

# 情報交換会&交流会 ～開催報告～

開催日：平成 26 年 11 月 28 日（金）

## 情報交換会

出席者：100 名（48 法人）

会 場：小田原 お堀端コンベンションホール

時 間：13：30～17：30

### 1. 開催の挨拶

一般社団法人 24 時間在宅ケア研究会 会長 時田 純 氏

### 2. 次期制度改定におけるポイント

厚生労働省老健局振興課 課長 高橋 謙司 氏

≫ 講演資料は 24 時間在宅ケア研究会ホームページ（会員ページ）に掲載しております。

### 3. 定期巡回・随時対応サービス運営事例紹介

社会福祉法人 射水万葉会（富山県） 常務理事 矢野 恵三 氏

≫ 講演資料は 24 時間在宅ケア研究会ホームページ（会員ページ）に掲載しております。



### 4. グループディスカッション

社会福祉法人とその他法人の、それぞれ経営者層、管理者層、現場スタッフの 10 グループに分かれて 70 分間のディスカッションを実施。

テーマ≫

- ① スタッフの確保と研修
- ② 地域連携（居宅・訪介・訪看・病院・その他）
- ③ サービス内容
- ④ 収支の考え方、損益分岐点

終了後はグループ毎に発表いただきました。テーマごとの発表内容をご紹介します。

## ①スタッフの確保と研修

- ・ 初任者研修を行っている法人も多いが、受講生の数が年々減っている。
- ・ 採用が厳しい中で特養との兼務などの工夫を実施。
- ・ 人材を他の事業所が育ててくれる時代は終わった。  
自法人の専門職が現場の感覚を持って教えることが必要。
- ・ 養成講座を開催する際も、受講者が受けやすい日程を組むなどの工夫も必要。
- ・ 入職してからの定着率向上が重要。  
自法人の方向性を共有。多様な働き方ができる環境の提供。施設で入職したスタッフの在宅への配置転換など。
- ・ パワハラ解消への取り組み。
- ・ 若手が集まりにくい現状を踏まえた、中高年の募集へのシフト。
- ・ 人事異動で風通しの良い組織づくり（人事考課や考察が必要）。
- ・ 社会的テーマを共有し、そのために収支を合わせることの重要性も共有する。
- ・ 看護師の募集が困難。
- ・ 外国人労働者の活用も選択肢に。  
永住権を持ったフィリピン人 20 名を雇用している法人もある。技術は日本人と変わらないが、日本人らしいハートを作るのは法人の役割。
- ・ 高校卒業生の雇用メリットは大きいですが、競争率も高い。
- ・ 知人や、閉鎖する病院から人材を確保している。
- ・ 女性ヘルパーのニーズが多いが、応募者は男性が多いというギャップがある。
- ・ 定期巡回・随時対応サービスの魅力を効果的に発信する必要がある。
- ・ 訪問介護事業所との兼務ができなければ運営は困難。

## ②地域連携（居宅・訪介・訪看・病院・その他）

- ・ 福島県の法人では実践報告会を実施するなど周知の機会を設けている。
- ・ ケアマネジャーや地域包括の方などを 200 名集めての研修会を設けている例もある。
- ・ 看取りについては、往診のドクターがいないことがネックになっている。
- ・ 訪問看護の連携先が少ない。
- ・ 保険者によって差がある。
- ・ 医師にサービスを理解してもらうことで、利用者の確保につなげられる。
- ・ 長期的には大規模の説明会も効果はあるが、短期的には 1 件 1 件ケアマネジャーに訪問して説明していく方が効果的。
- ・ 訪問看護事業所と一緒に医療関係者へ営業を行っている事例があった。
- ・ 事例集を作成して周知を図っている。
- ・ サービスを撮影し、動画を営業で活用している事例があった。
- ・ 介護・医療連携推進会議への利用者、家族の参加が少ない。
- ・ 時間や回数を指定してくるケアマネジャーが多いため、理解の改善が必要。
- ・ 医療保険で訪問する看護師と、アセスメント担当の看護師が異なる場合の連携が課題。

### ③サービス内容

- ・長時間のサービスは出来ない、と割り切ることも必要。
- ・無駄な時間をかけず、短時間でサービス提供する努力が必要。
- ・生活援助等については、自費サービスで提供する。
- ・自費サービスの線引きが必要。
- ・アセスメントの上で、週間計画を作成することの重要性。  
時間を基準とした従来の訪問介護から、サービスの内容を基準とした定期巡回へ。
- ・家族や友人を巻き込んだサービス提供をしている事例があった。
- ・生活援助は1回5分を上限として提供している事例があった。

### ④収支の考え方、損益分岐点

- ・利用者30名が単体事業で見た場合の損益分岐点。職員の兼務によって22~23名になる。
- ・通所介護利用時の減算は緩和して欲しい。
- ・包括報酬のため売上は決まっているので、無駄を省くしかないが、賃金を抑えると不平不満が出るため、管理者に収支まで明らかにして経営意識を持たせることが重要。
- ・処遇改善加算の使い方をみんなで考えていきたい。
- ・事業開始時のオペレーターの配置基準がネックになる。
- ・効率的な訪問ルートを構築するなどの工夫で損益分岐点は18名になる。
- ・10法人中で黒字2法人、赤字8法人。黒字化したいが、スタッフの確保が困難。
- ・自費サービスの考え方を行政と共有していくことも必要。
- ・利用者12名が損益分岐点という法人もあったが、一般的には25~6名が損益分岐点だろう。



### 交流会

出席者：48名（23法人） ※ご宿泊：39名 18法人

厚生労働省の高橋課長、蛭田課長補佐にもご出席いただきました。

会 場：湯本富士屋ホテル

時 間：19：00~21：00



## 潤生園（社会福祉法人 小田原福祉会）視察研修

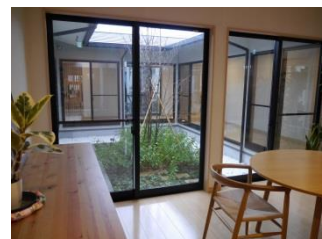
11月29日（土）

参加者：8名（6法人）

会 場：潤生園在宅介護総合センターれんげの里

時 間：10：00～12：00


管理者の池野様に、運営事例紹介、質疑応答、事業所見学のご対応をいただきました。



以上です。

お忙しい中、またご遠方からもたくさんの方にご参加をいただきまして、誠にありがとうございました。

今回ご参加いただけなかった方も、また今後も研修会等の開催を予定しておりますので、是非ご参加ください。

 一般社団法人  
24時間在宅ケア研究会 事務局

TEL：03-6690-5660

Mail：[office@24h-care.com](mailto:office@24h-care.com)