

総括

平成 30 年度は質の高い介護サービスの提供を目的に身体拘束等の適正化などの法改正が行われ、その対応を行いました。

また、ユニットケア実地研修施設の更新年度であり、入居者一人ひとりの個性や生活リズムを尊重した「個別ケア」の理念と実践についてあらためて確認する年度となりました。

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

平成 30 年度は 97%の稼働率を目標に取り組み 96.8 %、短期入所は、目標の 70%に対し 58.3%の結果となりました。

介護保険制度の改正により、重度の方々の受け入れによる重度化加算が収入への大きな影響を与えることとなり、重度の待機者が減少する中で、退所者が前年度と比べて、8 名多い状況でしたが、入居優先度判定委員会の運営を始め、スムーズな入居調整に努めたことにより、前年度より 0.1 ポイント改善し、ほぼ同様の稼働率を確保することができました。

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で稼働率確保を図っており、入居への切り替えが多くなったことで目標稼働率を下回りましたが、前年度と比べて 0.4 ポイントの稼働率を改善することができ、全体の収入額は前年度と比べて大きく上回ることができました。

2) 理念の浸透とサービス実践

平成 30 年度は従前からの研修や委員会活動のほか、身体的拘束廃止委員会と事故防止委員会の定期開催の実施や、中途採用者への内部研修システムの整備を実施し、利用者の尊厳と主体性を尊重したサービス提供に取り組みました。

しかしながら、サービス提供において不適切な事例があり、小樽市へ報告を行い、高齢者虐待防止法に基づく立入調査を受けることとなりました。立入調査後より、各種会議や内部研修にて、虐待マニュアル等の確認や認知症、個別ケアなどの倫理観やケアの質についての確認と介護理念の共有を行いました。

その後、指導勧告を受け、虐待等対応委員会の整備や虐待対応フローチャートを制定し、組織運営の整備による再発防止への取り組みを行いました。

3) 人材確保・育成・定着

平成 30 年度の離職者は合計 7 名で、そのうち介護職員は 4 名でした。前年度の離職者総数 19 名、うち介護職員 17 名から大きく減少しました。一方、採用者数は合計 14 名で、うち介護職員は 10 名となっており、介護職員はほぼ予定通りの配置ができました。

職員の定着や風通しの良い職場環境を目指し、衛生委員会では職場環境改善やストレス対応のため、メンタルヘルス研修の実施、研修委員会では中途採用者への研修システムの再構築、介護技術委員会では重度化に対応した介護技術のスキルアップによる職員の身体負担軽減を図るなど、職場環境改善を前年度に引き続き実施しました。