

## 1. 事業の概要

- 1-1. 所在地 彦根市郷ノ浦町志原西触 1066 番地 1
- 1-2. 利用定員 入所 60 名 短期入所 12 床
- 1-3. 職員数 66 名 (正規 37 名、嘱託 9 名、パート 20 名)  
 ※看介護職員 40 名 (常勤換算 37.1 名 人員配置 1.6 人 配置基準 3.0)
- 1-4. 事業内容 介護老人福祉施設 平成 17 年 11 月 1 日  
 短期入所生活介護 (平成 30 年 10 月 1 日再開予定)  
 認知症対応型通所介護 (平成 30 年 10 月 1 日開設予定)
- 1-5. 事業開始 入所および短期入所 平成 17 年 11 月 1 日
- 1-6. 光の苑の基本方針
- 1-7. ケアの基本骨格

### (1) 理念

- ① 地域の人々とともに安寧に暮らす。
- ② 認知症をともに生きる。
- ③ 最後のときまで寄り添う。

### (2) 運営方針

- ① ケアの質・信頼度で  
他の施設よりも「一歩先んじる」。
- ② チームケアに徹し、問題解決能力を高める。
- ③ 自分が受けたいケアを行い、  
自分がされたら嫌なケアはしない。

### (1) 認知症ケア

常にご本人の立場から認知症ケアの在り方を  
問い直し、新しいケアスタイルを確立する。

### (2) ターミナルケア

ご本人とご家族を主体とし、納得のいく旅立ち  
を援助する。

### (3) チームケア

高いチーム力を身につけ、選ばれる施設として  
課題解決能力を高める。

### (4) コミュニケーション

上記 3 つのケアを進めるために基盤となる能  
力として、自身の対話力・対応力を磨く。

## 2. 高齢者福祉、介護をとりまく状況について

### 2-1. 認知症の方も地域で、人々とともに安寧に暮らす

超高齢化社会と同時に急増するといわれる認知症者数。2025 年には全国で 730 万人と推計されており、彦根市内の推計は 1900 人とされている。この数字は発症後すべての認知症を含めた計算である。市内の慢性期病床数 200 と介護施設入所 500 (概算) を合わせても受け皿の半分にも満たないが、果たして認知症を発症したら施設や病院に入らなければ生活できないのであろうか。

認知症の初期段階では条件つきではあっても車の運転や就労も含め通常の生活を継続できることが多い。できる限り自宅や地域で生活するための理解と支援が必要である。偏見によって生活の場を奪うのではなく、進行に合わせて生活基盤を保障することは、症状の悪化や進行を予防し、認知症であっても穏やかに地域で生活することにつながるものである。また、40~60 歳代で発症

する若年性認知症の場合、介護者であるご家族も若く、まだ子の養育が終わっていない、親の介護と重なるなど、社会的、経済的な負担や介護の難しさは、老々介護とは異なるものである。入所するだけでは解決しきれない課題を抱えている場合があり、従来とは違う角度からの対応力が求められる。

## 2-2. 労働人口激減の現状と人材確保の急務

高齢化率の上昇とともに叫ばれているのが、労働人口の急激な減少である。ここ数年でハローワーク壱岐の求職者数は減少しており、その推移は下表のとおりである。

	新規求職者数 (前年度比) ※	有効求 職者数*	有効求 人数*	有効求 人倍率
平成 24 年度	1529	473	231	0.49
平成 25 年度	1424 (-105)	426	256	0.60
平成 26 年度	1338 (-86)	428	273	0.64
平成 27 年度	1201 (-137)	362	287	0.79
平成 28 年度	1148 (-53)	325	314	0.97
平成 29 年度	904 (-244)	320	364	1.14

※は年間合計のべ人数

\*は年度月末時の人数

平成 27 年度までの有効求人倍率は 1 未満の売り手市場だったが、平成 28 年 6 月にほぼ 1.0 となったのを境に上昇に転じ、29 年度現在では 1.14~1.23 倍と買い手市場となっている。新規求職者数の累計も年々減少し続けており、介護分野の求職者は 287 人中わずか 7 人でパート希望者はほぼゼロであり有効求人倍率は 2.25 倍 (H30.1 現在) となっており、介護分野の人手不足が一層深刻化している。求職者の中で目立つのは高年齢者、障害者だが、いずれも就職に至る件数は低い。

## 2-3. よりよい地域社会を創生するために

壱岐では、2025 年後も高齢者率は上がり続け、2030 年に高齢化率は 39.9% となり 2040 年まではそう変化がない。高齢世帯が増加し、家族の介護力は著しく低下、同時に介護施設で働く労働力も低下することは明白である。光の苑は、これまで入所、短期入所での地域貢献を担ってきたが、入所施設として受け入れだけを整備しても間に合わないことがわかる。介護を必要とする方々を、壱岐島民全体でどのように支えていくかを真剣に考え、形にする時を迎えている。地域社会の問題や課題に向き合い、これまで認知症ケアを先駆的にとりくんできた当法人は、今後も島民全体の福祉を実現する役割を担うものであり、期待される範囲も拡大するといえる。

