

平成 28 年度 運営方針

特定非営利活動法人として 4 年目を迎えます。

認知症介護や介護支援専門員の研修カリキュラムも大幅改正が計画されており、さらなる専門性を求められています。また一方では在宅支援における総合事業の導入など、専門職の枠組みを超え、地域や各種団体を含めた包括的なケアが推進されています。当協議会の設立目的である「認知症になっても不安のない社会づくりへの貢献」は、会員や支部がこれらの社会情勢の変化に柔軟に対応するための大きな道標です。平成 27 年度はその土台づくりでした。県の助成金時事業を受け「人材育成研修」を川内（試行）、鹿児島、霧島、奄美大島の 4 か所で行いました。処遇改善加算に対応できるキャリアパス制度の一環として、初級者には認知症の基礎、中堅・リーダーにはコーチング、管理者にはキャリアパスや看取りケアについて意見交換を含めた研修を実施しました。しかし、キャリアパス制度の本格運用や看取りケア、地域交流を進めるに当たっては、人員不足やリーダー不在、書類整備の困難さや不十分な職員教育など、多くの課題があります。

その中で、平成 28 年度への課題として以下の 3 点を挙げました。

- ① キャリアパスの運用について不安がある
- ② 利用者の看取りケアへのニーズに応えるための準備に不安がある
- ③ 自事業所や当協議会のみでケアや関係性が完結するのではなく、行政やその他の団体との連携の必要性を感じている

これらの課題をもとに、今年度当協議会の運営方針として以下の三点を挙げました。

- ① 実地指導に対応できるキャリアパス制度を運用するため、会員が幅広く活用できるよう書式作成および研修を実施する
- ② 統一書式の作成やシンポジウム開催により、各会員（事業所）の方針や特徴に沿った看取りケアのあり方を方向付けられる
- ③ 県・支部として一歩踏み出した積極的なかわりにより、行政や地域、各種団体との質の高いつながりを築く

平成 28 年度 評価

- ① キャリアパス制度の運用について、人材育成研修における資料の提示を行った。また書式の統一なども県に提案をした。ホームページへの掲載等、広く活用してもらえる対策までには至っていない。また平成 29 年度からの処遇改善加算（新）Ⅰ新設に伴う対策も講じる必要がある。介護労働安定センター等との連携も検討し、来年度への課題としたい。
- ② 看取りケアについては各支部で積み重ねてきた研修の集大成として、平成 28 年度に県支部共催の看取りセミナーを行った。事例発表や様式の提案、また専門職による講演などで意欲と見識が深まりを見せている。しかし実際に書式の活用や看取り加算の取得に至っているかを把握できていない。現状把握に努め、時代のニーズに沿った事業所づくりを支援したい。
- ③ 県の介護福祉課課長との対話で、協議会の方針や活動について伝え理解を得た。県の懸念は介護人材確保の問題の深刻化なので、協議会としても雇用管理や魅力ある職場づくりについて積極的な対策を検討する必要があると感じた。

平成 29 年度 運営方針

介護人材確保の問題が深刻化している。今後日本の人口減や都市への企業集中、都市の高齢化加速に伴い、鹿児島県の人材不足はますます悪化すると予測される。全国的に IT 化や外国人労働者の雇用などが進んでいるが、人員不足による職員への負担増から職員教育の不備、人間関係の悪化、早期離職という悪循環を止めるのが難しい状況となっている。その中で 30 年度の医療介護ダブル制度改正により重度者の在宅復帰や事業所利用なども急激に進んでくる。キャリアパス制度や看取りケアについて運用できる体制づくりが急務であるが、それ自体も管理者への負担となりうる。

上記の状況をふまえ当協議会として行うべきことは、下記のとおりである。

- ① 現在働いている介護職員が理念や気持ちを共有でき、離職しない職場づくりへの支援
- ② 正しく柔軟な雇用管理体制整備への支援
- ③ 処遇改善加算新Ⅰを取得できるためのキャリアパス制度構築の支援
- ④ 実践的な医療連携のための支援

ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

平成 29 年 5 月

特定非営利活動法人 鹿児島県認知症グループホーム連絡協議会
理事長 古城 順子