

地域密着型サービス 運営推進会議 報告書

事業所名称…グループホーム まごころの家・いんべ

サービス種類…認知症対応型共同生活介護

会議開催日…令和 7 年 5 月 19 日

開催場所…グループホーム まごころの家・いんべ

出席者

事業所	3 人	利用者	人
利用者家族	人	地域代表者	人
松江市職員	1 人	包括支援センター	1 人
知見を有する者	人	その他 ()	人

議事

活動状況報告（令和 7 年 4 月～5 月）

・外出支援

4 月の中旬より天気の良い日に外出支援を行った。利用者の状態に合わせ、由志園へ行き帰りに外食した。かんべの里を訪れ民話を楽しんだりお茶を飲んで過ごした。

・誕生会 4 月誕生者 1 名、5 月誕生者 1 名 4 月は該当の利用者が入院した為、翌月回復を待って 5 月の誕生の方と合同で誕生会を行いスタッフ手作りのケーキや祝い膳でお祝した。

身体拘束委員会

- ・4 月 29 日に身体拘束適正化検討委員会にて研修及び会議を行った（身体拘束について職員全体での研修、身体拘束、ベッド柵、センサーについて会議で検討した）

会議中の質疑応答

事業所）利用者の入院は介護保険から医療保険に切り替わる。収入減になる。高齢者のホームではすぐに入院になってしまう＝5%～10%減になってしまう。

スタッフについても給与、賞与 UP しなければ介護の仕事をしようとは思わない。常勤換算 3.0 をキープするためにも、介護報酬を上げてもらわないとカバーできない。産業収入平均値を目指したい。

松江市）人材確保は厳しい状況。行政がやっていること→中高生に対して介護とはどういうものか職場体験などを実施して知ってもらっている。

即効性のあるものを考えなければいけない→市、県も含めて考えて行かなければならないと考えている。

介護のイメージ up、外国人や高齢者の雇用 up、現在のスタッフへの負担軽減についていろいろな機会に意見を挙げていきたい。

事業所) 外国人人材について、別の施設にて見学する機会があった。とても良い人材でよく働く方だったが、技術の習得後は帰国してしまった。雇い入れする時に紹介する所にかかる費用など通常の雇用よりお金がかかる。本来はこのようなことは国がやるべきことであり、各施設に負担がかかってしまうのは間違っているのでは？ 福祉とは一般的な営利的な事業ではないため、根本的な改革がなければ反対的な立場になってしまう。

県(市)の予算の使い方についても使い道がないから外国人人材に使っておくなどはおかしなことであって、もっと違うところへ使っても良いのではないのか？そもそも介護(福祉)の世界は賃金が安い。

松江市) 離職防止・・・賃金、給与水準を上げないといけない。報酬改定を3年に1回だがそれで良いのか？毎年1回にしても良いのではないかとおもう。

定着について・・・職場環境について魅力的な職場づくり。明るい雰囲気が良いが馴れ馴れしいのはNG、厳しいだけでもNGである。

事業所) 人間関係が大事←どのように作っていくか？外部研修を受け納得した部分はあるがだんだんと冷めてくる(忘れてしまう)。女性が多い職種だが、男性、女性が混在することでバランスがとれているのではないか(女性 or 男性のみでは偏った状態になってしまう)

包括支援C) 育成については人が少ない話をよく聞きます。デイサービスなどの利用者と施設などを見学に行きますが、明るく挨拶されたなど第一印象を見て入居を決めたりします。管理者、スタッフがコロコロと変わるところを見ることがありますが、良い印象を受けない。

事業所) 人材育成には道徳的な教育が必要。

松江市) 人の痛みを知る事の大切さ

事業所) 悪気なく言ってしまう。

事業所B) スタッフの入(退)職率を知ることで運営を考えられるのではないのか？パート or 正規職員か、否かなど。

包括支援C) 3年未満スタッフの研修はあるか？ケアマネは1年未満や3年未満など研修があり特に1年未満のケアマネの研修では先輩ケアマネに相談、アドバイスなど出来る機会がある。

事業所) 研修は現在はありません。法人全体で年2回交流会を開催する予定である。コロナの影響で5,6年できなかったが、今年度から再開し自ホーム以外のスタッフと交流することで悩みや相談、アイデアなど発見出来るのではないのか。横の繋がり大切さ。

事業所) 今回は地域の方々の参加が叶わなかったが、次回の会議には参加して頂けるよう早めの日程調整をします。

※事業所確認欄

☐ 活動報告についての評価を受けることができたか。	
☐ 要望・助言等受ける機会を設けたか。	