

平成 30 年度ふれ愛の館しおんサービス部門事業報告

(デイサービス・第 2 デイサービス・ホームヘルプセンター・生活支援型食事サービス・特養)

1.総括

平成 30 年 7 月に特別養護老人ホームを開設し、半年後には満床となり、介護職も常勤換算 1.5 : 1 の配置となった。一方、経営改善について本部との協議を行い、不採算事業の配食サービスを 7 月末で廃業とした。職員の職場環境の改善を目標とし、コミュニケーション改善により利用者に質の高いサービスの提供を行ってきた。事業所内の職員への聞き取りやハラスメントの研修を積極的に取り組んだ。しかし事業収益の改善には至っていない。法人が目指す、全世代型包括支援体制についての理解を深め、地域行事や法人行事、法人研修に率先して参加し、福祉施設で協働している職員と目指す施設づくりの初年度として機能したと考える。

2.顧客・利用者の視点『サービスの質の向上へ』

(1) サービスの質の向上

- ・サービスの利用者アンケートの実施を行うが、評価、家族へのフィードバック未実施
- ・各事業所での「サービスの質向上」へ現場の意見反映を行う職員同士の会議は、前年度と同様。管理職会議については、定例で行うことが出来、意見の交換が行えた。
- ・通所介護では、認知症予防、自立支援、ロコモ対策を特色として確立し、月に 2 回地域向け体操や地域からのボランティア参加で活動が増加した。
- ・特養において、ユニット調理を実施し、食生活の充実に向けて、取り組みを始めている。
- ・特養において、6 名の方の看取りを実施する。看取りに向けての介護職員のスキルアップとメンタルケアの体制が今後必要である。

(2) 新規サービスの実施

- ・配食事業廃業にした後の新規事業は改革には至らなかったが、地域の高齢ボランティアの育成（予防ポイント事業研修の開催）を年に 2 回、ボランティアとの関係を構築する勉強会の企画など実施できた

3.地域への貢献『地域の福祉課題への取り組み・コミュニティ形成』

(1) 包括的な相談支援体制の構築

- ・各介護保険サービス事業所の取り組みを地域高齢者と勉強会等企画し地域とともに成長する施設として様々な取り組みを行ってきた。顔の見える関係維持には貢献した。
- ・地域の方と取り組んだ事項を、コミュニティーへ発信する力が弱い事が判明した。

(2) 地域との協働

- ・法人共有スペースの活用（あびん Co ハウス・3 号館レストラン）を行い、地域住民の介護予防に力を発揮し、ボランティアを発掘し、事業所で受け入れ 65 歳以上の高齢者の居場所づくりに貢献できた。

4.組織プロセス（実施体制）の再構築

(1) 働きやすい職場環境

- ・適切な人材評価のための管理職勉強会の実施、職員のやりがいを引き出すための目標面談や「なりたい自分」に関しキャリアビジョンを目指す職員との面談を丁寧に行っている。ハードのパソコン環境の改善、休憩場の設置や休憩場の利用等には着手できなかった。

5.人材育成・定着・確保

(1) 職員間の連携・コミュニケーションの向上

・ハラスメントの防止研修、個別面談を実施し、職員の意向を確認、職員間の協議を増やす会議などの提案後、会議継続には至らなかったが個々の個別面談の機会が増えている。

(2) 職員個々のスキルアップ

・認知症の専門性を高める研修への参加促進 ⇒5名研修への参加
・個々が興味のある防災やボランティアに関する専門性や生活相談員など、スキルを高める研修への参加は数多く見られた。

6.財政基盤の安定

(1) 介護保険制度改定の対策

(通所介護)

損益分岐平均利用者数 24人⇒19.5人 平均人数の確保と稼働率管理は、毎月行う必要がある。¥800万円の赤字結果となった。

(認知症対応型通所介護)

損益分岐平均利用者数 9.6人⇒9.8人 利用者数平均 11人の目標数値は達成できなかったが介護保険収入は横ばいとなった。

(訪問介護)

在宅での自立支援を行い、身体介護の割合を増やし認知症支援の生活支援の見直しを行い、総合事業がほぼ半数を超えるが収益は予算比の125%と好調であった。

(配食サービス)

事業継続に関し、法人本部と協議を重ね、7月末で廃業となった。

(特別養護老人ホーム)

稼働率 76% 平均入所者数 22名であった。当初目標は3カ月での満床の予定であったが、看取りやユニット調理導入など現場の体制調整で半年後となる。

(2) 経営会議の充実

・毎月の業績会議での予算管理が徹底まで行かず、管理職と共に収支把握できる状況を定期的に行う必要がある。

・新特養の運営基盤を作るため、人材配置等のワークシェアには至らず、サービスからの職員が特養の運営に関わる人事異動が少なかった。

(3) 財務の安定のための取り組み

・人材という経営資源を最大限に活かすこと、利用者のニーズの把握、新規事業への展開の実践が取り組めなかったが、赤字幅は前年度に比して狭まっている。ふれ愛全体でのビジョン達成のための目標が必要になっている。