

# 平成 30 年度 どんぐり山事業報告書

## 1. 総括

どんぐり山は、何らかの援助を必要とする高齢者を対象に、高齢者福祉の増進を目的として、三鷹市が開設した施設である。社会福祉法人楽山会は平成 8 年 4 月 1 日の施設開設当初から三鷹市から委託を受けて管理運営を行ってきた。

平成 18 年度からは指定管理者制度が導入され、特別養護老人ホーム及び高齢者センターにおいては、指定管理者として 3 回目の指定管理期間の 5 年度目の管理運営を行った。

また、三鷹市が、高齢者センターを平成 30 年度末で、特別養護老人ホームを平成 31 年度末で廃止することを決定し、さらに平成 31 年度の特別養護老人ホームの運営を社会福祉法人ことぶき会（岡山市）に委託する方針を示したことで、高齢者センターの廃止と特別養護老人ホーム運営の引き継ぎ、そして法人独自事業である居宅介護支援事業所の廃止を決定したことによる手続等を行った年度であった。

そのような状況下ではあったが、人材育成や人事評価などを更に成熟させることで、職員一人ひとりの意識向上を図り、質の高いサービスの実現を図る取り組みを推進することにも力を注いだ。

重点目標としての、主な取り組みとして、(1) 職員一人ひとりのスキルアップ (2) 認知症ケアの更なる充実 (3) 地域に開かれた施設としての取り組み (4) 地域包括ケアシステム構築への取り組み (5) 健全な経営感覚へのさらなる強化以上の 5 点を掲げていたが、これらに対する達成状況は、以下の通りであった。

### (1) 職員一人ひとりのスキルアップ

職員一人ひとりの質の向上は、利用者への接遇および援助技術の向上のためには欠かせないものである。そのための取り組みとして、委員会活動、研修事業及び人事評価を実施した。内容は以下のとおりである。

#### ①委員会活動

委員会は、優先度が高い課題等について、職員が自主的にその解決を図ることを目的として実施している。各委員会の運営は現場のリーダーである主任職を中心に行っており、主任職のリーダーとしての意識改革にもつなげている。

各委員会ともに概ね月 1 回程度の会議を開催し、業務上の工夫や効率化をすすめるとともに、委員会主催の研修などを実施した。 ※参考資料 2)「委員会一覧」参照

#### ②研修事業

研修については、知識や技術の向上のみならず、事業運営に必要な諸制度や国の動向等、幅広い研修を職種にこだわらず受講し、全体の質の向上を図ってきた。また内部研修についても各委員会主催の研修の他に権利擁護に係るもの等、その時点で必要な研修

を柔軟に取り入れてきた。 ※参考資料 3)「研修実績」参照

### ③人事評価

人事評価の実施にあたっては、職員一人ひとりの目標を設定し、その達成をサポートするという視点を打ち出した。主任職以上には評価補助シートにより自らが設定する目標と法人から与えられる業績目標を達成できたかどうか、一般職員は自らの課題と目標を設定し、その達成度合いに応じてOJTを実施してきた。

### (2) 認知症ケアの更なる充実

利用者一人ひとりの尊厳を守り、その方らしい自立した生活をサポートするという立場から、認知症ケアの充実に取り組んだ。指導的な立場にある職員をリーダーとし、認知症の基礎的な理解、対応の方法等について研修を実施し、理論と実践を学ぶ機会を作り、その後のOJTにつなげた。

### (3) 地域に開かれた施設としての取り組み

広報委員会を中心に、地域の方々に当施設をもっと知ってもらい、足を運んでいただくことを目標に取り組んだ。野菜の販売、まぐろ解体ショー&ランチ会の開催など具体的な成果が上がったところである。またホームページのタイムリーな更新により、情報を迅速に発信することができた。

併せて地域とのネットワークについても地域包括支援センターを中心に積極的に取り組み、いままで以上に進めることができた。大沢コミュニティ祭への参加、ケアネット主催「買い物ツアー」への添乗、地域からの様々な講話や講演の依頼等を通じて、施設のPRの役割も果たしてきたところである。

### (4) 地域包括ケアシステム構築への取り組み

今年度は、介護予防・日常生活支援総合事業の実施2年目であり、第一号通所事業では、軽度者の介護予防に重点的に取り組んだ。また、生活支援体制整備事業では、引き続き生活支援コーディネーターを配置し、買い物支援や居場所づくりなどのプロジェクトを地域住民との協働により進めてきたところである。

### (5) 健全な経営感覚へのさらなる強化

施設の廃止方針に伴い、事業を一定程度縮小せざるを得ないなか、施設の管理運営についてはより一層厳しい年度であった。引き続き明確なコスト意識を持って経営にあたる一方で、職員の人事評価制度による処遇の決定や、処遇改善加算を算定し介護職員の給与増を図るなど工夫を重ねた年度であった。詳細については、決算報告書を参照。

参考資料 1) 職員数 (平成 31 年 3 月 31 日現在の実人数)

	特別養護 老人ホーム	高齢者 センター	居宅介護 支援事業所	地域包括 支援センター
施設長	1			
事務長	1			
介護職員	24			
看護師	4			
生活相談員	1	1		
主任介護支援専門員				1
介護支援専門員 (専従)	1			1
介護支援専門員 (兼務)	3			
社会福祉士				2
保健師				1
管理栄養士	1			
事務職員	4			
嘱託医	2			
機能訓練指導員	1			

※上記の表には、嘱託職員、パート職員、派遣職員を含む。また産休及び育児休業中の職員は含めない。

参考資料 2) 「委員会一覧」

委員会名称	主な活動
リスクマネジメント委員会	ヒヤリハット、事故報告書の分析及び事故予防に関する提案等。
感染症対策委員会	インフルエンザ、ノロウイルスに代表される感染症について、情報収集、予防対策、発症時の対応等の中心を担う。
QOL向上委員会	入所者、利用者の生活の質を向上させる取り組みの研究と実践。
褥瘡対策委員会	褥瘡の予防、早期発見、早期治療に向けた取り組みを検討実施し、職員の専門性向上を図る。
広報委員会	ホームページや各種イベントの企画等の広報活動により、地域に開かれた施設づくりを推進する。