

社会福祉法人愛知三愛福祉会 2016年度 事業総括案

I. はじめに

施設長 大畑美和子

今年度は、「社会福祉法改正」に基づく社会福祉法人制度の大きな改革が進められたことにより開設以来の定款の全部改正が必要となった。この発端は当法人とは別次元の問題である「内部留保」からであったが、施設においてその対応に大きく影響を受けた1年であった。改正の主な点は、経営組織のガバナンスの強化、情報公開による経営内容の透明性化、内部留保の明確化と地域公益活動の実施などである。社会福祉法人の本来の使命に基づき公益性・非営利性の徹底などの様々なルールが課せられ、制度外の福祉ニーズにも対応する公益性の高い福祉経営をめざすことなど大きな転換期を迎えることになった。また「社会保障制度改革」でも、2015年度の介護報酬改定で、社会福祉法人の内部留保問題が問われ、介護保険制度開始以来最大の引き下げ率となり、全体で2.27%、特養でマイナス6%と大幅な減額が今年度も続いた。収入面では、加算を取得し昨年度のマイナス決算の挽回を目指したが、居宅は6ヶ月間の集中減算があり大きな減収となり、特養では入所基準の改正があり、加算の要件が満たせず3ヶ月間加算が取れず減収になった。また、改正後、要介護3から2になって急遽退所となった方があり、特養は重介護者のみの「終の棲家」であることを再認識した。制度改正も熟知しなければ減算になり、加算は安易にとれない事などが教訓となった。今年度から在宅会議が機能し、ショートの長期利用が安定したため、空所日数が26日から10日に短縮され特養は目標値を上回り、利用率平均は過去最高となった。また、グループホームも同様であり、このことは職員皆が鋭意努力した結果であるが、しかし、この6%のマイナス改定ではカバー出来ない厳しいものがあつた。支出面では、エアコンや浄化槽、器具什器などの故障によるリースや購入などが、次々と増え、特にあいわはエアコン全面取替えの大規模な工事となった。また、今年度も修繕が増え続け、特に、リース支出は年間の修繕費予算を上回った。今年度の収支差額は、マイナス改定2年目のマイナス決算ではあるが、ほぼ予算通りとなった。今年度も人財育成に取り組み、外部研修では特に、認知症基礎研修や接遇研修を複数名で受講し、内部研修の伝達研修につなぎ資質向上に努めた。今年度は処遇改善加算により介護職員の給料が1人平均2万円アップし、2017年度も、政府が掲げる「ニッポン1億総活躍時代」において人財確保のため月額1万円の引き上げを発表した。このような待遇改善もあり、介護職員の退職者数は4～5年前まで2桁だったが、今年度は5名であった。今後もさらに離職率を下げ、質の高いサービスのため人財の定着を考える。今年度、特筆すべき事として3点ある。1点は理学療法士の採用である。朝の体操・生活リハビリ・ベッド、車椅子の選定等により住人さんの生活が拡充された。2点目は当法人が「看取りケア」の勉強会を開催したことである。設立27年、老舗と言われる日進ホームの要望で、その流れやデスカンファまでたくさんの質問に答えた。特養の看取りケアはほぼ確立したと認識した。3点目は今年度で2回目となる責任者全体会議で3つのテーマ①ユニットケア体制の実施②マニュアル作成・整備③地域貢献をグループに分け、2020年度の実施を目指し取り組む決意をしたことである。11月に法人は15年目を迎える。あと1年、マイナス改定を乗り切る必要がある。しかし、2018年度の介護報酬・診療報酬同時改定はさらに厳しくなると予測され、このような度重なる法改正と合わせて、適切な経営判断を図る必要があると考える。社会福祉法人制度創設から半世紀以上、介護保険制度創設から17年を経過し「医療から介護へ」「施設完結型から地域完結型」へと高齢者支援の地域包括ケアシステムが推進された。6月にはさらに進化した「地域共生社会」が閣議決定した。世界で誰も経験したことのない人口減少と超高齢化の中で、高齢者だけでなく、困難を持つあらゆる人を地域で支えるための仕組みである。このような社会の変化の中で、地域に根ざした社会福祉法人として、また「地域の特養」としての存在意義を果たすためには、地域貢献始め福祉サービスや実践においての変革と対応が課題と考える。今年度も法人や各事業所・部署の総括を行い周知・徹底と抱える課題の明確化・共有化を図る。

