

令和元年度第2回帯広市地域密着型サービス運営委員会議事録

日 時 令和元年6月26日（水）午後7時00分～午後8時35分
場 所 帯広市役所 10階第5A会議室
出席委員名 杉野委員、但木委員、濱会長、松田委員
（五十音順）
事 務 局
介護保険課 内藤課長、柴田認定給付係長、北野主査、堀主任、稲場主任

1 会議結果

1) **協議事項1**

地域密着型介護老人福祉施設アルペジオ「稼働ベッド数20床の運営」について

○社会福祉法人光寿会からの説明

まず初めに、地域密着型介護老人福祉施設アルペジオのために、お忙しい中運営委員会を開催し、貴重な時間を頂戴させていただいたことを御礼申し上げます。

また、以前より帯広市に相談させていただいておりましたが、このような形で皆様にご心配をおかけしたことに深くお詫び申し上げます。

それでは、「1. 休止にかかる経緯」からご説明させていただきます。アルペジオは慢性的な職員不足の状況が続いております。職員の産休や育児休暇等の公休制度の取得、これ以外に家庭の事情や腰痛等による体調不良等の理由により退職者が続出してきており、現在の職員数では定員29名の利用者様の対応を行う為には、残り4人の人員確保が必要な状況です。

「稼働ベッド数29床勤務表」をご覧ください。こちらは3ユニット29床で運営している直近の勤務表となっております。例えば、ユニットワルツの職員Kは8日から13日まで6連続勤務を行い、中2回の夜勤をしています。また夜勤明け後は連続日勤を行わなければならないといったシフトを強いられている状況となっております。

他には、看護職員についてもユニットの介護業務に入らざるを得なく、それではなければ現状の定員での運営を続けることはできない状況であり、また、職員一人当たり20時間以上の時間外勤務を行うことで何とか回しているといった状態です。

そうした中、5月初旬に看護職員運営会議（看護職員のみではなく介護職員も含めて現場に

近い職員も含めた運営についての会議)を開催し、職員の意見を集約したところ、

(1)現在の職員数では、職員が疲弊する可能性が極めて高いこと。現に疲弊している人がいると聞いていること。

(2)入所者様に対するケアが行き届かない状況に至ることにより、結論として十分な安全性が確保されておらず、目の届かない所で転倒・急変等の事故発生に気付かない危険性が高くなっていること。

これらの意見を確認したところであり、現在定員3ユニット29名での運営を行っているところを、定員20名として運営を行うことが最善であると考えております。

ただ、3ユニットでの運営にしますと、夜間帯のナースコール対応に間に合わず、事故等の発生を予防できないということで、施設都合ではありますが、2ユニットに集約すべきという結論に至りました。

続いて「2. 現在の状況について」でございます。資料に記載のとおり、この1か月間で病状悪化のため入院となった事例が2件、褥瘡の発生が2件発生しており、介護サービスの質が低下している要因と考えております。

続いて「3. 指導・教育体制について」でございます。1つ目として、平成31年度より未経験者を3名採用しておりますが、直接指導に当たるべき職員も夜勤を含めた時差勤務に従事していることから、間接的な指導に留まる状況が続いていました。間接的な指導とは、引き継ぎ簿などを利用した書面での指導に留まっていたということです。

2つ目として、正職員も1～2年程度の経験の者が占めており、同法人の施設より併せて7名の人事異動による配置を実施したものの、直接教育指導にあたる体制を確保することが出来ませんでした。

続いて「4. 現在の状況について」でございます。

アルペジオでは、機能訓練指導員として配置していた職員も介護業務の支援に入っており、本来提供すべき機能訓練の実施がままならない状況のため、同法人で運営するケアステーション

ンアンダンテへ当該利用者に入所していただき、老人保健施設にてリハビリ専門職が提供する機能訓練をもって、身体機能の改善を図っていただくことを3名の利用者様にご提案させていただいたところ、同意を得たものです。

