

## 平成30年度「民営化特別養護老人ホーム等の運営にかかる意見交換会 意見と回答」とその取組状況

意見	回答	取組状況
1 利用者対応、サービスの充実について		
<p>施設で実施している「10分研修」の取組内容や目的などについて伺いたい。</p>	<p>特別養護老人ホームは、24時間稼働している施設であるため、全ての職員が一堂に会して研修を受講することは難しい環境にあります。また、非常勤やパートの職員は、研修参加の機会が少ないという事情があります。</p> <p>このため、平成30年6月から、月曜日から金曜日の間に、フロアごとに時間を決めて、どこかに参加するよう「10分研修」を実施しています。この研修は、全ての職員の基本サービスの向上を目的としています。</p> <p>研修は、月に4コマ程度、当初は施設長や役職者が講師を務めていましたが、現在では、一般の担当者が複数で講師を担っています。人に教えることで、自らも学ぶということをあわせて実践しています。研修のテーマは、例えば、認知症のコミュニケーション、褥瘡予防、水分補給、嚥下などです。</p> <p>介護業務はひとりで行うものではないので、チーム全体での技量を向上させる必要があり、職員全体の基本技術や技能、知識などの底上げを図る意味でも重要な取組みと考えています。</p>	<p>関町特養の平成30年度施設内研修は、10分研修を含め83回(内10分研修58回)実施、延べ402人(内10分研修330人)が参加しました。研修内容は、コミュニケーション、緊急時対応、食中毒・感染症、身体拘束・虐待防止等を行いました。全ての職員が受講できたため、基本的な技術の標準化が図れました。また、各委員会を中心として資料作成から講師を務めたため、委員会全体の知識・技量の向上にも繋がりました。今後も内容を精査しながら、取組みを継続することで、さらに向上できると考えています。</p>
<p>ユニット型の特別養護老人ホームが増えてきているが、待機者の状況は、どのようになっているか？</p>	<p>待機者の状況に大きな変化は無いように感じています。入所の必要度を判定する指数(ポイント)が高い人は、申込間もない場合でも、早期に声を掛けられるようになってきています。こうした方は、何か月も待たずに入所できています。最近整備された特別養護老人ホームはユニット型個室が主体ですが、従来型の特別養護老人ホームも一定の需要があるものと考えています。</p> <p>指数(ポイント)が高い人でも、(特別養護老人ホームは医療機関ではなく、十分な医療行為が行えないため)、人工呼吸器や人工透析など医療行為が必要な方や重度の認知症の方で4人部屋での生活に適していない方などが入所できずに、待機者リストに残ってしまっているのが現状ではないでしょうか。</p>	<p>練馬区の特養待機者の実態を施設長会で6月末に調査したところ、待機者数の上では多床室とユニットケアで大きな差は見られませんでした。実態はユニットケアの方が入所の調整に苦慮しているといった意見が寄せられていました。当法人は、多床室が中心で、申込者の多くは経済的な理由で選択されており、申し込みの段階で一定の住み分けができていないと感じます。しかし、最新の待機者名簿のうち3割程度は認定期間が切れた方が入っており、この方々の多くは入院しています。この方々の実態を把握することは重要だと感じています。</p>
<p>富士見台特養の空調機器や照明設備の更新による効果などについて伺いたい</p>	<p>富士見台特養では、国土交通省の補助事業である「既存建築物省エネ推進事業」を活用して、空調機器や照明設備の更新を行い、利用者の生活環境と職員の労働環境の改善につながっています。室温調整機能を活用することで、冬季の温度・湿度調整により感染症の蔓延などの未然防止が期待できます。</p> <p>また、関町特養でも、平成30年8月から、同様の工事を行っており、省エネの効果により経費の節減にも寄与するものと考えています。</p>	<p>富士見台特別養護老人ホームの平成29年度省エネ事業効果について、平成30年度を工事前年28年度と比較すると、電気使用量109%、ガス使用量42%、水道使用量93%でした。全体でみると電気料金の値上がり分を水道・ガス料金の減でカバーした状況になっています。</p> <p>関町特別養護老人ホームは、平成30年度上半期と平成31年度上半期を比較すると電気使用量76%、ガス使用量は41%水道使用量は83%でコスト削減に繋がりました。</p> <p>両施設とも、利用者および職員への好影響と感染症発生防止は継続しています。</p>