## 2-4. 科学的な効果を上げる介護が求められる時代へ

今回の介護報酬改定では、厳しい社会情勢と社会保障費の増大を受け、収益性の高い事業は報酬単価を落とし、これ以上落とせない事業に関してはほぼ横ばいといった様相で、介護老人福祉施設では微増。基本報酬を減じる一方、国は、自立支援などの効果が裏づけられた「科学的介護」による要介護者の重度化を防止することを重視し、自立支援に向けた介護を行うサービスについて加算をつける方向である。例えば、低栄養リスク改善加算、褥瘡マネジメント加算、排泄支援加算、看取り介護加算、配置医師緊急時対応加算など、各専門職種が介入し、計画を立案し、実

施後の評価を行うことで一定の加算が算定できる。今後は、専門職種が一体となってケアの計画と実施を行い、重度化を防ぐ知識と技能を活かし、より質の高いサービスを提供する事業所であれば収入が結びついてこない時代になる。

### 3. 光風会のこれからの歩み

～地域に信頼される確かなケア力を。誇りをもって働ける場づくりを。

#### 3-1. 新生チームによる組織体制の強化、発展

##### 1) 新しいリーダーシップの芽

主力メンバーの相次ぐ退職、人員減により、ショートステイを閉鎖した間、組織体制の強化、新チームづくりを目指し、新しい視点で組織改革を進めてきた。開設以来の組織体制をスタッフ全員で見直したことで、あらゆる層のスタッフの発言力や課題解決能力が高まり、チームの結束力が強まった。キャリアパスにおける各段位の職員がそれぞれに育ち、層が厚くなってきている。今年度は、着実に育ちつつある新しいリーダーシップの芽を育て、さらに推し進める年としたい。

##### 2) 専門的技能の充実

各部署が定期的に行っているミーティングは、内容の充実を増し、各チーム力が高まるとともに、ケア力をも充実させるための業務整理を目指す段階に入っている。

介護	ユニット固定メンバーの再編成の年。リーダー格の職員が順調に育ち、ケア力、技術力、指導力ともに安定したスタッフが複数頭角を現し、新職員の育成の流れができはじめている。根拠に基づいた科学的で効果あるケア力の定着を目指す。
看護	医療重視の看護体制から健康、福祉の視点に立った看護の在り方を模索し、徐々に一体感を強めてきた。取り組むテーマを個々人が設定して、介護が目指す健康的生活の実現を、看護として後押しするために実働する環境が整いつつある。
キッチン	順調にスタッフを確保、増員。新しい視点に立った職員育成と新チームによる業務見直しを図る。ご利用者やご家族、職員への食の提供の改革を進め、同時に栄養管理の内容を充実させ、認知症者や高齢者を栄養と食の面からサポートする。
相談	入所前後からのご家族との関係作り、カンファレンスへの同席を進め、ご家族と協働してケアを実施。生活と人生の質を深めるための新しい介入を目指す。ケアプランソフト導入の軸となり、組織全体のケアの方向性をリード。
経理・業務	現場との連携を持ちながらより良い物品の見直し、経費削減計画、居室やユニット内外での快適な生活環境の整備のための協議を続けていく。また増員を含め事務作業の効率化、解決能力の向上を図る。

##### 3) 新ケアプランシステムの導入

永年の懸案であったケアプランシステムの導入が、相談部門の努力により実現が近づいた。入所の方々は、認知症や疾患を抱えながらも、これからの生活、生き方、終い方をどう望まれているのか。そのニーズを専門的に、また全人的に把握することは、容易なことではないが、あくまでも「私（ご本人）の願い」にこだわってケアプランを作成することを目指し、願いに近づけるための評価項目、ニーズの絞り込みを行ってきた。既成の介護ソフトを活用しながら、光の苑独

自の視点を盛り込んだシステムの作成と導入を計画する。導入により、的確な評価と計画立案、実施をするための観察力、洞察力が求められることになる。

### 3-2. ケア力の強化

地域の高齢者福祉に貢献するためには、これまで培ってきた技術や知識だけではなく、各分野において、求められる専門的知識と技能をさらに高めることが不可欠となる。

認知症ケア	認知症になればみな入所、入院となるのではなく、認知症であっても生活の継続性を図れるようケアを深める。若年性認知症へのケアの確立。MCI*や早期認知症患者へのケア、BPSD**へのケア、社会的サポートに関する知識を身につけ実践する。
看取りケア	看取りケアの充実、入所当初からのケアの充実につながる重要な鍵である。入所当初から長期的視点に立ち、ご家族とのやりとりを深めながら充実した生活を送っていただけるケアを提供。ご本人とご家族の意向に沿う形で、心身とも穏やかに最期を受入れられるような時間と空間をご用意する。
根拠ある効果的な基礎的ケア力	摂食嚥下機能の評価に基づく適切で質の高い食事の提供。快適で健康的な排泄機能の改善と回復。廃用症候群を予防し重度化させない、充実した生活機能を保つ評価力。褥瘡をはじめ皮膚トラブルを予防し改善させる基本的ケア技能。栄養マネジメント、個別機能訓練、福祉用具の的確な選定など、多職種が協働して根拠ある基礎的ケア力の強化と定着に努める。委員会、学習会の充実。

