

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（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した職員の課題を、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。
利用者の希望に沿い、塗り絵・書道・音楽等のレクリエーション活動や、集団体操・外気浴・外散歩など、運動機能の向上と生活の活性化のために支援している。 作業療法士など専門職による作業療法や、介護員によるレクリエーションに取り組み、利用者が楽しみながら体を動かせるよう支援している。 レクリエーションのプログラム開発は、機能訓練指導員、介護員と協議しながら進めている。当施設ではプログラムの充実を課題として振り返っている。 利用者が楽しんで、身体を動かせるプログラムの開発に向けて、一層取り組まれることが望まれる。		毎週実施しているクラブ活動の内容や季節行事の内容を評価し、令和7年度の活動に向けて新たなプログラムの導入や内容の充実に繋げられるよう取り組んだ。 また、音楽に合わせて体操したり、脳トレの要素を用いて活動するなど、利用者の反応を見ながら試行錯誤した。	利用者がより楽しみかつ継続的に参加したくなる活動が提供できるよう利用者アンケートを実施し、プログラムの見直しに反映する。 また、理学療法士や作業療法士と介護員で情報共有を行いながら、利用者個々に合わせた活動内容の充実に向けて取り組むとともに、レクリエーション活動が機能訓練としての役割も担うことができるよう、プログラムの改善に向けて検討していく。	利用者の希望に沿った多様なレクリエーションや運動支援が実施されており、専門職と介護員が連携した取組は評価できる。 特に、楽しみながら身体を動かせる工夫や、機能訓練指導員との協議によるプログラムの開発は、利用者の生活の質向上に寄与している。 施設として、プログラムの更なる充実を課題と捉えている点は前向きであり、今後の改善に期待が持てる。引き続き、利用者ニーズを踏まえた創意工夫のプログラムの展開が望まれる。
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。