平成２９年度第２回　運営推進会議　会議録

１、開催日時　平成２９年１２月１９日（火）午後５時～午後６時００分

２、開催場所　地域密着型通所介護　デイサービスほのぼのホール

３、出席者　地域住民代表　　　　　　２名

　　　　　　自治体職員　　　　　　　１名

　　　　　　ご利用者様代表　　　　　１名

　　　　　　ご家族様代表　　　　　　１名

　　　　　　代表社員・管理者　　　　２名

　　　　　　その他（生活相談員１名、業務都合により途中参加）

|  |  |
| --- | --- |
| 管理者  代表社員  管理者  管理者  管理者  議長  議長  管理者  管理者  管理者  代表社員  議長  代表社員  議長  管理者  議長  地域住民代表  代表社員  地域住民代表  代表社員  自治体職員  地域住民代表  代表社員  地域住民代表  自治体職員  代表社員  自治体職員  代表社員  自治体職員  ご家族代表  地域住民代表  代表社員  ご家族代表  議長  代表社員  議長  代表社員  地域住民代表  自治体職員  代表社員  管理者  代表社員  地域住民代表  議長  代表社員  利用者代表  議長  代表社員  議長  家族代表  代表社員  家族代表  代表社員  議長  代表社員  議長  代表社員  議長  自治体職員  議長  利用者代表  地域住民代表  代表社員  ご家族代表  議長  代表社員  地域住民代表  議長  代表社員  地域住民代表  代表社員  議長  議長  議長 | １、開会  　【管理者より運営推進会議の開会が宣言された。】    ２、デイサービスほのぼの　代表社員挨拶  　　日頃より、「デイサービスほのぼの」の運営に対し、ご支援を賜り心より御礼申し上げます。  人材確保の困難から、苦渋の選択で今年５月より土日営業を縮小したまま、現在に至ります。  土日の規模縮小に伴い、稼働率の維持も、なかなか困難であり、経営状態も甘くはない状態ではありますが、皆様方のお力添えも持ちまして、今年も無事年末を迎えることができました。  さて、従来より、国は社会保障費の低減などを目的として、施設から在宅への流れを推進しておりました。  来年は介護報酬・診療報酬の同時改定の年でもあります。同時改定のみならず、第７次医療計画、第７期介護保険事業（支援）計画・第３期医療費適正化計画がスタートを迎えています。今後の医療・介護ニーズ、サービスにおいては、極めて大きな節目となると考えております。  来年の同時改定では、医療と介護の一体的提供を強調しているのみならず、「地域完結」が強調されています。  各自治体で人材や財源の確保、サービスの調整、計画作成まで進めることになり、地域の現状を踏まえた基準や目標を持って、各自治体で人的資源を確保していく、いわば「まちづくり」と一体となった施策に移行することになります。  このような状況の中で、要介護状態にある方とそのご家族様が安心して在宅生活を継続していく為に、デイサービスは単なる通いの場ではなく、「在宅生活をサポートする場」としてますます質の向上が求められていくと考えております。当事業所でも、ご利用者様お一人お一人の有する能力を把握し、可能な限り自立した日常生活を営むことができるよう、サービスの質の向上に努めてまいります。  利用者様とご家族様の笑顔のために、来年もスタッフ一丸となり頑張っていきたいと思いますので、どうぞ、この運営推進会議で、実直な御意見を頂くとともに、ご指導、ご鞭撻いただけますよう、どうぞよろしくお願いいたします。  議題に先立ちまして委員の紹介を行います。  　・自治体職員　　南相馬市職員　1名  　・地域住民代表　２名  　・ご家族代表　　１名  　・ご利用者代表　１名  【管理者により今回よりご家族代表様が交代となり新たなご家族代表様が委員として今回よりご参加いただいていることを報告する。】  　議題に先立ちまして議長の選出を行いたいとおもいます。「デイサービスほのぼの運営推進会議規程」の第５条第３項に、「会議の議長は地域住民の代表とする」と定めておりますので、前回同様、地域住民代表様に依頼させて頂きたいと思いますがご了承いただけますでしょうか？    　只今ご指名を頂きました。宜しくお願いします。  　それでは議題に入ります。  ３、議題  （１）平成２９年度活動状況（平成２９年６月～平成２９年１１月）  　□サービス提供の状況  　【管理者より、登録利用者数、平均年齢、平均介護度、稼働率について説明する。】    □行事実施状況  　【管理者より、行事実施状況について説明する。】  　【補足説明】    □出張・研修会等報告  　【管理者より、出張・研修会等報告について説明する。】  　