

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白金の森（特養）	施設所管課	保健福祉支援部 高齢者支援課
所在地	港区白金台5-20-5	指定管理者	社会福祉法人 奉優会

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）
法人本部では、組織の活性化と人材育成を図る観点から、一定の条件のもとで事業所間の職員の異動を行っている。 また、事業所内の配置は、本人の希望、適性、人材育成、組織力向上の観点から行われている。管理者層は、職員にいろいろな経験をしてもらい、オールラウンドに業務をこなせる職員の育成を目指している。 一方、このような資質の職員は過重負担になりがちであり、職員が長く仕事を続けられるような職場環境にしたいと振り返っている。人材育成の方針を共有しつつ、誰もが働きやすい職員集団の形成に取り組まれることが望まれる。		オールラウンドプレイヤーが担っている業務を洗い出し、業務整理を実施した。 過重負担となりやすい職員の業務を他の職員に割り振るとともに、役職職員を増員し、法人内の人事異動により適切な人材配置を行うことで、施設内業務の標準化を図った。 また、プリセプター制度を拡充し、新任職員のみならず中堅職員への支援も行うことで、継続的なスキル向上と職務理解の促進を実現した。	役職職員による週1回以上の直部下面談を実施し、施設運営上の目標を共有するとともに、課題や問題点の早期把握と対応を可能とする体制を整える。これにより、職員の健康状態や悩みを相談出来る環境を整備し、誰もが働きやすい職員集団の形成を目指す。 また、月1回以上の職員間交流イベントを開催し、業務以外でのコミュニケーションを通じて、互いの人間性への理解を深めている。これにより、チーム力の向上と職員間の連携の円滑化を図り、働きやすい職員集団の形成に取り組んでいく。	指摘された職員の過重負担に対し、業務の整理や人員配置の見直しを行い、業務の標準化と負担の平準化に取り組んだ点を評価する。 また、プリセプター制度の拡充や定期的な面談、職員間交流の促進など、職員が安心して働ける環境づくりに向けた具体的な取り組みが進められており、今後も誰もが働きやすい職場環境の実現に向けた継続的な改善が期待される。
コロナの5類移行後、減少していた地域住民との交流や中学生の体験学習、ボランティア団体の受け入れなど、以前のレベルに戻ってきた。コロナでの交流制限が続く中で、ボランティアや地域交流の大切さを改めて認識し、このような分野で活躍してもらいたいなど、交流のあり方を検討している。この機会を捉え、ボランティアの新規分野の開発や、新世代との連携、地域団体との新しい協働の実践など、様々な取り組みを進めたいと振り返っている。 施設側のニーズを明確にし、ボランティアとの連携などに取り組むことが望まれる。		地域主催のボランティア団体お披露目会や情報交換会に積極的に参加し、自施設で好評であった取り組みを紹介するとともに、他施設で評価の高かった事例を取り入れることで、ボランティアのネットワークを拡充させた。 また、ボランティア窓口担当職員に限らず、施設長等の役職者も関係団体の行事に積極的に参画し、団体間の関係構築に努めた。	法人内ボランティアマッチングサイトやスケッター等のサイトを積極的に活用し、ボランティア窓口担当職員のみならず、課内の複数職員が連携して情報発信を行う事で、新規分野のボランティア獲得を図っていく。	地域交流やボランティア活動の再開にあたり、積極的な外部連携と情報共有を通じてネットワークの拡充に取り組まれた点を評価する。 また、施設長を含む役職者が関係団体との関係構築に参画し、今後はマッチングサイト等の活用により新たなボランティア分野の開拓を進める姿勢も前向きであり、今後の展開が期待される。
職員の献身的な介護、特に利用者に対する看取りは感動的である。終末期を感じさせない配慮をしつつ、外出や食事等、利用者の希望をかなえる工夫・活動を心をこめて積極的に行っている。 利用者が最後までその人らしく生き、満足して最後を迎えることができるよう、職員が思いやりの心を持って力を合わせて支援している姿に、利用者家族も感謝している。しかし、看取りが多く、職員の心は悲しみに覆われているようである。 家族へのケアも必要だが、職員のグリーフケアにも取り組むことが望まれる。		法人内の相談窓口を周知し、精神的な負担を感じた際に相談できる体制を整備するとともに、法人内役員が随時対応する体制を施設内にフィードバックした。 また、メンタルヘルスケアの一環として、全職員を対象にストレスマネジメントチェックを実施し、感情のコントロールや心の健康維持に支障が生じていないか確認した。	今年度もグリーフケアに関する勉強会を年2回以上開催し、外部講師や法人内の他施設職員等を招いて、看取り後の職員の感情整理やセルフケアについて学ぶ機会を設ける。これにより、職員が自身の感情と向き合い、心身の健康を保ちながら業務に取り組めるよう支援していく。 また、看取り後にはケースごとに振り返りミーティングを実施し、担当職員を中心にケア内容や感情面の振り返りを行う時間を確保する。これにより、スタッフ間での経験や思いの共有を促進し、相互に支え合う職場環境の醸成を図っていく。	看取りケアに対する職員の真摯な姿勢と、ご利用者・ご家族への丁寧な支援が高く評価される。 さらに、看取りに関わる職員の心のケアにも着目し、相談体制の整備やストレスチェックの実施、グリーフケアに関する勉強会や振り返りの機会を設けるなど、職員の精神的なサポートに取り組んでいる点は意義深く、今後の継続的な実践が期待される。