

(2) 特別養護老人ホームやすらぎ荘



平成 27 年度の制度改正を受け 3 年目にあたりますが、依然、介護報酬改定による厳しい経営環境や利用者の重度化によるサービス提供量の増大などが続いています。

そのような中、利用稼働率を高め各種加算を維持することで、経営基盤の安定を目指しました。また、介護スタッフの人員不足から多職種連携強化やストレスへの環境改善を行い、修学資金貸付による人材確保に着手しました。

以下、事業計画における主な項目について報告いたします。

1) 収支の確保と法令遵守

平成 29 年度は 97%の稼働率を目標に取り組み 96.7%、短期入所については、目標の 70% に対し 57.8%の結果となりました。

入居のフル稼働率との差異については、3.3%のうち、2.8%相当が入院等によるもので 0.5%が新たな入居までの居室の空きによるものとなっていますが、早期の入居手続きに努めた結果、前年度と比べて 0.7ポイントの稼働率の改善となっております。本年度は前年度に比べ退所された方は少なく、短期間に退所が集中したものの、比較的入居調整はスムーズに実施出来ました。そのことを受け空床率が 0.8ポイント程度改善されました。

短期入所は、入居待機の方を中心に長期利用で受け入れることや新規利用者の確保に努めました。マンパワー不足と長期利用者の減少から目標稼働率を大きく下回りました。全体の収入額では、日常生活継続支援加算の継続や新たな介護職員処遇改善加算に係る増額があったものの、昨年度よりやや減収となりました。

2) 理念の浸透とサービス実践

施設運営の指標となる理念「基本的人権の確保と擁護」については、継続的に年 2 回の重点研修や各種会議を通じて浸透を図りました。さらに、理念に関わる接遇や看取りを研修重点項目として実施し、サービス提供に取り組みました。

また、「安全・安心な暮らし」を提供するために、重度化に対応した介護技術のスキルアップや感染予防対策の見直しや強化、リスクに関する徹底分析や再発防止に努めました。

3) 人材確保と育成

平成 29 年度は 19 名の離職者があり、そのうち介護職員は 17 名となっており、前年度よりやや多い離職者数となりました。そのうち採用 3 年未満の職員の離職が 12 名であることから、定着への課題が浮き彫りとなり、離職理由に基づきリーダー職による業務改善等についての検討を行い、施設の現状分析や課題点について整理、共有しました。職員の定着や風通しの良い職場を目指し、衛生委員会がストレスチェックから見えてくる職場環境分析やメンタルヘルス研修の実施、介護技術研修を通じて入浴・走行リフトの導入後のスキルアップを行い、利用者の重度化に伴う職員の身体の負担軽減を図るなど、職場環境改善や育成を行いました。