補足説明として、皆様にお配りした広報を御覧ください。管理者が説明した行事につきまして、写真付きで掲載されております。広報の内1部は来年1月発行分で、現在作成中のものですが、終了した行事についての写真が掲載されております。夏祭りのフラッシュモブは9月発行の広報に写真がございます。ここに写っている地域のダンスチームの子ども達や職員、運営推進委員のO様も参加いただき、利用者様やご家族様には大変喜んで頂きました。その他の行事も多数掲載されてございます。今年度は外出レクも多く実施でき、大変好評をいただきました。また、地域の方々や子供たちとも交流を持つことも出来ました。  質問やご意見ございますか？  追加で申し訳ありませんが、同封致しました資料に、ほのぼののパンフレットがございます。以前は見出しが写真でしたが、他事業所と差別化を図るために、イラストの入った優しい感じのパンフレットを作成しました。  私からで恐縮ですが、資料１ページのところで平均要介護度の説明で,要介護度１の方が多いため平均介護度が２.１となったと言っていたのは、どういったことなのでしょうか。  要介護１から要介護５までの合計を、利用した方の総数で割ったのが平均要介護となります。  わかりました。外にご意見ございますか。  稼働率について質問します。土日が営業できなくなって稼働率が下がっていることを伺いましたがその理由としては何がありますか。  理由としては、新しく施設ができると、そちらに流れる利用者の方もいらっしゃる事実もあります。また、土日と他の曜日を組み合わせてご利用になっていた方が、他の土日営業している事業所へ移った事例もあります。  職員の採用についてはどのようになっておりますか。国としては東南アジアから看護師、介護士を受け入れるといったニュースが流れていますが、そういった方がこの地域に入ってくることがありますか。  受け入れている事業所はあります。ただ受入れるための基準クリアには困難が伴う事実もあります。  おっしゃる通りで、介護の人材確保の施策として外国からの人材を受け入れていることもあり、国も進めています。しかし外国の方が入ることには、言葉の壁、コミュニケーションの壁が大きいため思ったようには進まない現状がございます。  ただ、この問題は介護だけではない。少子高齢化により働き手がいない。欧州の国を見れば、スポーツの大会などで元々はその国に住んでいる人とは違った人々が国の代表になったりしている。欧州のような陸続きの国の方々の文化と、島国の日本の文化の違いがあり、日本では外国人が入ってくるのは元々難しい状況にある。それじゃあ介護に若い人を期待しても、若い人は少子高齢化で少ない。団塊の世代が７５歳になるのが間近で、今後どうすべきかは非常に難しい問題だと思う。また、南相馬市では働く人が住む場所がないという話を聞いている。その為に開店することができないお店などがあると聞いている。稼働率について伺ったのは、私も経営者で、そこが非常に気になるためです。  その点については、市の職員さんたちも大変だと聞いています。市や県や官民合同チームや民間などでも、採用に繋がるようにと合同就職説明会など色々行っていいただいています。ですが、なかなか就労に結びつかない状態です。  これは、国の政策の遅れが原因だと思います。ニーズがあっても対応できない国になってしまいました。市の方にもいろいろな支援の仕方など考えて欲しいです。ちなみに介護の仕事についている人はどのくらいの年齢の方が多いのですか。  デイサービスのみの統計はございませんが、施設関係の統計では、最も多いのが６０代となっています。その方々が退職を迎えた時に更に人が足りなくなることが予想されます。    　いわゆるアクティブシニアをいかに社会参加していただくのかが、今後の問題だと思います。私達の事業所にも５月まで６０代の方がいらっしゃいました。  　集団面接会に参加されて感想や改善点があれば伺い、担当部署につなぎたいと思いますが、何かございますか。  　就職説明会やバスツアーなどですが、県や、市、民といったレベルで別々に開催されると、機会は増えるのですが、私達のような小さな事業所ですと職員も少ないため毎回職員を派遣するのが難しい場合です。できるだけ市、県、官民合同チームが連携を取って頂いて、まとめて大規模な説明会を開催してほしいです。バスツアー見学も大きいところばかりを回るのではなく、うちのような小さい事業所の現場も回っていただきたいと思います。各施設に声かけしてほしいです。  これは要望として伝えます。  　ほのぼのさんとしては、経営もあり、大変だと思いますが、家族の側としては、人数が少ないため、細かいところまで見てもらえるのが有り難い。