

すすかけの家事業計画

はじめに

小規模多機能の利点とは何か。それは、より人間的な表情を持った人々が、地域生活を送るために、その置かれている人間や環境を調整していく過程で生まれるものではないだろうか。即ち、本人・家族・職員そしてさまざまな人が、今の生活を生き生きとするために、力を合わせる過程ともいえる

家族に信頼されていくこと

昨年度の事業報告にある通り、入れ替わりや忙しさはあっても、「通い」の場は「笑顔」が支配している。

問題は在宅時である。独居時の不安要素は取り除かねばならない。そのためには、今まで以上に「要望に反応」することである。また、何でもすすかけがやるのではなく、

地域の社会資源をできるだけ探していくことにしよう。

家族との軋轢は、非常に難しい問題である。しかし例えば昨年、「通い」時の入浴拒否をしていた方に対し。職員による「訪問入浴」を繰返して「通い」での入浴にこぎつけたケースがあった。大事なのは、**あきらめずに家族の方と共同で考えたこと**である。

家族の悩みを丹念に聞く、コミュニケーションを断ち切らないことを再度確認しよう。

地域に根差す事業所に

地域との関わりを積極的に持つのは当然だが、地域に心配かけないのも大切である。防災もその一つ。特に、異常気象・災害が時期・地域を問わず起こりえる昨今、訓練始め対策に力を入れたい。研修やリスクマネジメントなども同様である。

一方、地域包括ケアの柱である「多職種協働」。医療・看護に頼っていることが多い。

介護の現場として、積極的に情報を発信し協働関係を維持構築していかなければならない。

経営するということ

昨年は、低介護度という問題に悩まされた。出費する必要労働に見合わないのである。

小規模多機能事業所は、その多くが同様な問題を抱えている。重たくなったら特養にという「経過施設」でいいわけがない。

「重度になっても在宅で」という思いにこえるために。多機能・他職種協働を生かした支援を強化していきたい。幸い、職員のチームワークが整ってきたのが強みである。

また、訪問職員数の増を介護報酬の積算根拠にする、又は地域コーディネーター加算創出、取得可能な加算を探すなど制度を利用する必要もあろう。

労働条件を低下させずに、職員を適正配置するという課題も併せて考えたい。