

令和6年度第三者評価 改善状況報告書

令和7年3月31日

施設名	港区立特別養護老人ホーム港南の郷	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 (共同事業体の場合記入)	令和7年3月までの改善状況等 (指定管理者記入欄)	令和7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)
施設の人材採用では書類選考後、職種別に現場担当者を含めた多面的面接を行い適性を判定している。 また、職員の人材育成は、役職別の職員自己能力評価シートを基に幹部による職員面接を行い、キャリアパスと連動した人材育成計画について説明を行ったうえで能力評価を行い、職員研修委員会にて研修計画を策定している。 一方で、今回実施した職員による事業評価の結果から、職員研修委員会が策定した研修計画に、個人の育成成果を共有し、反映させていくことが必要と考えられるため、今後はさらに、研修計画策定プロセスの見直しが望まれる。		幹部職員との面談や自己評価シートを通じて明らかになった職員の課題を、管理職とフロア責任者が定期的に共有する体制を整えてきた。 各フロア責任者は、職員の育成状況や成果を報告する場を設け、個々の成長課題に応じた研修の受講を促した。研修内容は、職種ごとの専門性や自己評価で挙げた課題を反映し、実践的で効果的なものとなるよう工夫した。さらに、研修後には参加者からのフィードバックを収集し、次回の研修に活かすことで、育成と研修の一貫性を高める仕組みを構築できた。	個々の職員の育成状況を適切に把握し、職員の自己成長を支える仕組みとしてキャリアラダーの構築に取り組んでいる。 研修計画へも反映出来る体制づくりと職員の育成に関わる内容とその成果を双方が共有することで、その後の各自のステップの明確化、目標の策定の一役にも繋がると考え、キャリアパスとの連動性も強化していく。	職員採用・育成における多面的な評価体制やキャリアパスと連動した研修計画の策定は、計画的な人材育成の取組として評価できる。 一方、職員の育成成果を研修計画に反映させる仕組みづくりについては、今後の改善が期待される。 研修計画の策定プロセスの見直しによって、より実効性のある育成支援体制の構築が望まれる。
10月にはデイサービス、ケアハウスと協力しながら、施設内を彩る「シーサイドギャラリー」を開催し、利用者の作品を展示している。近隣の幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校の生徒も作品を展示し、交流を深められた。 また、各種行事やレクリエーションのボランティアを受け入れるほか、学生の実習を受け入れなど、利用者との交流機会をつくっている。 一方、コロナ禍前と比べると、ボランティアの受け入れは減少したと振り返っている。利用者、体験者にとって実りある体験となるボランティアの受け入れの検討が望まれる。		施設では、感染対策に配慮しながら、ボランティアセンターや近隣の学校・団体に受け入れ再開の案内を行い、広報紙やホームページで募集を呼びかけた。 活動内容は、個別交流や趣味活動など小規模で継続的なものに再編し、体験者の達成感や利用者との関係性が一層深まった。 さらに、事前オリエンテーションや振り返りを通じたフォローアップ体制を整備し、活動の意義を実感できる支援を行った。感染症対策を踏まえたガイドラインや連絡体制の見直しもを行い、安心して活動できる環境を整えることができた。	地域住民や学生等が安心して参加できる活動環境を整備し、引き続きボランティアの受け入れ促進に努めている。 また、利用者と体験者の双方にとって「実りある交流」となるよう、活動内容の見直しや充実を図っていく。具体的なボランティアの受入促進については、ドッグセラピーを企画し、地域住民に呼びかけ、地域住民と施設側が協働して実践していく。	地域との交流を図る「シーサイドギャラリー」やボランティア受入等の取組は、地域連携と利用者の生活の質向上に資するものとして評価できる。 一方で、コロナ禍以降のボランティア受入体制の再構築は今後の課題であり、マッチングサイトを活用した新たなボランティア分野の開拓を進めるなど、実りある交流機会の創出に期待する。
当施設では、サービスマニュアル部会を設置し、年7回、接遇、食事、排泄など、28分野について年間を通じてテーマを深め、より良いマニュアルの整備、実践を通じたサービスの質の底上げに取り組んでいる。 標準化された手順には、利用者の安全・安心を最大限に尊重するとともに、介護側の身体的負担の軽減も視野に検討を進めている。 負担の多い、介護技術はリスクの発生にもつながると考えられる。当施設では、抱えない介護のノーリフトケアを推進している。腰痛者を発生させないためにも、更なる推進が望まれる。		生産性向上の観点から、ノーリフトケアの実現に向けて取組を開始した。 外部研修に参加した職員を中心に、多職種でノーリフトケア推進チームを設け、現場職員の意見を基に、利用者・職員双方の負担の軽減、提供するサービスの質の向上を目指して、実践的なケア方法を検討・共有する体制を整えている。 既存のスライディングボード、リフトなどの使用方法を再確認し、安全に使用できるよう再研修を実施した。また、必要に応じて新たな用具の導入を進め、ノーリフトケア推進に取り組んでいる。 健康管理体制の強化として、職員の腰痛の発生状況を定期健康診断にて把握し、必要に応じて指導・助言、受診勧奨するなど、身体的負担の軽減に向けた個別対応も実施している。	施設の理学療法士や外部講師を招いて、ノーリフトケアやポジショニング等の研修を開催し、今後も利用者・職員双方の安全と健康の両立を目指し、ノーリフトケアの定着に取り組んでいく。 また、現場からのフィードバックを活かしながら、マニュアルの定期的な見直しや、ケアの標準化・質の向上を図っていく。	サービスマニュアル部会の設置や28分野に渡る継続的な取組は、サービスの質向上に向けた積極的な姿勢として評価できる。特に、ノーリフトケアの推進は、利用者の安全確保と職員の健康維持の両立に資するものであり、今後の更なる定着と継続的な取組に期待する。