大きいデイサービスの話しを利用している方から聞くと機会的な感じがします。ほのぼのでは家族を迎えに来た時、職員の方が色々言ってくれますし、聞くと答えてくれます。入浴などもよく見ていただいていて、本人も怪我など無く助かっています。プロの意見や対応の仕方を教えて頂くと、本当に助かりますし、私達も心が落ち着きます。そういった良いサービスを受けると家族としても「あそこは良いよ」という話になり、それが口コミと言うか評判を呼ぶのではないのでしょうか。私たちも、プロの知識からアドバイスいただくことで安心を得ることができています。まず、自分たち家族の精神が安定しました。  　今伺ったことから提案ですが、ほのぼのさんで行っているサービス等や、介護に悩んでいる家族のために介護のポイントなどを箇条書きにして家族にお知らせなどしていただくのはいかがでしょうか。  契約時に重要事項説明書にサービス内容の記載はあって口頭でも説明させていただいています。又実際の介護については連絡帳がありまして、それでお知らせするのと、送迎時に直接口頭でお知らせしています。その他にお知らせすることについては検討いたします。  毎回、状況を教えていただいており、とても安心しています。  デイサービスほのぼのの定員は何名ですか。  　１６名ですが、現在は定員に登録が満たない状況にあります。デイサービスを利用するには、居宅介護支援事業所のケアマネジャーさんを通しての申込みが必要になりますので、ケアマネさんの受け持っている要介護者の方々の動きがないと、なかなか定員まではうまらない現場にあります。申込はどんと入ってくる場合と、全然入らない時期もあります。  　つまりは稼働率についてはケアマネジャーさん次第ということですね。  　それもあるのですが、私見ですが、最近介護認定が厳しくなっていることが１つの原因です。もう一つ大きな理由が土日の運営がなくなったため、土日をセットに利用していた方が、他のデイサービスを利用してしまうことがあります。  　ここから別の事業所にうつられた方が、大きな事業所に移られるのか、小さな事業所に移られるのかと大規模と小規模ではサービスが違うのですか。そこを覗いたい。  　大規模と小規模では基本的に制度上サービスに差はありません。  　大規模事業所だから大雑把ということは決してありません。ただ、小規模だと大規模よりも一人一人の利用者様へ目配りしやすいため、より手厚く関わることはできると思っています。土日営業についてですが、ただ今産休中の職員がいます。今後も産休育休取得希望の職員がいる中で、直ぐに土日営業開始とはなかなか出来ない状況です。  　逆に、完全に土日休みということで、当事業所を職場として選択する就労者もいらっしゃいますので、職員確保の観点からはなかなか土日営業に踏み込めない状況です。  　人員基準上、必要な資格の配置義務があるため、資格のない方であれば就労につながらないケースも多いですね。  　そのあたりを、国がもう少し考えてくれると良いのにね。  　人材不足や稼働率の問題と色々議論がありましたが、実際のサービスに関してはいかがでしょうか。広報にもあるように行事についてなにか有ればお願いします。私も、夏祭りに参加したこともあり、そのあたりのことを伺いたいです。  　夏祭りのことですが、公報にあるように子ども達のダンスチームに職員や議長様も参加頂いて、フラッシュモブというものを行いました。「何が起こったの！？」最初は皆さんがびっくりしていましたが、大変盛り上がり喜んでいただけました。ダンスチームの子ども達もとても可愛かったです。  　あともう一つ、利点といいますか、今期は利用者の人数が少なかったため外出の機会が多く取れましたし、プリクラを撮ったり、滑り台で遊んだりして、「生まれて初めてやった、楽しかった」という声もいただきました。  　なにしろ、生まれて初めてなことが多くて、楽しい。昔はなあ、すべり台なんか無くて、皆山でソリ使って滑っていたもんな。何しろ私は山が大好き。  　色々工夫していることが伝わってきます。次の議題に移ります。「③出張・研修会等の報告」とあります。この中で特にアピールすることはございますか。  　出張や行事などについて事業計画を元におこなっています。何月にどのような研修をやるかを前年度末から作成しております。それにそって勉強会等を開いております。また「相双地区感染症発症動向調査週報」とういものがありまして、それを毎週職員に周知しております。また、私たちはデイサービスという事業を行っておりますので、福祉車両で送迎することも仕事の１つですので、事故防止対策委員会のなかで交通事故等に関する研修も重点的に行いました。虐待防止については、実際に肉体的な苦痛を与えることだけでなく、職員が意識しないで使う言葉がスピーチロック、つまり虐待になってしまうということも指導しております。