

令和7年度第三者評価 改善状況報告書

令和8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8年3月までの改善状況等 （指定管理者記入欄）	令和8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）
職員による事業評価では、特に介護職員の入れ替わりによる定着不足が一部の職員の負担につながっているので改善が必要とされる意見が多い。施設では、介護職員の採用については、積極的な人材確保戦略を継続しているが、十分は人員確保には至っていない。今後、外国人採用や各事業所間・各施設間での人材異動や配置の推進等による適切な人材確保対策を推進することにより、職員の業務負担感を軽減し、介護に対する職員の意欲の向上に取り組むことが望まれる。		生産性向上委員会を月1回開催し、職員の意見を反映しながら業務の見直しを行うことで、職員の負担感の軽減、意欲向上につなげている。また各事業所間での人材移動の実施や積極的な人材確保に取り組み、人員の安定につながった。	定期的に生産性向上委員会を開催し、業務内容の確認、課題の把握に努め、計画的に改善に向けて取り組んでいく。 ICTや介護補助員の活用を計画的にすすめ、職員は専門業務に集中できる環境を整備し、意欲向上を図っていく。	介護職員の定着不足による業務負担増大の指摘に対し、生産性向上委員会の開催や人材配置の見直し等により改善が図られていることを確認した。今後も人材確保対策及び業務効率化の取組を継続し、職員の負担軽減と定着促進が着実に進むよう引き続き確認していく。
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、今回実施した職員自己評価結果では、研修計画の個人別育成成果への反映には課題意識も見られたため、今後はさらに、研修成果を育成に反映させるプロセスの工夫が望まれる。		各職員の目標管理や上長との面談時の内容を基に課題を把握し、研修計画に反映している。成果については各部署の責任者が確認し、双方で共有することで次のステップの明確化につなげている。	個々の職員の課題を把握して研修計画に反映させる体制を継続し、個々の育成計画につながるよう引き続き努めていく。 育成計画とキャリアパスの見直しを行い、連動性を強化し、各職員が自分の成長段階を理解して取り組めるようにする。	研修成果の個別育成への反映について課題が指摘されていることを踏まえ、目標管理や面談内容を研修計画へ反映する取組が実施されていることを確認した。今後は育成計画とキャリアパスの連動性が一層確保されるよう、取組状況を継続的に確認していく。
本施設では、職員の定着率が高く、ベテラン職員が中心となって業務を支えており、安定した運営が図られている。一方で、今後は加齢に伴う体力や気力の低下が避けられず、現状と同水準の業務を将来にわたって維持することは困難になることが見込まれる。また、厚生労働省は、高齢者人口の増加に伴い、介護需要は一層拡大するとの見解である。このため、ベテラン職員の存在に安住することなく、彼らが十分に活躍できるうちに計画的に若手職員を採用し、実務を通じた後進育成や、ロールモデルとしての指導を行う体制を構築することが望まれる。		積極的な人材確保に努めた結果、令和7年度は6名の新規の介護職員を採用（常勤職員）することができた。新人担当職員（プリセプター）を中心に次世代を担う人材の育成に取り組んでいる。また指導・育成状況を職員間で共有することで、指導体制のロールモデルの構築に取り組んでいる。	専門学校や大学等に働きかけを継続して行い、若手職員の採用を更に進めていく。 採用した職員がやりがいをもって長く働くことができるよう、OJTや精神的ケアの体制を見直しながら、育成計画を適宜見直し整備していく。	ベテラン職員への依存による将来的な運営リスクに対し、新規採用や育成体制の整備が進められていることを確認した。今後も計画的な人材確保と後継育成の取組が継続されるよう、採用及び育成状況を引き続き確認していく。