

令和4年度第三者評価 改善状況報告書

令和5年3月31日

施設名	港区立特別養護老人ホーム港南の郷（短期入所）	施設所管課	保健福祉支援部 高齢者支援課
所在地	港区港南3-3-23	指定管理者	社会福祉法人 恩賜財団済生会支部東京都済生会

改善すべき指摘内容等	対応事業者 (共同事業者の場合記入)	令和5年3月までの改善状況等 (指定管理者記入欄)	令和5年4月以降の取組予定 (指定管理者記入欄)	所管課確認欄 (施設所管課記入欄)
<p>秘密保持、苦情対応、虐待防止、事故防止及び発生時の対応といった項目については、事業の種類を問わず、明文の規定が望ましい。当事業所では、特別養護老人ホーム、ショートステイ、通所介護、ケアハウスという複数の事業を展開している。事業内容が異なることから、運営規程も別々に策定されている。しかしながら、各規程を比較すると、上記項目について規定の有無の相違が見られる。このことで実際の対応に差が出たという事実はないが、基本的な項目であり、事業部門間での統一について検討していくことが期待される。</p>		<p>運営規程は港区が定めており、指定管理者は同規程を着実に遵守することを基本としている。 指摘にある「秘密保持、苦情対応（苦情解決）、事故防止及び発生時の対応」については、各事業の運営規程に共通で明記されているが、唯一、虐待防止に関する事項については、ケアハウスの同規程にのみ記載がない。これは、ケアハウスが「介護サービス」を提供しない施設のためであり、妥当な内容と捉えている。</p>	<p>運営規程は、区が作成するものであるが、今後も、各事業において、区と指定管理者間で丁寧に協議し、改善点などがあれば、随時、見直していく。</p>	<p>運営規程は、事業内容ごとに策定しており、ケアハウスの運営における必要事項を定めている。 社会情勢の変化などを踏まえ、同規程の見直しが必要であれば、関連事業への影響を考慮しながら、随時、指定管理者と協議し、最適な内容に改定していく。</p>
<p>事業所では、職員採用に当たり、現場担当者を含めた多面的面接を行って、適正を判断し採用につなげている。しかしながら近年の介護人材不足により、事業所においても介護職員を新規に採用することの困難性が増している。入職した職員には、キャリアパスや人材育成制度などのサポートを充実させているが、採用段階での一層の取り組みが必要となっている。インターネットの活用や学校訪問など、職員採用のためのさらなる取り組みを検討し、職員採用につなげていくことが期待される。</p>		<p>インターネットを活用した職員採用の取組（公共職業安定所、介護のお仕事、e-ナースセンター）については、すでに実施している。</p>	<p>今後も新卒採用のため、実習やOB訪問等の積極的な受入を実施し、介護職員養成学校とのつながりを密にしていく。派遣職員で有望な人材がいた場合にも積極的に正規手続を経て（移籍金の支払い等）職員として採用していく。 また、採用に限らず、現在の職員が、健康な状態で長く勤務していけるよう、労働条件の改善や、ICT機器の導入等を行っていく。</p>	<p>職員の採用方法等、更なる検討を促し、介護職員の確保につながるよう指導していく。</p>
<p>コロナ禍の影響もあり、稼働率の目標達成が課題となっている。リピーター利用に加えて、空床利用の一層の活用を図っていくことが必要となっている。当事業所の短期入所は、医療的ケアを必要とする利用者の受け入れができることや、認知症の利用者へも専門的な対応ができる等の強みがある。こうした点を従来以上にケアマネジャーに訴求したり、ホームページを通じたPRを充実させるなど、さらに多くの利用をしてもらい、利用者・家族の在宅生活を支えていくことが期待される。今後のPR強化の取り組みが期待される。</p>		<p>特養空床状況の把握とショートステイ利用者空床枠での利用案内、空床案内の送付を実施した。 新型コロナウイルス感染防止の観点から中止したが、ケアマネジャーとの情報交換会の開催を検討した。さらに、ニーズの把握のためにケアマネジャーへアンケート調査を実施した。</p>	<p>PR強化に向けて、ケアマネジャーとの情報交換会の実施や、空床案内送付の継続、ケアマネジャーへ配布するショートステイの案内（パンフレット）作成を検討する。 また、サービス担当者会議へ積極的に参加し、こまめな顔合わせや情報共有を行うことでケアマネジャーとの関係強化に努めていく。</p>	<p>今後のPR強化に向けて、従来以上にケアマネジャーに訴求したり、ホームページを通じたPRを充実させるなど更なる取組を促していく。</p>