

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（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 （共同事業者の場合記入）	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）
ショートステイ利用者の配薬に関しては、間違いがないよう、日常的に関わることが多い介護職員が、看護師の指示のもと行っている。またインスリン対応の方には、ミスがないよう顔写真を添えてセットしてある。配薬は命にも関わるため、確実性が求められる。ショートステイ利用者は、日々、入れ替わりもあり、毎回その都度確認は必要である。マニュアルの確認や見直しについても、定期的に研修などで職員の意識づけを行っていくことが望まれる。		配薬に関しては、誤薬を防止するため、日常的に接する機会の多い介護職員が看護師の指示の下で実施している。また、インスリン対応が必要な利用者については、取り間違いがないよう顔写真を添えてセットするなどの対策を講じている。ショートステイ利用者は日々の入れ替わりが多いため、配薬の都度、慎重かつ確実な確認を徹底している。 定期的な教育活動としては、施設看護師による薬（配薬手順や内容）への理解を深める研修を毎年開催しており、令和7年度においても実施した。これにより、職員の安全意識の向上と確実な業務遂行を図っている。	短期入所生活介護（ショートステイ）における配薬は利用者の生命に関わる最重要業務であり、現在は看護師の指示の下で介護職員が実施している。インスリン対応が必要な利用者に対しては、顔写真を用いるなどの誤薬防止策を継続していく。 令和8年度においても、定員20名に特別養護老人ホームの空きベッドを加えた柔軟な運用が想定される中、日々の利用者の入れ替わりに伴うリスク管理が不可欠となる。そのため、既に導入しているインカムや介護記録ソフトを効果的に活用し、医務課を中心に介護職との連携をさらに深化させる。これにより、情報の乖離を防ぎ、安全かつ確実なサービス提供の維持に邁進していく。	ショートステイにおける配薬業務については、看護師の指示のもと介護職員が実施し、インスリン対応者に対する顔写真による確認等の誤薬防止策が講じられている点は評価できる。一方で、利用者の入れ替わりが頻繁である特性上、配薬ミスリスクは常に内在していることから、確認手順の標準化及びダブルチェック体制の徹底が不可欠である。今後は、マニュアルの定期的な見直し及び実効性のある研修の継続実施により、全職員への周知徹底を図るとともに、ICTツールの活用による確認精度の向上を含め、より安全性を高める取組を推進することを望む。
職員は、法人が求める職責や職務内容に応じ、キャリアアップ（マネジメント）コースまたは専門職コースを選択できる。また、法人の「職員研修計画」に基づき、職員の職責毎に職務遂行能力の達成水準を定めて習得すべき研修をリストアップし、年度当初の人事考課面談で受講する研修を決定している。さらに、施設では研修委員会による施設内研修を毎月実施している。併せて、今後は職員（非常勤含む）の研修に対する意向や経験を人事考課面接で確認し、職員自ら希望する研修を含む研修受講を積極的にバックアップし人材育成に取り組むことが望まれる。		令和7度の取組として、法人の「職員研修計画」に基づき、職責ごとの達成水準に応じた研修を体系化して実施した。具体的な実績としては、新入職員研修、ステップアップ研修、指導職・管理職研修に加え、法人全体（高齢・児童部門）の約50名を対象とした「職員育成プログラム」を継続した。同プログラムでは、法人専属コーチによる定期的な面談を行い、その内容を施設運営へフィードバックする体制を構築している。 施設内においても、研修委員会を中心に法人の計画に沿った施設内研修を毎月開催した。また、多様な勤務時間に従事する職員が柔軟に受講できるよう、録画可能な研修の動画配信や資料のPDFデータ化を推進した。これにより、モバイル端末を用いて場所や時間を問わず受講できる環境を整え、職員全体の資質向上を図った。	令和8年度の取組として、非常勤を含む全職員の研修に対する意向や経験を面談で丁寧に確認する。職員自らが希望する研修受講についても積極的にバックアップすることで、個々の主体的な成長を支援する人材育成に取り組んでいく。	職員の育成については、法人の研修計画に基づき職責に応じた体系的な研修が実施されるとともに、施設内においても研修委員会を中心に継続的な研修機会が確保されている点は評価できる。また、動画配信やモバイル端末の活用により受講機会の確保に努めている点も有効な取組である。今後は、非常勤職員を含めた個々の意向や経験を十分に把握した上で、主体的な研修参加を促進する仕組みの充実を図り、職員の能力向上と組織全体のサービス品質の底上げにつなげていくことを望む。
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つなげることが望まれる。		令和7年度の取組として、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1,500円の補助を年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繋げるため、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。