

はじめに

今年度は14名の入退去がある中でも満床を保つことができた。仮申込みも多く、7名が待たれている。

昨今は多くの入居者が身体介護を必要とし、特養待機者の仮住まい的なサ高住が多い中、かなおかでは身体介護を必要とする入居者は減少している。そういう面では本来のサ高住の位置づけに合っているように思う。反面、認知症の進行により見守りや声掛けの必要な入居者は増えており、どこまで個別に対応するかという課題が見えてきた年であった。

経営面では、自立に近い入居者が増えたことで外食や簡単な自炊ができる為、欠食が増えている。開所5年を過ぎ、建物・設備の修繕費等の経費が増え収益に影響、赤字体質の改善にはならなかった。

1. 「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」をめざして

4月に管理者が代わり、職員体制や業務の見直しをする中で、喫茶のランチや地域の方々の会合、独居の方の夕食として提供していた食事を休止せざるをえなかった。早期の再開を希望される声も聞かれたが、今年度中にはかなわなかった。ランチを休止したことで外部の方の足も遠のいた。また、入居者の入れ替わりで定期的に利用される方も少なくなり、喫茶のあり方も考えていく必要がある。

入居者懇談会は3回行った。要望のあった2階・3階の西側窓にブラインドを設置した。毎回、食事に対する要望は多いが、入居者全員の嗜好を満たすことは難しい。改善できるところはおこなっているが、要望は尽きない。

入居者家族や利用している他サービス事業所への声掛けや連絡もご本人様の状態に合わせて行っている。

2. 「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場づくり」をすすめます。

「退職者0(ゼロ)」を目指し、デイサービスとも協力してチーム力の強化に努めました。各職場会議では全体報告をすることで自分の部署だけでなく、他部署のことも考えて協力できる職員の育成に努めました。身体的な体調不良での退職者はありませんでしたが、メンタル面が原因での退職者はありませんでした。

夜間支援員はダブルワークの方もおり、職場会議への出席が難しい。貴重な情報交換の場なので出席してもらうようこれからも声掛けをしていきたい。

3. 介護保険の改悪に負けない「利用者の生活を守り、職員の暮らしを支える」事業所 経営を確立するために

年度当初から満室状態が続き、また仮申し込み者も常に7～8名の状態が続いている。多くの施設ができる中、満床と聞いても見学に来られ、仮申し込みされる理由について、ご家族は料金の安さを言われる。また、ケアマネ等からは支援の手厚さを評価してもらっている。入居状況としては安定した年度であったが、収益は赤字となっている。開所当初より厳しい経営状況が続いており、赤字体質が定着してしまっている。赤字体質が当たり前にならないように改善できるところから取り組んでいきたい。

4. 事業所が地域福祉の拠点となって「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します。

毎月のボランティア活動は定着し、入居者の楽しみになっている。

地域の行事への参加はできていないが、年末に餅つきを開催し地域の方も参加して下さった。

5. 利用者・職員・地域住民のいのちと安全を守るために施設・事業所の使命を自覚します。

デイと協力して、防災訓練を実施しました。マニュアル等については、サ高住に合わせ具体的な表現の仕方にしていく必要がある。

外部不審者や離施設者対策として防犯カメラ等の設置について具体的な検討ができなかった。

6. 民医連活動を通じて社会の動きや社会保障・福祉諸制度の動向にアンテナを高く揚げます

民医連主催の学習会・研修会は参加者がなかった。署名活動については職員だけでなく、入居者や家族にもお願いし、積極的に取り組めた。

I、事業所を取り巻く情勢と地域の変化について

他事業所に比較すれば低価格な家賃も入居者にとっては大きい。消費税増税を前に家賃の見直しを提案しているが反応は冷ややかである。満床でも赤字が続く状況では家賃の値上げ、個別サービスの見直しは仕方がない。そのうえで入居者に満足してもらえる支援を提供していかなければならない。

II、「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」を目指して

- ①きめ細かい支援で入居者、ご家族が安心できるような信頼関係を築いていきます。
- ②地域の方々の相談窓口になれるようかわら版を通じて情報を発信していきます。
- ③喫茶の営業時間の見直しや活用の仕方について検討していきます。

III、「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場づくり」をすすめます。

- ①育成面談を一人年2回行います。
- ②職場会議には全員参加し、他部署の状況を知ることによって部署間でより協力しあえるようにしていきます。

IV、「利用者の生活を守り、職員のくらしを支える」事業所経営を確立するために

- ①家賃等の見直しを行います。

V、事業所が地域福祉の拠点となって、「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します。

- ①各種行事やボランティアの継続をします。
- ②地域に呼び掛け野菜販売等を再開します。
- ③友の会行事に参加します。

VI、利用者・職員・地域住民のいのちと安全を守り利用者本位のケア実践を進めるために

- ①地域の防災訓練に参加する。地域の方に一時避難場所であることを周知してもらい、災害時にはどう対応していくかマニュアル作りをします。
- ②外部からの不審者、離施設者対策について検討していきます。

VII、民医連活動を通じて会社の動きや社会保障・福祉諸制度の動向にアンテナを高く掲げます

①民医連の行事や学習会へ参加できるようにしていきます。

②署名活動へ協力します。

デイサービスセンターかなおか2018年度総括

1. 今年度はかなおか全体での黒字を目指した年でしたが、利用者の入所や定期的なショートステイ利用者の増加により、年度途中では実利用者数が34名まで減少しました。結果として移転して以来、初めての赤字決算となりました。デイサービスに利用者の波はつきものと安易に構えていた部分もあり、利用者や介護する家族の意向や動向を把握しきれず、対策の遅さが課題として残りました。

