

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サン・サン赤坂	施設所管課	保健福祉支援部 高齢者支援課
所在地	港区赤坂6-6-14	指定管理者	社会福祉法人 東京聖労院

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)
新型コロナウイルス感染拡大以降、それまで家族参加のもと6ヶ月に1度のペースで開催されている施設サービス計画見直しのためのミーティングへの家族参加が困難となり、書面を郵送して確認していただく形式となっている。感染対策が5類に変更となった現在も、優先度の高い方のみ再開となっているが、顔の見える関係を保っていくためにも、感染状況の確認、感染対策の徹底など対策を立て、全家族再開に向けて検討していくことが望まれる。		令和7年度の実施状況としては、全件での対面実施には至らなかったものの、特に看取り介護期に入った利用者の家族に対しては、早期からの積極的なアプローチを実践した。説明の際には、ICT機器（眠りSCAN）から得られる睡眠や活動のデータを活用し、本人の日々の詳細な様子を科学的な根拠に基づいて伝えた。これにより、離れて暮らす家族への安心感の提供に努めた。この結果、家族が本人の状態への理解を深めた上で、最期の貴重な時間を共に過ごすことが可能となり、多くの家族より感謝の言葉を頂戴している。今後は、地域の感染状況の注視と施設内での感染対策の徹底を図りつつ、オンライン活用の併用も含め、「顔の見える関係」を再構築するための全家族参加型カンファレンスの完全再開に向け、具体的な検討を進めていく。	1. 対面カンファレンス対象の段階的拡大 実施回数や時間帯を工夫し、ケアプラン見直しにおける対面実施の対象者を順次拡大する。これまで郵送対応が続いていた家族に対しても、直接対面する機会を増やすことで、信頼関係の再構築に努める。 2. ICT活用による「生活の可視化」の標準化 看取り介護期において有効であった**「眠りSCAN」等のデータ活用を、通常時のカンファレンスにも導入する**。本人の睡眠リズムや活動量を客観的な数値・グラフで提示することで、生活リハビリテーションやケアプランの効果をより具体的に共有し、家族が本人の「今」をより深く理解できる仕組みを構築する。 3. オンラインと対面の「ハイブリッド型」の定着 対面を基本としつつも、オンライン会議システムを併用することで、「顔を見ながらの対話」を施設運営の標準とする。これにより、第三者評価の講評にある「在宅生活の連続性を尊重した柔軟な支援」を家族連携の面においても実践していく。	感染症拡大に伴い中断していた家族参加型カンファレンスについては、段階的な再開に向けた取組が進められており、特に看取り期における早期介入やICT機器（眠りSCAN）を活用した情報提供により、家族の理解促進及び安心感の醸成に寄与している点は評価できる。一方で、依然として全件対面実施には至っておらず、家族間で対応のばらつきが生じている状況が見受けられる。今後は感染状況を適切に把握しつつ、対面・オンラインを組み合わせたハイブリッド型の運用を標準化し、全家族参加型カンファレンスの完全再開に向けた具体的なスケジュール設定及び体制整備を計画的に推進することが望まれる。
入所者の居室が2階と3階に分かれているが、お風呂は2階にのみ設置されており、3階はシャワー設備のみとなっている。施設内で、感染症が拡大すると3階の入所者は2階に行き来することが制限されるため、お風呂を利用することが出来ず、シャワー若しくは清拭での対応となってしまう。感染症拡大時にも入浴を楽しむ機会を設けるため、3階にお風呂を設置する、若しくはミスト設備の設置等を検討することが望まれる。		令和7年度の実施状況として、港区の「介護ロボット等導入支援補助金」を活用した検証事業施設にサン・サン赤坂が選定された。当初は入浴設備の導入について検討を進める予定であったが、施設内の通信回線に課題が生じたため、ICT環境の安定化を最優先事項と判断し、通信状況の改善を優先して実施した。また、感染症発生時の入浴対応についても運用の改善を図った。