スピーチロックについてですが、例えば利用者様が立とうとされた時に「立たないで」などということなどがスピーチロックに該当します。今年度は職員不足ということもあり、外部研修に参加する機会が少なかったのですが、その分内部研修に力を入れました。  　なるほど。スピーチロックは、それは職員が言うのか、家族が言うのかでは同じことを言っても違いがあるということですか。  家族はもっと酷いことを言ってしまいます。頭ではわかるのですがどうしても感情的になってしまいます。  　ご家族様は、利用者様がお元気であった頃のことを覚えていらっしゃいますので、どうしてもそこに感情が入ってしまうところだと思います。  　また近い関係だと余計に相手の言うことを聞かないこともあります。  「被害妄想」や「物盗られ妄想」は信頼している方に対して起こりやすいです。なので、そういう症状はご家族様に向けられやすい傾向があります。  　そういったことについて、ご家族に対してお話とか講習会とか開いてらっしゃるのでしょうか。ぜひ家族の方にこの事をお知らせしてはどうでしょうか。  　今現在は、講習会は行っておりませんが、ご家族とは送迎の時に個別にお話しさせていただいております。全家族にお知らせするというアイディアはとても良いですね。広報に介護教室コーナー等入れてみたいと思います。貴重なアドバイスありがとうございます。  　スピーチロックには外にどういった言葉がありますか。どんな勉強をしたのですか？  先日の職員研修時には、何の前触れもなくその場にいた職員へ「さっきも言ったでしょう」、「座ってて下さい」、「止めて下さい」などの言葉をかけました。すると、声をかけられた職員は（何故座っていないといけないの？）（立ちたいのに立っちゃだめなの？）と疑問に思うのです。認知症の方も理由があって行動しているわけですから、それを受け止める姿勢が大切だと思います。行動を抑制するための言葉はなるべく使用せず、私どもではこのデイサービスの中で利用者様に自由に過ごしていただいています。玄関に鍵はかけません。出て行こうとする方がいれば、見守りをして様子をうかがいます。利用者様は天気や外の様子を見ると、安心して戻っていらっしゃいます。玄関に出ていっても、また戻ってこれる居心地のいい環境作り、関係作りを工夫しています。  　自治体職員の方から何かございますか。  　これだけ色々やられたうえで、代表にはここでの代表という立場とは別に、市の色々な会議に出席いただいて貴重な意見を頂いていております。ありがとうございます。  （２）その他のご意見・ご要望  　利用者代表の方から何かありますか  　私はな、学校（デイサービスのこと）さ、来んのが一番楽しい。  　「学校」、その表現いいですね。  　この利用者様はいつも色々お手伝いして下さいます。一緒に生活しているような感じで出来ることはなんでもしていただいています。それを見て他の利用者様も「私もやる」と進んで実施していただくこともあります。  　家ではなかなか手伝いといいますか、そういったことはしないのですが、こちらではできているのですね。  　他に意見などありますか。ほのぼのさんからの要望などございますか。  　それでは、この会議の場で毎度お願いしていることですが、地域でボランティア活動している方がいればぜひご紹介いただきたいです。又、毎年プランター菜園を行っているので、春先にかけて苗など提供下さる方がいればご紹介いただきたいです。今年は野菜などプランターで育てまして、利用者の方も成長を楽しみにしていらっしゃいました。水やりも一生懸命されておりました。  　あのプランターだと土の量がちょっと少ない。すぐ乾いてしまいます。もっと大きなもの用意した方がいいですよ。  　苗については任せて下さい。  ありがとうございます。プランターについては、考えてみます。ボランティアについては特別な技術がなくても、利用者様の言葉に耳を傾ける傾聴ボランティアでもいいのです。  　私事ですが、いまこの建物の隣にゆずを植えています。また花壇には芍薬を植えています。送迎時に利用者の皆さんに見て喜んでいただきたいと思います。  　ありがとうございます。花が咲くのを楽しみにします。  他にございませんか。なければ次の議題に移ります。  ４、次回運営推進会議の日程  　【管理者より、次回開催は平成３０年６月を予定している旨を伝え、了承を得る】  　以上をもって、議題のすべてを終了してので、議長より閉会を宣言  　した。 |

平成２９年１２月１９日

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　地域密着型通所介護

デイサービスほのぼの