平成30年度「民営化特別養護老人ホーム等の運営にかかる意見交換会 意見と回答」とその取組状況

意見	回答	取組状況
<b>2 運営の適正化・効率化への取り組みについて</b>		
ACP(アドバンスド・ケア・プランニング)について伺いたい。	<p>富士見台特別養護老人ホームでは、積極的に看取りに取り組んでおり、施設での終末期ケアや看取りについては、東京都指導検査基準の「PDCAサイクルによる看取り介護」の体制を維持し実践しています。</p> <p>また、「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」のACP(アドバンスド・ケア・プランニング)に基づくケアとなるよう、ご家族への繰り返しの意向確認を多職種が連携して取り組んでいます。</p>	<p>各特別養護老人ホームではACPの概念が盛り込まれた「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」を活用し、最期までその人らしく生きることを支え、東京都指導検査基準にある「PDCAサイクルによる看取り介護」を実践しています。東京都看取り介護支援事業にも関わり地域への発信活動をしています。</p>
<b>3 介護人材等の育成、確保について</b>		
職員採用の状況などについて伺いたい。採用内定の状況や辞退の有無、その理由はどうなっているか？	<p>平成31年4月に向けて職員の募集を行っていますが、内定者のうちには辞退される方もいるため、現時点では採用予定人数には達していません。新卒者は将来を見越して(採用予定数を超えたとしても)一定数は採用するようにしています。</p> <p>応募される方は、福祉系の学校を卒業される方が多いため、一部の辞退者に話を訊くと、児童や障害者分野を希望される方もいらっしゃいます。</p> <p>職員の採用に際しては、合同説明会への参加、学校訪問、施設見学会やインターンシップの受入れなど、採用ルートの拡大に取り組んでいます。</p> <p>今後も新規学卒者の採用は極めて困難になることが予測されるため、様々な手段を活用し人材確保に努めます。</p> <p>また、新任職員の育成については、仕事にやりがいを持ち、定着できるような取り組みを継続していきます。</p>	<p>平成31年度の新卒者の採用は6名でした。福祉系の学校で学ぶ学生が減少する中、学生は複数の内定を得ており、結果辞退される方もありました。令和2年度に向けて採用活動を行っていますが、厳しい状況は加速しています。合同就職相談会への参加回数を増やし、学校訪問・インターンシップの受入れも継続して人材確保に取り組んでいます。今後は、法人本部に専管部署を新設し人材確保に取り組みます。</p>
介護ロボットの利用状況や介護業務の負担軽減策などについて伺いたい。	<p>事業団では、介護支援用ロボット(HAL)を保有しており、全ての職員が使用するのには難しいものの、有効に活用しています。今後は、日常的な見守りを支援する装置や機器など、職員の負担軽減や業務改善につながる仕組みが必要だと考えています。</p> <p>たとえば、見守り用センサー付きのベッドなどは大きな効果が期待できるものと思います。</p> <p>また、業務や職場環境の改善については、現在、手作業で行っているものを代替できる手段が整えば望ましいと思います。</p> <p>職員の働きやすさを意識した職場環境づくりや業務負担軽減に継続して取り組めます。</p>	<p>介護ロボットの活用状況については、介護支援ロボットHALは1台保有し活用を継続しています。業務の効率化や職場環境の改善に向けた取り組みとして、見守りロボットのセンサー付きベッドの導入(東京都次世代介護機器活用支援事業)や、携帯タブレット端末導入(練馬区介護事業所ICT化推進事業補助金)を行っています。今後も継続して、職員の安心して働ける職場環境整備と業務効率化に取り組めます。</p>
職員の資質向上やサービス向上に向けた取り組みについて訊きたい。	<p>外部の専門家による「ケアアドバイザー事業」で、施設の介護サービスの点検を毎月行っており、点検後には、職員との意見交換を通じて、課題の確認と進捗の管理に取り組んでいます。</p> <p>また、機会を捉えて、職員が各種の研修に参加することで、職員の資質向上に向けた取り組みを継続して実施しています。</p>	<p>外部からの客観的評価やアドバイスである「ケアアドバイザー事業」の継続で、施設的环境、権利擁護・接遇、フロア全体のケア、個別ケアプランの記録、利用者本位の個別ケアの実践の計24項目について10段階評価を受け、その内容のコメントに基づきPDCAサイクルで改善に努めています。また、専門性や担当係等の役割、職層等を考慮した各職員の研修計画をもとにスキルアップを図っています。他にも、資格取得への支援をすることが質向上に繋がっています。</p>

平成30年度「民営化特別養護老人ホーム等の運営にかかる意見交換会 意見と回答」とその取組状況

意見	回答	取組状況
外国人介護者の受入れ	<p>外国人介護者の受入れについては、単なる人手不足の解消だけではなく、雇用する目的を明確にする必要があり、法人としての方向性を出すまでには至っていません。</p> <p>受入法人が家賃補助を行う事例も側聞しているが、そうした費用を負担するのはリスクが大きいように感じています。区や都で、家賃補助の制度を設けてもらえると、多くの法人は助かるのではないかと。韓国など、国単位で外国人介護者に対する家賃補助制度を設けているところも出始めているように聞いています。</p> <p>関町特養で平成31年4月1日から、[在留資格「介護」の派遣を活用した受入]制度を活用し、2名の外国人を受け入れています。派遣会社が、養成校の奨学金や家賃補助、各種手続き、トラブル対応等を行い、法人負担としては派遣料金1,800円/1時間(養成校在学中)、2,400円/1時間(卒業後)の支払いのみとなります。法人として手続き等の負担が少なく、在学中の2年、卒業後3年の雇用が安定します。丁寧に指導することで、確実に覚えていき大きなトラブルはありません。今回の関町特養での受け入れを踏まえ、他の外国人受け入れ制度も比較しながら、今後の雇用方法の一つとして検討していく予定です。</p>	<p>本年度より関町特養にて、在留資格「介護」で雇用するための学生2名を受け入れています。これは、派遣会社が留学生に奨学金を支給し、施設は介護学生の期間中に週28時間アルバイトしている者を派遣職員として受け入れ、学校を卒業後は継続してフルタイムの派遣職員として3年間勤務させるものです。その後、施設がこの派遣職員を直接雇用するか判断します。外国人の様々な受け入れ方法を検討する中で、法人として総合的に判断して試行することとしました。今後、この制度の効果を検証し、法人全体に拡大させるかどうかを検討します。</p>