



松本 隆さん(写真左)  
株式会社春風会 在宅部門統括/訪問介護部門管理者  
山本小百合さん(写真右)・富田佳代子さん(写真中央)  
ともにサービス提供責任者

# 職員全体のケアの質を高め、 経営の安定が望める加算算定に 積極的にアプローチしたい

基本報酬が思うように上がらないなかで、取れる加算は基本的にアプローチする。現状では取れない加算も、取れる方法を考えて積極的に動きたい。和歌山県和歌山市の株式会社春風会訪問介護事業所は、特定事業所加算創設当初より算定を受け、ケアの質を高めながら、経営の安定を図ってきた。管理者の松本隆さんと、サ責歴22年、ベテランの山本小百合さんに話を伺った。

## 特定事業所加算創設当初より積極的に取得

和歌山県和歌山市にある株式会社春風会訪問介護事業所は、平成12年介護保険制度がスタートすると同時に7人のスタッフで開設、以来20年余りにわたり地域に根ざした訪問介護サービスを提供してきた。

現在は、管理者を務める松本隆さんをはじめ、サ責3名、常勤ヘルパー3名(いずれも介護福祉士)、非常勤の登録ヘルパー22名で、110〜120名の利用者宅を訪問している。同社で取得している加算は、特定事業所加算Ⅱ、介護職員処遇改善加算Ⅰ、介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ、初回加算、緊急時訪問介護加算、新設の介護職員等ベースアップ等支援加算も取得予定だ。

職員全体のケアの質が評価される特定事業所加算については「頑張っ



3人のサ責で年間計画を立て、テーマを振り分け作成。内容を共有して実施しています(山本さん)。  
主なテーマは感染症や認知症ケア、食中毒、身体拘束、糖尿病など多岐にわたる。ヘルパーによる事例検討会も行っている。

「月2回のカンファレンスでは、アセスメントの視点についても学んでもらいますので、日々の記録や報告内容が充実してきたと感じています。ヘルパー自身の仕事のやりがいにつながっているのではないのでしょうか」と山本さん。

人員体制については、資格取得のためのサポート体制を充実させた。たとえば、実務者研修の受講費用については、労働局の助成(人材開発支援助成金)や社会福祉協議会による助成(介護福祉士実務者研修受講資金の貸付等)を受け、積極的にバックアップを行っている。その結果、子育てが終わって一段落したヘルパーなど、今まで機会を逸していた人たちも受講するようになった。

「ヘルパーの定着率が高い一方で、高齢化が進んでいるのが悩みの種です。人材要件にかかわってくるスタッフは今後退職することも視野に入れて、資格取得を積極的に勧めることは重要です」と松本さんは言う。



いる事業所に対して、評価していただけのありがたい加算です。弊社では、人員体制など要件が整っていたため、加算創設当初より取得してきました」と管理者の松本さんは話す。質の高いケアを長年提供し続けてきたため、利用者との信頼関係もすっかりと築かれ、加算取得時の利用料のアップについても比較的理解が得られやすかったという。

さらに体制要件の一つである研修実施についても、事業所開設時より機会を多く設け、スタッフの教育に力を注いできた実績があった。

「もともと、法人として他のサービスと合同の事例検討会、社内の全体集会、勉強会を頻繁に開催してきましたが、特定事業所加算Ⅱの取得にあたってはさらにそれを深化させ、新たに3名のサ責ごと3チームに分けて研修会を実施、月2回のカンファレンスを行ってご利用者の状況把握

## 算定が困難な加算も 将来を見据えて 積極的にアプローチしたい

では、現在取得できていない加算についてはどうだろうか？

特定事業所加算Ⅰに関しては、加算のパーセンテージが20%と大きく、取得を進めたいところだが、要件面での課題が大きく現状では難しい。「利用者のうち、要介護4以上である者、日常生活自立度(Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ)である者、たんの吸引等を必要とする者、の占める割合が100分の20以上という条件をクリアするのがなかなか厳しいですね」と松本さん。

ヘルパーの定着率が高いのは喜ばしいが、一方で高齢化が進んでいる現状、身体介護を行える人材は限られてくる。

「今後事業所としてⅠの取得を目指していくためには、若い人材を確保することも大きな課題でしょう。訪問介護は、若い人たちにとって、他の介護サービスと比べ敷居が高い。春風会という法人全体(他にグループホームや小規模多機能型居宅介護、認知症対応型デイサービスなどを運営)で始まった合同の新人職員研修などを通じて、入口の部分で、『介護って施設だけじゃないんだよ』

に努めています。これによって従来より職員同士の情報交換の機会が増え、さらにケアの質を高める効果がありました(松本さん)。

## 取得により生まれた 現場でのメリット

加算取得によって現場にもたらされた効果はどのようなものがあったのか？サ責の山本小百合さんに伺った。

サ責にとって、カンファレンスの内容、議題を吟味・検討し、それを深め、年間計画の作成を行うことで、意識が高まった点大きい。

ヘルパーに関しては、日々の報告を、電話やメールを使ってその日のうちに受けることで、以前よりきめ細やかな「報連相」ができるようになった。カンファレンスへの出席率も前より上がり、各自のモチベーションが高まって、人材の定着にもつながった。また、健康診断受診率も100%となり、ヘルパー一人ひとりが健康に配慮するようになったおかげで欠勤が減少したという。

「コロナ禍のこの数年は、なかなか以前ほど頻繁に研修を開くことが難しくなっていますが、それでも人数を絞って、滞らないように開催に努めています。研修内容については、

というインフォメーションを発信しながら、訪問介護や小規模多機能などでの訪問サービスを若い人たちにも経験してもらい、敷居をもっと低くしていけたらと思っています(松本さん)。  
また、その他の加算で現在取得できていないが、視野に入れているものに認知症専門ケア加算がある。春風会ではグループホームや認知症対応型のデイサービスも擁しているの、それらの施設で要件を備えた人間が増えて、ジョブローテーション等が実現できれば、取得できるかもしれないとも考えている。

「訪問介護については、基本報酬が決して高くないので、ヘルパーの方の時給単価もなかなか上げられないのが現状です。それでも特定事業所加算Ⅰを取得したり、その他の加算を取るよう努めることで、結果としてケアの質が高まり、経営にも好循環をもたらしてくれると思います。今後も取れる加算については積極的にアプローチを続けていければと思っています(松本さん)。」

