

資料2

「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」への取組状況

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		
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>今後とも、法定数を越えた人員配置の継続が可能となるよう努めます。</p> <p>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>	平成27年度も法定数を越えた人員配置を継続しています。しかしながら、介護士の採用については困難な状況にあります。引き続き、安定した人員配置ができるよう人材確保と人材育成に取り組めます。
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>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。</p> <p>ご利用者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>平成26年度の特養の4所の平均稼働率は95.8%でしたが、平成27年度は、退所後の入所までの期間の短縮に取り組み、97.2%に向上しています。</p> <p>ショートステイについては、平成26年度は103.8%となり、特養の空きベッドの活用や、ご利用いただくお客様に喜んでいただけるサービスに努め、リピート予約率の向上に取り組んだ結果が現れました。平成27年度も、109%の稼働率とさらに向上しています。</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>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。</p> <p>今後、認知症対応型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り組み、稼働率向上に努めていきます。</p>	<p>介護報酬単価に見合う専門性の高い認知症ケアを実践することで、お客様、ご家族に満足度の高い評価を得ています。認知症対応型デイでの状況をご家族・ケアマネジャーと情報共有し在宅生活に反映させています。</p> <p>平成26年度月間最高利用率94.6% 法人2施設の年間平均利用率77.3%でした。</p> <p>介護報酬単価が高くても、対象の高齢者の方にとって必要なケアサービスとして居宅介護計画に計画されるよう取り組めます。</p>

意見	回答	取組状況
<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>	<p>田柄特養で在宅に帰ることを希望され、施設でリハビリに励み在宅生活に戻られた方がいらっしゃいます。高齢のご夫婦の2人暮らしですが、田柄デイに通われて特養の利用者とも交流を続けています。必要なときに特養を利用できる仕組みが作られると特養からの在宅復帰が特殊なめぐまれたケースではなくとなると考えます。施設も在宅復帰の視点をもった支援を推進します。</p>
<p>2 災害時の対応について</p>		
<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。</p> <p>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。</p> <p>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ュミ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。</p> <p>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>	<p>事業団ではこれまでに5ヶ所の事業所で福祉避難所開設訓練を開催しました。今年度は1月に大泉特養での開催を予定しています。なお、課題をデイ所長会で共有し実務レベルでの改善に努めました。</p> <p>また、消防署が主催する地域の高齢者福祉施設で構成する自衛消防連絡会が今年度発足しました。こうした地域の他事業所との交流の場で事業団のノウハウを伝達できる様に努めてまいります。</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。</p> <p>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。</p> <p>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>法人5施設は、日常生活の延長線上の終末期ケアに丁寧に取り組み、ご家族、職員のいずれもが納得、満足できる看取りをしました。</p> <p>平成26年度は5施設で91名の退所があり47名（51.6%）の方々を看取らせていただきました。また、ご家族の揺れる気持ちに寄り添い、病院を希望される場合は医療機関と連携し、入院の支援をしました。</p> <p>「尊厳を尊重した看取り」について、地域の家族会、高齢者施設、看護協会などで研修や報告を行いました。</p> <p>平成27年度介護保険改定で「看取り介護体制構築・強化をPDCAにより推進する」という要件が追記されました。より充実したケアになるようこのサイクルを実践いたします。</p>

意見	回答	取組状況
4 認知症ケアについて		
<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。</p> <p>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。</p> <p>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>グランドデザインに基づいて、センター方式の活用や環境づくりなど具体的な取り組みを継続しています。新たな取り組みとして介護者（ご家族）への支援のあり方の検討に着手し、11月からは田柄特養内で認知症カフェ“オレンジカフェたがら”をスタートさせます。</p>
5 介護人材等の育成、確保について		
<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られる。</p> <p>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。</p> <p>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>法人として標準化した介護職の育成と職場適応のサポートを行うため、昨年度、プリセプター制度と研修体制を見直しました。新たにスキルアップノートを運用し、プリセプターとのマッチング、6月にフォローアップ研修を追加して研修終了後に懇親会を行うなど、介護職の職場適応の支援に取り組んでいます。</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。</p> <p>また、集合研修の蓄積で得た職員個々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な効果的な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>平成25～27年度における今期の法人研修を計画通りに進めています。特に今期は、全非正規介護職員対象に法人共通のテキストを用いて指定4科目研修を各施設・事業所のインストラクターが講師となり、実施しました。法人集合研修から今後は各施設・事業所のOJTの推進に向けて取り組む方針としています。</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>	<p>人材確保のためにも各事業所「働きやすい職場作り」に取り組んでいます。</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの理念、法人の業務縮減の流れをふまえ仕事の効率化に取り組み、少数職種の職員の有給休暇の取得率も向上しています。</p>

意見	回答	取組状況
6 区民雇用、障害者雇用の促進について		
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>平成26年12月より「練馬区社会福祉協議会生活サポートセンター運営協議会」の生活困窮者の就労支援担当の運営委員として、大泉特養施設長が活動しています。 現在、「就労支援担当者」を配置して、就労支援の受け皿となれる体制を構築しています。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>平成27年8月1日現在、24名を雇用しており、障がい者雇用率は2.3%です。今後も様々な雇用制度の活用や採用方法を検討し、法定雇用率を上回る雇用を継続します。</p>
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		
<p>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。</p>	<p>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くうえで、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。</p>	<p>平成27年度から光が丘地域での認知症カフェの実施について検討し、11月から田柄特別養護老人ホームにおいて事業を開始します。今後も、社会福祉法人の役割を認識し、地域貢献事業に取り組みます。</p>
<p>今後、まちかどケアカフェ事業を区内4か所で開催する。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。</p>	<p>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。</p>	<p>平成28年4月に、富士見台在宅介護支援センターを谷原出張所内に移転し、街かどケアカフェ事業を受託する予定です。</p>

意見	回答	取組状況
8 介護保険制度改正による影響について		
<p>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。</p>	<p>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努め、運営面の安定に努めていきます。</p> <p>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。</p>	<p>各事業部門ごとに改訂に伴う報酬の加算要件について精査し、要件を満たせる体制を整えました。</p> <p>区の推進する総合支援事業については、田柄デイサービスで事業モデルを開始しています。他の事業所については、条件整備のうえ検討します。</p> <p>また、富士見台特養では、住民主体の健康サークルに施設開放を行っている他、関町デイ（豊玉デイ、光が丘デイ）では、理学療法士や看護師が健康サークルへ出張指導に伺い、地域住民の健康づくりに協力します。</p>