

平成26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

意見	回答
1 利用者対応、サービスの充実について	
<p>各施設の人員配置について、これまで取り組んできた法定数以上の配置を継続し、充実したサービス提供を行える体制を持続的なものとしてほしい。</p>	<p>今後とも、法定数を超えた人員配置の継続が可能となるよう努めます。 今後の人材不足を見据え、人材確保に対する取組を開始し、人材育成の充実等により採用した職員の定着に取り組んでいます。</p>
<p>施設稼働率の向上を目指し、これまでの運営状況を分析し、今後のさらなる改善策を検討してほしい。</p>	<p>ショートステイについて、法人全体でサービス向上に取り組んだ結果、稼働率を確保する体制が整いました。ご家族の休息(レスパイト)の役割だけでなく、ご利用者様に喜んでいただけるサービスの提供に取り組む、ご利用者様自身が利用したいと思える施設作りに努めた結果と思われます。 ご利用者様の高い満足度の現れとして、また、経営上の目標としても稼働率の向上は重要な命題です。今後も一層の努力を重ねていきます。</p>
<p>認知症対応型デイサービスについて稼働率向上に努めてほしい。</p>	<p>一般的に、名称に認知症とつく、報酬単価が一般デイより高いなどの理由から利用を避けられる傾向にあるといわれます。また、ご利用者様の併用サービスの有無でも稼働率に差が出てきます。 今後、認知デイでの取組がご利用者様の生活にどう反映されるか認知症対応型の専門性が見える形で提示できるよう取組む、稼働率向上に努めていきます。</p>
<p>平成27年4月から特別養護老人ホームが在宅での生活が困難な中重度の要介護者を支える機能として重点化されるに伴い、新しい練馬区指定介護老人福祉施設入所指針が適用される。練馬区社会福祉事業団においても在宅復帰を視野に入れた支援を検討してほしい。</p>	<p>現在でも特別養護老人ホームでの援助の結果、入所後に要介護状態が改善される方はいらっしゃいます。公的に在宅に移行する仕組みが整備されると、在宅復帰にあたっての物理的、精神的な課題の解消が図られ、在宅化の流れが作れると考えます。</p>
2 災害時の対応について	
<p>区では、福祉的ケアが必要な方を対象とした福祉避難所の整備を進めている。練馬区のガイドラインに沿った「事業団福祉避難所運営マニュアル」等の整備に感謝している。 実際に災害が起きた際の開設運営にあたってはまだ課題があり、検討の余地がある。今後も引き続き協力をお願いしたい。 また、福祉避難所全体の質の向上のために、他事業所に対し練馬区社会福祉事業団のノウハウを伝達してほしい。</p>	<p>マニュアル策定により課題整理ができたので、福祉避難所開設訓練を通じシミュレーションを繰り返しながら実務レベルの改善を進めていきます。 また、訓練を通して得たノウハウ等については各福祉避難所および区と協力し共有を図るよう努めます。</p>