\*MCI：軽度認知障害のこと。MCIのうち1年間で10%弱が、5年間で40%が認知症に移行するといわれている。

\*\*BPSD：認知症の行動心理症状のこと。脳の障害、機能低下により現れる中核症状とは別に、置かれている環境、心理状態、周囲の接し方などに左右されて現れたり消えたりする症状全般のこと。

### 3-3. 各段階に応じた職員育成システムの整備

ケアの充実には、スタッフの確保が欠かせない。近年は、資格保持者や介護業務経験者の採用は少なく、無資格、高卒、転職者はもちろん、外国籍の労働者も採用範囲に想定することが求められている。当法人のキャリアパス要件の改編を重ね、整理されたことで、職員が個々に今おかれている課題や業務内容、研修内容が把握しやすくなった。採用直後から活用してきた、新職員向けの業務チェックシートについても、今年度はさらに見直し作業を行う。キャリアパスの段位に合わせてチェックシートを数種類に区分し、新職員から管理職まで必要とされる要件と目標管理がしやすいよう整備する。合わせて、外国人労働者にも対応できるよう整備予定。これによりあらゆる分野からの新採用職員の育成ステップが明確となり、効率的かつストレスのない人材育成を可能とする。

また、施設内研修についても、基礎研修、応用研修、中堅研修と区分し、チェックシートと連動させながら、資料の整備と、実施を図っていく予定である。

### 3-4. 多様な人材の登用

労働力の確保が著しく困難な時勢に対応し、前述の職員育成システムを活用しながら、効率的かつ質の高いケアを提供できる職員を育成する体制を整える。同時に、綿密な業務整理を行い、業務の切り分け作業をさらに進めることで、障害者雇用、高齢者雇用も継続的に実施する。外国人労働者、転職者のほか、多様な職種の雇用も視野に入れ、多種多様な人材が、社会福祉に貢献する光風会の重要なチームの一員として活躍できる場づくりに力を入れていく。この新たな挑戦が、結

果として誰にとっても働きやすい職場となり、違いを認めあい、一つの目標に向かってチーム力を高めることにつながると考えている。

### 3-5. 光風会の働き方改革

職員の相次ぐ退職をきっかけに、職場環境の課題について真摯に向き合い、改めて職員当事者にとっての働きやすい、辞めたくない職場づくりを職員目線で目指す。下記に示す項目は、これまで協議を重ね、現実的に改善しつつあるものである。さらに詰めの協議を行って業務の分担と整理を行った上で実現したい。

- 1) 年次有給休暇が取りやすい職場
- 2) 子育て中も働けるサポートある職場
- 3) 誰もが3～5連休を取れる職場
- 4) 夜勤の業務内容の負担軽減
- 5) 職場の悩みを分かち合える仲間
- 6) やりたいケアを存分に実現できる喜びある職場
- 7) 努力することが収入にも反映される人事考課

### 3-6. より快適で安全な施設環境の充実

- 1) 各種点検 防災設備点検を年2回  
停電点検は、停電時の対応訓練を含めて実施予定  
建築設備の3年毎の定期点検
- 2) 居室ドア入口工事
- 3) 職員通用門の門扉入替工事
- 4) 機械浴入替工事
- 5) 各ユニット共用トイレのエアコン設置
- 6) 給湯器入替工事
- 7) 防火避難訓練 年2回(4月・10月)実施
- 8) 防災訓練 例年通り防災食の提供訓練に合わせ、今年は停電時の対応も計画
- 9) 防犯訓練、講話 近年の情勢を受けて、消防、警察と連携し訓練・講話を計画

## 4. 短期入所生活介護事業

人員確保ができ次第、再開予定であるが、10月の再開を目標に準備を進める。徐々に利用者の掘り起こしを行い、稼働率を4割程度から開始し、徐々に5割を目途に再開させていくこととする。

## 5. 通所事業(認知症対応型通所介護)

開設時期の延期を余儀なくされている。開設の確定を待って事業計画の策定を行う。

開設の10月を目標に準備を進める。物品、備品や指定申請の整備を行うが、認知症に関する最新の知識を習得し、認知症ケアのあり方も従来の考え方から脱して新しいニーズと視点に立った対応ができるよう準備を進めることとする。