II. 愛知三愛福祉会

1. 三愛理念の実践への努力

- 1) 新人職員研修、現任者研修（3年目・5年目・リーダー）における人財育成を通して、理念の浸透を図る。

新人研修については、特に入職1年以内の職員2名が①接遇②コミュニケーション③介護技術・④「報・連・相」の外部研修を受講した。また、リーダーについては、去年に引き続きユニットリーダー研修で他のユニットケア施設の実習を経験し、ユニットケア推進の役割を果たした。3年目・5年目研修は実施出来なかった。

- 2) より充実したターミナルケアや認知症ケアの提供が出来るように、職員間の情報の共有や連携を密にして高齢者の尊厳を支えるケアに努める。

ターミナルカンファ7件、3年目を迎えたデスカンファは8件開催され、デスカンファのご家族用のアンケートは全員の提出があり満足の言葉が多くあった。また、愛知県主催の認知症介護基礎研修に法人全体で7名受講した。受講者の報告書を回覧共有し今年度さらに伝達研修につなげる。

- 3) 現行のケア体制を見直し、ユニットケア本来の小規模生活単位の介護や職員配置を継続的に検討し、職員一人ひとりが実現のために積極的に役割を果たす。

ユニットケアの理解を図るため、ユニットケアについてのリーダー及び外部研修に9名が参加した。ユニット内では勤務表を小規模生活単位に変更し意識づけを行った。また、責任者全体会議では2020年度にユニットケアの実施を目指し取り組むこととなった。

2. 厳しい経営状況の中、各部署が明確な数値目標を立て、達成に向けて業務改善を進め、利用率の更なる向上に努め、法人の経営基盤の安定を図る。

- 1) 特養退所者があった場合、退所後の空室期間を短縮出来るように関係部署の連携を密にして利用率の向上に努める。

空室期間平均日数は2015年度：28日、2016年度：10日であった。今年度は特に在宅会議の開催によりショートの長期利用からの入所が3名あったため短縮が図られた。

- 2) 全職員による協力体制を強化して、ショートの利用率向上を目指す。

在宅会議を始め、各種会議に体制強化の説明を行い、周知により意識を高めた。

- 3) デイサービスの加算取得を目指し、給付要件を検討し、更なる円滑な運営を図る。

看護師の増員は図れず、加算取得には至らなかった。今後の取得を検討する。

- 4) 居宅介護支援事業所の3人体制の加算給付が確実に得られるよう給付要件を整える。

体制加算を取得していたが、下半期に集中減算があり、再度要件の見直しを行った。

- 5) グループホームあいわのエアコン新設のため経費削減を目指し、また、医療体制を強化するため医療連携を進め、加算給付についても検討する。

医療連携について今年度は情報収集し、来年度実施に向けて準備を進めた。

3. 業務改善委員会を発足し、人員配置や業務の効率化に取り組み経営参画に努める。

- 1) 各事業所・各部署の業務や人員配置を見直し、業務の効率化により時間外労働の短縮等による人件費の削減に取り組む。

時間外の多い部署の業務の見直しを、業務改善委員会と共に行い短縮を図った。

- 2) 組織図を作成し、組織人としての在り方、人員配置や勤務体制などの再検討を行う。

業務改善委員会で組織図案を作成したが、配置や体制の再検討には至らなかった。

- 3) 責任者全体会議を開催し、明らかになった課題の解決に一致協力して取り組む。

2017年度各部署の事業計画・目標の検討を行った。2020年を目指してユニットケア・マニュアル作成・地域貢献などテーマに沿ってグループワークを行い課題に取り組んだ。

4. 近隣施設と互恵協力関係を高め、地域に信頼される施設運営を目指す。

- 1) 各事業所が社会福祉法人として地域に貢献できるようにそれぞれの役割遂行に努める

喫茶サロンの開放や日進市のオープンガーデンに参加し地域への発信を行った。社会福祉法人として更なる地域貢献を検討する。

- 2) 地域及び近隣施設との一層の連携強化を図る。

「ぶどうの会」「虹の会」などで近隣施設の交流や連携を深めた。

Ⅲ. 各部署

特別養護老人ホームのぞみ

1. 介護

1) 「報・連・相」の徹底を図り、チームワークの向上に努める。

ユニット全体の意見がケアプランに反映し情報の交換や共有が出来た。また、ミニ会議の意見交換や、下半期に入り定期的になったユニット会議の開催により、チームワーク向上に繋がった。