令和6年度までは、感染対策として2階・3階フロア間の往来制限期間（観察期間）を原則5日間としていたが、令和7年度は利用者の健康状態を個別に詳細に確認することで、制限期間を2日～5日の間で柔軟に調整して対応した。この見直しにより、入浴できない期間が長期化することを回避し、利用者の衛生管理を徹底するとともに、生活の楽しみを損なうことなくサービスを提供することが可能となった。	第三者評価における「3階フロアの入浴環境改善」の指摘を最優先の重点課題として捉え、令和8年度中に具体的な機種選定及び工事計画の策定を推進する。折しも、令和8年度は備品更新計画に基づき、特別養護老人ホーム2階の機械浴（ストレッチャー浴）の入れ替え時期を迎える。そのため、2階の設備更新に伴う機器の選定に合わせ、その専門的知見を活用しながら、現状シャワーのみである3階フロアへの最適な浴槽設置のあり方について、配管設備や動線の確認を含めた一体的な調査・検討を進めていく。これにより、利用者がより「ゆったりとした入浴」を楽しめる環境の早期実現を目指す。	3階フロアにおける入浴環境については、感染症発生時におけるフロア間移動制限により入浴機会が制約されるという構造的課題がある中で、運用見直しにより往来制限期間の柔軟化を図り、入浴不可期間の短縮に取り組んでいる点は評価できる。しかしながら、シャワー対応を余儀なくされる状況は解消されておらず、利用者の生活の質の観点からも早期の設備的対応が求められる。令和8年度においては、2階機械浴更新との整合を図りつつ、3階への浴槽設置又は代替設備導入について、構造面・動線面を含めた具体的な整備計画を策定し、着実に実行することが望まれる。
職員の育成・評価と処遇は、人事考課結果と連動して行われている。また、職員の就業状況は総務課や法人本部で管理し、管理職から就業改善の指示を行っている。健康診断、ストレスチェックは毎年実施し、その結果は産業医に報告し意見を求めている。さらに、法人では理事長等幹部が職員の意見を直接聞く「職員懇談会」や職員満足度調査を実施し職員の意向把握に努めている。令和6年度から始めた小グループ単位の懇親会において、職員間の良好な関係づくりの他、モチベーションの向上に繋がることが望まれる。		令和7年度の実施状況として、職員間の良好な関係構築を図るため、小グループ単位の懇親会を部署単位（20名程度）で実施した。法人による福利厚生として、職員1人につき補助を年2回（歓送迎会・忘年会等）行った。これは昨年度の実施基準（15名単位、年1回補助）から、対象人数及び補助回数の双方を拡充したものである。また、職員のモチベーション向上につなげるため、法人の資格取得支援制度の活用を推進した。具体的には、認知症介護基礎研修や介護職員実務者研修の受講、及び介護福祉士国家試験の受験において同制度が広く活用された。これにより、個々の専門性の深化とキャリアアップを組織としてバックアップする体制を強化した。	令和8年度は、職員一人ひとりが「成長」と「働きがい」を実感できる職場づくりを最優先課題として推進する。福利厚生面では、健康診断やストレスチェックの徹底に加え、理事長らによる「職員懇談会」や満足度調査の意見を具体的な職場改善に反映させるフィードバック循環を確立し、心身ともに健康に働き続けられる環境を整える。モチベーション向上に向けては、良好な人間関係を構築した「グループ単位の懇親会」を継続し、チームの結束力を高める。さらに、ICT機器（眠りSCAN）の活用により、身体的負担の軽減とケアの質の可視化を両立させ、プロフェッショナルとしての誇りを持って働ける環境を構築し、人材の定着を図る。	職員の育成及び処遇については、人事考課制度と連動した運用に加え、資格取得支援や職員懇談会、満足度調査等により意見把握及び能力向上の機会を確保している点は評価できる。また、小グループ単位の懇親会実施や補助制度の拡充により、職員間の関係性構築及びモチベーション向上に一定の成果が見られる。今後は、これらの取組を単発に終わらせることなく、調査結果や懇談会での意見を具体的な業務改善や職場環境整備に確実に反映させる仕組みを構築するとともに、ICT活用による業務効率化と負担軽減を一層推進し、持続的な人材定着につなげていくことが求められる。