また、入所待機者上位13名に連絡したところ、現在利用している施設から退所の要請がない方や在宅サービスで満足している状況と確認しております。

続いて「5. 今後について」でございます。

7月より稼働定員を20名とし、2か月間で不足している職員確保を進める他、申し出はしておりませんが、更に1か月間の猶予をいただくことで新規採用職員への教育指導期間とさせていただきますと考えております。

1つ目として、既存職員のケアに係る質の向上を図るため、当該期間に非常勤職員をケアステーションアンダンテへ出向及び研修することを考えております。

ただ、昨年度同様の研修を実施した際、特別養護老人ホームと老人保健施設では介護量のギャップがあつて、平均介護度がケアステーションアンダンテは3.3、アルペジオでは4.2となっており、アルペジオに戻った際に業務過多による退職というケースがあつたため、当該期間内にアルペジオでの研修期間も含めて実施することを考えております。

また、法人内での更なる異動対応も進めて参ります。

最後に「稼働ベッド数20床勤務表」をご覧ください。

20床での運営が可能となれば、夜勤明け後に休暇を取得することができるようになるため、労働環境の改善が図れる他、直接指導に当たるべき職員の勤務体制を確保することで、教育指導体制を整えることが出来ます。

よって、7月からの3か月間について「稼働ベッド数20床の運営」とさせていただきたく、ご審議をお願いするものです。

○社会福祉法人光寿会からの聞き取り

□勤務表では、夜勤、明け、夜勤を繰り返している職員がいるが、対応している職員の理解を

得たうえでの勤務体制となっているのか（委員）

→雇用の段階で説明して了承を得ている。

**□職員の理解は得ているとのことだが、連続して繰り返す夜勤は大変だとの話は聞いたりして
いないのか（委員）**

→職員から大変との意見は聞いている。アルペジオの状況もわかるので頑張りますとの話をいただいている。

□今年度から職員が辞めていったのか。（委員）

→昨年からはなる。

□では、このような状態が以前から続いていたということになる。（委員）

□昨年はどのように職員の体制を対応していたのか。（委員）

→昨年の6、7月に3名の正職員、2名の非常勤職員が退職した。退職理由は共通して役職職員が信頼できないというものであった。施設として管理不足で申し訳ないと思っている。不足した分についてはアンダンテから職員を異動させるなどの対応をとっていた。

□昨年度は、アンダンテからの異動で何とか対応していたということか。（委員）

→そのとおり。

□アンダンテより介護度が高く業務が厳しいとの部分を理由のひとつにしており、十分な教育が行き届かなかったとのことであるが、1か月の研修をアンダンテで行っても、より介護度の高いアルペジオに異動されて、厳しい体制の中で勤務したのであれば辞められる問題もある。

1か月でどのような教育をしようとしているのか。（委員）

→未経験者には、介護の基本を教育し、車イスからベッドやトイレへの移乗介助など、教える体制になかった。介護職に就く前と後のイメージのギャップを埋めることができなかったことが現在の状況になってしまった要因のひとつと感じていることから、今後は係長・主任・副主任とで介護の基本を教えていきたい。また教育を担当するのはアルペジオの役職者である係長・主任がマンツーマンもしくは1：2で仕事に入れるようなシフトを組む体制をとる。

□開設するにあたっての話を以前聞いたことがあったが、教育に力を入れていきたいと言って

いた。スタッフが少なく、忙しいのが理由で教育に力を入れていくことができなかったのか。

再開後はできることを期待したい。(委員)

□未経験の職員であれば、3か月程度は習得にかかると思う。募集期間1か月・研修期間1か月として考えた場合に介護の基本を学んで形式を整えても、安心安全にという域までは達しないと思われる。夜勤対応も含め、教育していくのであればもう少し詰めた教育計画を立てて欲しい。(委員)

→これから4名の職員を採用することになる。未経験者も含めて面接しようと思っているが経験者を優先して採用したいと考えている。

□現在は募集していないのか。(委員)