2. 「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」を目指して

- ・新規利用者 16名(サ高住入居者 3名)、中止 16名(サ高住 6名)であった。
- ・利用登録者数 40名(サ高住入居者 13名)
- ・法人内居宅 28名、法人外居宅 8事業所 12名

今年度はアンケート調査が実施できました。おおむね満足との評価をいただきましたが、花見やドライブ等外出の要望も出ています。居宅からは持ち帰り弁当の要望もありました。少しでも対応できるように努めていきたいと思えます。

抹茶の会、映画の会等定例化した行事は実施できていますが、新しい行事を取り入れることができませんでした。職員が定着している分、新しい意見が出にくい面もあるように感じています。8月、中野けんせいえんひなたより一日研修に2名の職員が来ました。他事業所の様子が聞けたり、気づいたことを指摘してもらい有意義でした。次年度は他事業所研修を計画していこうと思えます。

暴言・暴力のあり他事業所で対応が難しくなった利用者を週4回受け入れていましたが、認知症状の進行とともに職員のみならず、他利用者に対しての攻撃も激しくなり、利用を制限させていただく事例がありました。本人・家族にとってデイサービスは必要ですが、他利用者の権利も守る必要があり、どこで線引きをしたらよいか考えさせられた事例でした。

3. 「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場作り」をすすめます。

- ・4月・7月・3月介護職員1名ずつ、5月看護職員1名の異動がありました。
- ・認知症実践者研修1名受講しました。

育成面談を前に「他職員の良いところ1つアンケート」を行い、それを元に育成面談を行いました。職員間のコミュニケーションやチーム力の良さが出ていました。反面、リーダー的な存在のいないことも感じとられ、リーダー育成の課題も見えました。

各自の目標については進捗状況の評価する機会が持てませんでした。具体的に評価できるようなものにしていきたいと思えます。

研修参加率は例年通り常勤職員に偏っています。研修案内するだけでなく、必要と思われる研修には参加してもらおうようにしていきます。

4. 介護保険制度の改悪に負けない「利用者の生活を守り、職員の暮らしを支える」事業所経営を確立するために

職場会議で毎月の経営報告を行いました。利用者減の原因や利用者確保の取り組みなど話し合いました。パンフレット作成・配布、居宅周り等実践には至っていません。

5. 事業所が地域福祉の拠点となって「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します

10月の強化月間では、本部と協力して地域訪問に出掛けました。地域老人会への体操教室も今年度は4回実施しました。来てもらうことは喜んで受け入れて下さるが、事業所に足を運んでもらうとなると敷居が高い状況が続いている。

6. 利用者・職員・地域住民のいのちと安全を守るための施設・事業所の使命を自覚します。

今年度も救急法の研修会に参加しました。

津波を想定した防災訓練を1回行いました。避難だけでなく家族への連絡、安否確認等必要なマニュアルの整備が次年度の課題です。

7. 民医連活動を通じて社会の動きや社会保障・福祉諸制度の動向にアンテナを高く掲げます

民医連主催の研修に2名が参加した。内容は職場会議で報告した。

署名活動は職員だけでなく、利用者・家族にも働きかけて積極的に取り組んだ。

デイサービスセンターかなおか2019年度方針

1. 厳しい年度を終え、仕切り直しの一年が始まります。様々な介護保険サービスが使える今日、最後まで自宅で介護と思っている家族は減少し、短期間の利用で終了する事例も増えています。そういう全体的な流れにもしっかりとアンテナを張り、対応していかなければなりません。

職員の定着率がよく、阿吽の呼吸で仕事ができる反面、これまでの継承で良しとする風潮もあります。他事業所研修や地域に出かけて行くことで新しい視点を見つけ、気づき、実践できる事業所作りを進めていきます。

2. 「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」を目指して

- (1) 年1回の満足度調査を行い、満足度の変化や求められているニーズの把握に努めます。
- (2) 新しい行事や園芸・木工など参加型の活動を増やして利用者の楽しみに繋がります。
- (3) 一人一人に合わせたリハビリを計画・実施します。
- (4) ボランティアによるイベントを計画し、地域の方にも参加してもらいます。

3. 「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場作り」をすすめます。

- (1) 他事業所への研修や法人外への研修参加を支援します。
- (2) 各自が目標を持って取り組み、職場会議で進捗状況や自己評価を報告します。それを元に育成面談を年2回行います。
- (3) 利用者のニーズや状態変化の把握のために担当を決めて取り組んでいきます。報告書作成、モニタリングの円滑化を図ります。
- (4) 報告だけの職場会議にならないよう本音で話せる職場会議にします。

4. 介護保険制度の改悪に負けない「利用者の生活を守り、職員の暮らしを支える」事業所経営を確立するために

- (1) 職場会議では自事業所の経営報告のみならず全体の動向を伝え、法人全体がどのような状況にあるか全職員が把握できるようにします。
- (2) 新聞「かわら版」やホームページでデイの様子を発信していきます。

5. 事業所が地域福祉の拠点となって「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します

- (1) 友の会活動へ全員参加します。
- (2) サ高住と共同で地域住民が参加できる催し物を企画します。

6. 利用者・職員・地域住民のいのちと安全を守るための施設・事業所の使命を自覚します。

- (1) サ高住と共同で災害別の防災訓練を年2回実施します。
- (2) 防災マニュアルを整備します。
- (3) 5・5・5運動で交通事故ゼロを目指します。

7. 民医連活動を通じて社会の動きや社会保障・福祉諸制度の動向にアンテナを高く掲げます

- (1) 民医連主催の研修会や行事に参加し、内容理解を深めます。
- (2) 署名活動に協力します。