2) ユニットケアにおける個別ケアを全員が再確認し、現行ケア体制を整備する。

リーダー及び外部研修に9名が参加、また勤務表を小規模生活単位に変更し意識づけを行ったが、ユニットケア体制の実践には繋がらなかった。

2. 施設ケアマネジャー

1) より良い個別ケア実践のためケアプランを日々の介護に活用できるようにしていく。

ケアプラン委員が各担当者へ協力を依頼、ユニット内回覧までの流れはスムーズになった。しかし、カンファレンスで決めた事が介護内容に継続して反映されていないことがあった。

3. 生活相談員

1) 退所後の空室期間3週間以内を目途に短縮を図る。

ショートの長期利用が機能したため、目標を上回る短縮ができた。入退所空室期間の集計表を作成することでさらに短縮の意識付けが強化された。

4. 医務

1) ターミナルケアの充実を図る。

ターミナルカンファでは医療情報を詳細に報告、各部署と連携してケアの充実を図った。

2) 看護師間の申し送りの徹底と情報の共有（特養・ショート・デイ）

毎月開催されるデイサービスの看護師会議に参加することで、特養・ショート・デイとの情報交換や共有が出来た。

5. 栄養

1) 厨房調理システムの見直しを検討する。

長期使用による機器の劣化への対応や給食委員会で食事への意見を収集し現調理システムの問題点を抽出しているが、新調理システム検討へは至らなかった。

2) 選択食の実施を目指す。

嗜好調査を実施し、特養の食事形態は多様なため選択食の実施は難しいと判断したが、デイサービスやショートステイ利用者に対象を絞り検討する。2017年度も継続して検討し、実施に繋げる。

6. ボランティア活動

1) プログラムに、ユニットスタッフも参加することを働きかける。

ボランティアとスタッフをお互いに紹介し挨拶をする事から始めた。次にリーダ会議で参加のための意見交換を行い、ユニット内で実施できるプログラムを少しずつ始めている。

2) 新規ボランティアを募集する。

ホームページを活用し、ボランティア活動を積極的にアピールした事もあり。今年度21名の新規登録があった。

7. 事務

1) 事務所内及び全事業所・部署の情報の収集と共有化を図る

① 昼礼を週1回とし、PC内の業務日報に午前・午後の各部署・事業所の状況報告を打ち込み情報の収集・共有を図った。

② 故障・破損対応チャート等6件のマニュアル作成を行い施設内に周知・共有化を図った。

③ 障害者施設の事件を受け、入口の制限・面会簿の記入義務づけを各部署へ周知徹底した。

④ 掲示板（インターネット）や書庫の整備等は出来なかった。

IV. 各事業所 事業計画総括案

1. ショートステイのぞみ

1) リピーターを確保し、利用率 80%を目指す。

ショートの長期利用受入が軌道にのったが、目標値にやや及ばなかった。

2) レクリエーションの充実に取り組み、個別対応ができるように努力する。

昼食前の口腔体操や個別に塗り絵・編物などの提供ができるようになった。

2. デイサービスさんあい

1) 利用率 84%維持・向上を目指す。

冬季にご利用者の体調不良・入院等が重なり利用率が低迷し目標値に達しなかった。

2) 利用者一人ひとりの変化に気づける観察力をつけ、情報を共有する。

朝礼の申し送りで情報を確認し共有することで、変化に気づき判断し対応出来た。

3. 居宅介護支援事業所さんあい

1) 居宅支援をより確かに行えるよう能力向上に努める。

研修へ参加でき、伝達会議を通して内容の復習や伝達が行えたため、情報共有が出来た。
また、業務の標準化を目指し内容の見直しを行っているがマニュアル化には至らなかった。

2) 特定事業所加算(Ⅲ) 算定を継続する。

下半期は特定事業所集中減算により大きな赤字となった。事業所の集中、改正の要件の読み落としがあった。

3) 法人内在宅部門において、支援が充実するよう協力する。

在宅会議を定期的で開催し、各部署の課題について情報共有や検討ができサービスや利用率の向上に繋がった。

4. グループホームあいわ

1) 認知症ケアの一層の向上を図る。

法人内外の研修参加、特に認知症研修ではあいわ内でも伝達研修を実施したが、現場へのフィードバックが不十分な点があった。

2) 転倒防止に努める。

事故件数は減少傾向だが、事故防止のマニュアル等の取り組みを継続再考する。