平成26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

意見	回答
<p>3 特別養護老人ホームにおける看取り介護(ターミナルケア)について</p>	
<p>看取り介護(ターミナルケア)推進への取組を今後も継続し、その取組によって蓄積したノウハウを、区内他事業所へも発信し、区全体における介護の質の向上に寄与してほしい。</p>	<p>法人5施設では終末期ケアの体制整備を整え、積極的に取り組んでいます。 平成25年度は、退所者のうち82.7%の方をご家族とともに看取らせていただきました。 看取り介護も含め当法人で培ってきた高齢者施設運営ノウハウについて、研修センター事業や当法人で実施している実践報告会のみならず、区内事業所も参加する各種事業者団体等でも、その実践をお伝えし、介護の質の維持向上に努めていきます。</p>
<p>4 認知症ケアについて</p>	
<p>事業団では認知症ケアの推進に係るグランドデザインを策定した。 区では今後、高齢者相談センター本所で医療と介護の連携ならびに認知症地域支援推進員を配置し認知症の方と家族を支援する体制を整備していく。また、事業団では認知症カフェ的な事業を実施される。 今後、グランドデザインがこのような地域への支援にどのように関連づけられていくか期待する。</p>	<p>当法人における認知症ケアの方向性を示し法人内のケアの標準化を図る目的でグランドデザインを策定しました。今後数年をかけて、法人内で認知症ケアを助ける施設環境づくりの取組を継続的に進めていきます。</p>
<p>5 介護人材等の育成、確保について</p>	
<p>介護職の早期離職を防ぐ仕組みづくりは、重要な課題であると考えます。 練馬区社会福祉事業団においても、今後も継続して介護職の定着化をお願いしたい。</p>	<p>介護職の離職率は低率で維持しています。 働きやすい職場作りを目指してこれまで取り組んできた、良好なコミュニケーションをもとに業務が機能する職場風土作りや法人理念を共有する取組が定着につながっていると考えられます。さらに、介護キャリア段位制度を応用したスキルアップノートの運用を平成27年度に開始します。これまでのプリセプター制度と新たなスキルアップノートの運用を統合し、どの職員に対しても同質の指導を行い、職員の定着化に繋げていく計画です。</p>
<p>職員の人材育成に向けた具体的な取組について、さらなる充実を図ってほしい。</p>	<p>当法人では法人研修計画は3年で1クールとしており、来年度からのクールに向け研修計画の検討を行っているところです。 また、集合研修の蓄積で得た職員個別の基本的な知識や技術を土台に、職場全員の援助技術が高まるよう効果的なOJTの方法に取り組み、事業所全体の実践力の強化に取り組んでいるところです。これらの取組を職員の定着化や利用者の満足度向上につなげていきます。</p>
<p>介護職の有給休暇の取得率向上に努められている点の評価するが、さらに小数職種も含めて取得率向上をお願いしたい。</p>	<p>法人全体での平均有休取得率は約50%であり、職種間に多少の差はあります。退職者の補充ができないと有休を取りづらい状況を招くので、人材確保の手法も検討し有休取得率向上に取り組んでいきます。</p>

平成26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

意見	回答
6 区民雇用、障害者雇用の促進について	
生活困窮者自立支援法の施行により就労準備支援事業を開始するが、特別養護老人ホームで就労準備支援の場を提供してほしい。	まず大泉特養で、就労支援の場として取り組む予定です。区や社協と連携の上で、法人としての取り組みを進めていきます。
障害者の雇用を積極的に進め、様々な立場の方が働ける、働きやすい職場環境づくりに取り組んでほしい。	障害者雇用について、現在、23名を雇用しており、法定雇用率を超える2.3%の実績です。 本部事務局1名、各特別養護老人ホーム1名が講習を受講し、障害者職業生活相談員の資格認定を受けました。今後も様々な雇用制度を活用し、採用を継続していきます。
7 新規事業への取組、区高齢者福祉の向上への協力について	
区内最大の社会福祉法人として、採算性は低くとも地域貢献となるような事業や先進的な事業へも取り組んでほしい。	社会・地域における福祉の発展・充実が社会福祉法人の使命と認識しています。財源が介護報酬による経営なので、全体の収支でどう整理するか数字の問題になります。事業収支の変動を見定めたいうえで、得られた収入を還元する形で地域社会に貢献できる事業に取り組んでいきます。 職員からの提案を基に、高齢者の居場所づくりを軸として、交流や生活課題の相談を受ける場を提供する事業の検討を開始しました。27年度中には認知症カフェ的なものに他機能も付加して実施する予定で取り組んでいます。
今後、まちかどケアカフェ事業を区内4か所を実施する。高齢化の進む光が丘も実施地域と考えている。事業団の居場所作りとケアカフェ、地域で実施されている既存の事業との連携を期待する。	実施にあたっては、試行しながら事業を構築し、必要な場合には区とも相談をしていく考えです。
8 介護保険制度改正による影響について	
平成27年4月の介護保険制度改正に適切に対応し、運営面の安定および事業の強化に努めてほしい。	基本報酬はもちろんのこと、報酬に対する各種の加算要件を満たせる体制作りにも努め、運営面の安定に努めていきます。 また、総合支援事業への移行について正面から向き合い、事業モデルを固めた上で、推進モデルの整理展開を考えていきます。