→募集している。

□昨年度はそれぞれ、何人退職し、何人採用したのか。(委員)

→正職員、非常勤職員含めて20名が退職している。採用した人数については資料を持ってきていないため正確な人数は回答できないが、退職した人数よりも少ない。

□2ユニットにすることで、現在の入所者をアンダンテに異動することについては本人および家族への説明、理解は示しているのか。(委員)

→説明を行い、同意をいただいている。

→補足として、アンダンテに移る方々は、元々アンダンテにいた。アルペジオのリハビリ担当が介護員も兼務していたので十分なリハビリができずに介護度が悪化してしまった。また、アンダンテは看取りもやっているのだから、安心して任せられると言っている家族もいる。

□3ユニットが再開した際、アンダンテに異動した入所者はアルペジオに戻れるのか。対応として考えられるのは、再開する日の前に入所判定委員会を開催し、以前入所されていた入所者は優先度を最上位として扱うなどの対応をするのか。(委員)

→入所判定委員会以前にアンダンテに異動した入所者については、アルペジオの3ユニット再開時に戻りたいか聞き取りをして本人・家族の意向に添いたい。アンダンテの入所を継続し

たいか、アルペジオに戻りたいかは希望に合わせて対応する。

□産休・育休はどの位取得しているのか。(委員)

→昨年は男性も含めて取得していた。現在は男性1名、これから産休に入る女性1名がいる。

働き方改革による休暇取得の義務があるように、職員の人生設計を考えるとルールどおりにしたいと考えている。

□ユニットケアとして入所者とスタッフが密接してサポートを行うなかで、スタッフが足りないことで職員同士の相談が出来ずに、負担や不安を多く抱えているといった現状があると思うが、今後、相談できる体制を作っていくことについてはどのように考えているのか。

(委員)

→現在は職員不足により係長職が夜勤をするなどの対応を講じており、職員にとって係長が相談役となっていた。夜勤せざるを得ない状況から日中に職員が係長に会えないため、相談ができないとの声を聞いている。人材確保後は係長を日勤メインのシフトに戻すことが可能となるので、相談体制を確保し、事務所を相談できる場所として変えていきたい。

また、部署は違うが前管理者が相談窓口になっている。

□いまいるアルペジオで勤務しているスタッフは不安を感じている部分があると思われるが、どのように感じているのか聞いているか。新しい人材確保も必要であるが、今いるスタッフが頑張っていくという気持ちも大切である。(委員)

→稼働ベッド数2ユニット20床の話をして、スタッフから安心したとの声をいただいている。

→アンダンテからスタッフのヘルプの話をしたが、スタッフの減により対応が困難になった際には医療法人からも常時、ヘルプをもらっていた。社会福祉法人光寿会だけではなく、医療法人からも定期的に派遣している。シフト表には記載はしていない部分である。内容としてはベッドサイドでケアできるよう応援をしている状況である。

□基本的な考え方として特養については入所者とスタッフの比率が3対1にする基準があると

思う。アルペジオはどのような体制であったのか。もし計算できていれば教えて欲しい。

(委員)

→体制についての資料を持ってきていないので詳しくは回答できないが、日中については1ユニットに1職員以上、夜勤については2ユニットに1職員以上を最低ラインとして体制をとっていた。

→この体制を確保するのに、時間外を含めたシフトにするしかなかった。

□7月、8月の2か月間を2ユニット20床での運営期間になるとのことだが、募集期間と研修期間を含めて2か月間を有するとのことか。良いか。(委員)

→7月、8月の2か月間を人材確保の期間とし、9月の1か月間を研修期間として設けたい。

□それでは、2ユニット20床での運営期間は2か月間ではなく7月から9月までの3か月間になるということか。(委員)

→2か月間と申し出の文書には記載していたが、3か月間とさせていただきたい。よって、10月から3ユニットの再開としたい。

□アルペジオから提出のあった記述と相違があるが、募集期間2か月間、研修期間1か月間の3か月間の休止で間違いはないのか。(委員)

