

●ケアハウス（特定）グループ

参加施設（順不同） ポプラ東苗穂、桜、やすらぎ、スカイラーク、ホワイトキャッスル  
グリーンライフ光陽 カームヒル西円山

■グループでの意見交換

《利用者の高齢化・重度化・弱体化について》

- ・どこまで見るかの問い掛けがあり、看るのが困難となって来る状態として、介護度ではなくその方の状態により違ってくる（医療ニーズ、身体状態、精神状態など）。介護が必要となってきた場合、認知症などによる他の入居者への迷惑行為が出てきた場合など。
- ・終身施設ではないので、全ての入居者を看ることは出来ない。あらかじめラインを引いて個別に対応している。
- ・入居者は少しでも長く生活したいという思いはある。契約規定の退去要件に従い、医療管理が継続的に必要になった場合、24時間常時介護が必要になった場合、認知症で共同生活が出来なくなった場合がラインである。
- ・短期的に看ることは可能ではあるが、それを支える職員が求められる。特定施設という中間的施設機能の維持のためにも、現実的な人員配置増が必要になってくる。経営上人件比率をどこまで上げられるか施設ごと検証が必要である。施設がつぶれては入居者は看られない。

《介護職の業務内容について》

- ・他の施設では、介護職の業務は勤務割り業務分担等どこまで担っているか？
- ・介護リーダーに任せているとの意見が多かったが、施設の事情もあり難しい。
- ・体制的に役職者を任命し、業務調整やある程度人事管理をしていかないと回らない。
- ・特定サービス業務に追われることが多い。本来ケアハウス2名の介護職員配置をベースにして一般者へのサービス支援を確立していく必要がある。その場合やはり職員の配置人数が多くしていかなければならない。
- ・今後医療ニーズの対応を考えると、看護師配置の増員も必要である。

《次年度の事業計画について、》

- ・各施設の事業計画と職員の取り組みなど進捗の確認は？
- ・法人（施設）の事業計画の骨子を作り、同時に部署ごとの予算希望を作成検証し予算化、事業計画に沿って、部署目標経過シートを毎月記入し半期ごとに集約して繋げている。
- ・人事考課制度も導入しているので、各自の目標や経過をチェックしている。責任を持って取り組めるよう誘導している。

《その他》

- ・特定サービス職員の人員配置人数、利用者人数と稼働率、予算立案の人数の情報を出し合いまとめることにする。
- ・介護職の給与に関して、懇親会でも玄関の施設時間について、各施設の特定の現状についてそれぞれ報告しフルに意見交換が行われました。

