

令和 7 年 2 月 21 日金曜日 10:00～11:00 於:株式会社ゆりかご

定期巡回・随時対応型訪問介護看護(令和6年度第 2 回総評)

平均月別利用者数 16.0 人(令和6年 8 月～令和 7 年 2 月現在)(前回 19.6 人)

平均要介護度 2.53(前回 2.69)

ヒルズ入居者比率 46.6%(令和 6 年7月現在)(前年 56.1%)

看護付き 5 件(前年度 11 件)

売上 3,100,000 円/月(前回 4,010,000 円/月)

主な今年度第 1 回との自己評価比較

・理念:浸透度および実践度は、ともに高まっている。

第 1 回では、「よく知っている」42.4%、「知っている」57.6%だったものが、第 2 回「よく知っている」が 59.4%、「知っている」40.6%と浸透が進んだ結果であった。「なんとなくは、知っている」や「知らない」はともに 0%だった。理念の実践度については、第 1 回「できている」18.2%から第 2 回では 15.6%であった。「ほぼできている」の項目は 54.5%から 81.3%となった。「できていないことが多い」は、27.3%から 3.1%となった。

理由:理念及び方針を伝える機会を増やしている。定例会や朝礼など、事あるごとに伝え、人事評価を年 1 回から年 4 回に増やしたことも、意識付けに役立っている。また、実践に対して、理念と比較してフィードバックすることを上司が意識していることも要因。

・未来志向型の計画作成:状態変化を予測する意識が高まった。

第 1 回では、「できている」15.2%が第 2 回では 18.8%、「ほぼできている」は 51.5%から 65.6%、「できていないことが多い」は 33.3%から 15.6%となった。

看護職から介護職への指導助言でも「できていないことが多い」が第 1 回は 18.2%だったものが第 2 回では 6.2%と改善されている。

理由:定例会の回数及び内容の充実、他職種連携により、予後の見立てを踏まえたうえで環境整備や人員配置、ケア内容を検討し、実践した結果としてもよいサービスという評価につながった。

行政や介護保険事業計画への意識付け:依然変わらず。

「できている」第 1 回は 15.2%だったものが第 2 回では 9.4%、「ほぼできている」は 48.5%から 53.1%、「できていないことが多い」は 36.4%から 37.5%であった。

理由:現場でのミクロ視点と、地域、行政の計画というメゾ・マクロ視点の両立は現場レベルでは難しい。行政計画の理解の必要性が、現場・ケアでの必要性と関連付けが難しい。ただ、管理者が水戸市地域包括支援センター運営推進会議や水戸市在宅医療・在宅介護連携推進事業協議会の委員となっていることから、トップダウンで周知していくことは可能。

今年度の取組

・働きやすい労働環境について、定例会などで「人間関係」に着目したアプローチを実施。心理的安全性を独自で調査したり、関係性が悪化した職員に対してコンフリクトマネジメントを実施。理念や経営方針の職員への浸透を意識した運営を実施。一つの結果として、「厚生労働大臣・奨励賞」を受賞。また、茨城県で行われている「いばらき介護の働きやすい職場宣言」に認定。職場環境の処遇改善に加え、承認や、やりがいを持てるアプローチを来年度以降、強化していく。

・地域連携を具体化するというこで、地域のお祭りに初出店し、地域の皆さんとのかかわりから、いろいろな学びを得ることができた。またその取り組みの中でチームマネジメントが意識できた。

ご出席いただいた皆さまのご意見

【高齢福祉課】定期巡回での会議であるが、同法人に訪問介護や訪問看護があり、状態に合わせてサービスの変更ができるのは、便利だと思います。

【利用者】今まで何でもできていたのに、できないことが多くなって我慢すること多い。でもそこでも安心して住むことができているのは、ありがたいことだと思います。

【自治会幹部役員】お祭りに参加いただけて感謝です。お祭りにくる人たちは、皆さんの仕事からみて、縁遠い、元気な人が多い。地域の元気な住民にとっては、みなさんは近い場所にあっても「遠い存在」。だからこそ、みんなが集まる場に来てもらうことで、少し自分事としての意識をもてるようになると思う。「福祉・介護」、「学校」、「医療」、「行政」これらのサービス一つ一つは目覚ましい進歩を遂げていて、素晴らしいと思う。しかし、その一つ一つのつながりの間に大きな溝ができてきていることも実感します。個人的には「働き方改革」だと思います。その取り組み自体は良いことだが、「地域の貢献の仕方改革」は行われていない。地域活動は土日や夜間といった、仕事と関係のない場所で自分が住んでいる地域のために、完全なるボランティアとして活動しています。このことを置き去りにして、それぞれの領域で働き方改革が進めば、地域のつながりや連携は弱くなってきます。また、行政サービスと福祉サービスが充実すると、結果として地域に人間関係が希薄、悪化することにつながるという一面があると思います。今まではそれらのサービスが不十分だったから、地域のみんなが直接声を掛け合って、自分でその課題を解決しようとしていました。しかし今は、何かがあれば行政に連絡したり、福祉サービス関連のところに連絡したりすることで、地域のみんなが直接やり取りする必要が無くなってきているんです。直接話そうとすると、今なら関係性が悪化するような事態も起こりえます。地域コミュニティは慣例、慣習にしばられています。絆というが「絆＝縛り」ともいえるでしょう。今の時代に合わせ、例えば小規模な町内会を統合し、梅雨規模な町内会に編成し直すなど、時代に合わせた変化を、慣例、慣習をゆるやかに解きほぐしていく必要があります、それがとても大変なことです。年をとっても安心だと思う。だけど地域課題は年寄りや子どもの問題だけではないと思います。

【社協支部役員】職場環境で、だれでも言いたいことが言える環境を作っていってほしい。専門的な話は難しいと感じるが、とにかく本当に自分のことは自分でできればいい。健康が一番いいと思っています。ニュースでは施設入所の仲介業者などがあると聴きました。マージンを取っているのであれば、介護保険のお金が結局、そのような事業所に流れていき、介護職員の給与にならないと考えると複雑な気持ちですね。

【自治会役員】いつもいろいろなことを学ばせてもらっています。今回でこちらの会議出席は最後になります。今までありがとうございました。

【地域包括支援センター】いろいろな相談を受け、定期巡回だといいかもと思うが、実際に地域のケアマネジャーにつないだ後に、定期巡回につながっていることは少ないと感じています。定額制という部分やケアマネジャーのサービスに対する認知不足などは、利用につながらない要因の一つだと思います。

【有識者】とてもよく取り組まれています。行政計画の周知について、もっとポイントを絞って、職員に「ここだけは伝えたい」という形で資料や研修をされても良いと感じます。

【医療関係者】一人暮らしの人が増え、そのニーズに対応すればするほど、働き方はハードになります。ハードになれば職員への負担がかかるので離職などにつながることもあると思います。バランスが難しいと感じています。しかし、退院直後の支援などには、このサービスはとても有効だといつも感じています。これからも地域の中で連携をとりながら、利用者の退院支援を一緒に行っていければと思いました。

【MSW】初参加でした。医師と同行しているので、地域など広い視点での意見を聞けたことはとても勉強になりました。医師が対応するようなことでない依頼も電話があり、そこで定期巡回利用すれば、という話になったことは無いのですが、今回のことで、サービスのご紹介もできるかもしれないと感じました。