→そのようにお願いしたい。

□募集期間2か月間で4名の職員を採用するとのことであるが、切れ目なく補充できるのか。

今は介護職員の人材不足が問題となっており、他の事業所でも退職によって職員を募集しても採用までに何か月も時間を有すると聞いている。介護職員4人の採用についてどのような見込が出来ているのか、どのような対応をとっているのか確認したい。(委員)

→募集はハローワーク広告媒体などで職員を募集しても他法人と同じように募集が来ないといったことになることは理解している。管内の人材派遣会社は、欲しい人材がバッティングしてしまう。その中で引き抜きのようになっていることが、5年間続いていることが無駄な事だと感じている。

そこで道外の人材紹介会社に2か月で3千万の契約料を支払い、道内・道外から人材確保する対応を行っており、大樹町の老健では3名の確保に成功している。その3名は札幌、北見、

釧路の出身である。よって、現時点で見通しは立っている。

地域密着型介護老人福祉施設として帯広市に相談をしているが、老人福祉法の特別養護老人ホームとしての認可も係るため、北海道へ相談はしているのか。(委員)

→十勝総合振興局に相談、経過説明を行っている。

その際に何か助言はあったか。(委員)

→助言等はなかった。

現在入所している入所者および家族からの相談等はあるのか。(委員)

→相談を受けたことはない。

ユニット内では他の入所者との交流があったと思うが、場所が変わることでの不安の相談等あると思った。(委員)

職員不足が問題となり、今後はどのような人材確保ができるのか心配などころではある。また、他施設では新たにユニットを設立したが、人材確保ができるまで開始できなかったといった経過はあったが、今回のように特養を開設した後にこのような状況になってしまったというのは非常に残念なことである。

今後、施設を運営していく中で求められていくのは、どのような地域密着型特養にしたいのか。どのように働きがいのある職場にして、職員のケアを行っていくのか。

ユニットケアとして入所者とスタッフとの交流を深めていくこと、地域密着型として地域と密接にしていくのは当たり前のこととなってきているが、その中で入所者、スタッフがどれだけ魅力を感じていけるか、地域の方々がここなら入りたいと思われる魅力ある特養になっていくためには、どのようにしていく必要があるのか理念も含めて教えていただきたい。

(委員)

→当初から1回30分の週5回の学習療法を行っており、現在の状況となっても継続しているところである。ひとりひとりにケアを行うことが社会福祉法人光寿会の理念となっている。

当初は入所者や家族、地域との交流を目的としたオレンジカフェを開催し、職員が町内会清掃や野遊会に参加するなど地域交流を行っていた。

職員の減に伴いひとつひとつの対外的な交流を行っていくことが困難となり、希薄になっていった。人材確保後はまずは入所者のケアを最優先として体制を整えて、時間がかかるかもしれないが、地域交流に力を入れていきたい。

○地域密着型運営委員会における協議結果

社会福祉法人光寿会の申し出について、下記の意見を付けて申し出を承認することとする。

- (1) 稼働床数20床での運営期間を本年7月より3か月間とすること。
- (2) 不足している人員確保を、計画どおり本年8月末までに完遂すること。
- (3) 新規職員等への教育指導を、役職者等が直接行うこと。
- (4) 職場内の相談体制を確保し、職員間の連携やストレスの緩和対策を講じること。
- (5) 法人内事業所等から助勤する職員については、兼務発令などにより勤務体制を明確にし、事故発生時等の責任所在を明らかにすること。
- (6) 入所者に対する不適切な介護に繋がることがないように、職場環境に配慮すること。
- (7) 毎月末までに帯広市へ状況報告を行うこと。
- (8) 特別養護老人ホームから老人保健施設への入所者移動は、介護保険の基本方針上、本来好ましくないこと。

2 その他

- 1) 次回の開催について、地域包括支援センター運営協議会と合わせ、8月下旬に定例開催を予定している。会長と日程調整し、各委員に通知する。

以上 20時35分 閉会