

## 令和元年度実績報告分

## 「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

| 施設名                            | 王子光照苑                                                                                                                                                                                                                                |                                                 | 施設番号                                                                                                                                                                                | K 108                                      |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 項目                             | 評価結果に基づく現状分析<br>(令和元年度)                                                                                                                                                                                                              | 改善計画<br>(令和元年度末時点)                              | 実施状況(予定を含む)<br>(令和2年4月30日時点)                                                                                                                                                        | 左記実施状況に実施予定が<br>あった場合の実施状況<br>(令和 年 月 日時点) |
| 幹部職員が着実に各種会議や委員会へ出席できる取り組みについて | 施設では、年度初めに事業計画書で各部署や会議、委員会の役割や年度目標、実施計画等を明示して着実に実行を目指している。それぞれの会議や委員会の構成員を各部署から選出・配置している一方、開催時に各部署の業務から離れることが難しく、全員が出席できない状況がうかがえる。今後は、勤務体制を調整することに加え、各種会議や委員会の重要性を職員へ繰り返し説明を行い、出席することへの職員のモチベーションを高めることで、職員参画のもとの円滑な運営に取り組またい。      | 各部署、勤務調整担当者に周知し、定例会議において該当者の勤務調整を図る。            | ① 実施済み<br><br>2 実施予定(令和 年 月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>定例会議時に、業務アシストの非常勤職員を出勤させ、会議時間に補填する。<br>管理職において、急な欠員および、勤務変更などで勤務調整がかなわず公休となってしまった場合には、本人の意思を確認の上、当該時間に休日出勤手当を支給し、出席を願う。 | 1 実施済み<br>( 年 月)<br><br>具体的には以下のとおりです。     |
| 個別の研修計画を立案するしくみについて            | 内部研修の実施や外部研修への派遣等を通して、職員の専門性向上や求められる支援技術・知識の習得に取り組んでいる。職員研修記録へ出席を記録し、受講状況を把握している他、受講後は研修内容を報告書へまとめて提出している一方、個別の研修計画の立案に至っていないことが課題となっている。今後は、時期を定めて、上司との個別面談を実施し研修ニーズを把握するとともに、施設として求める職員像とのすり合わせを行い、職員一人ひとりに適した研修計画を立案するしくみを導入されたい。 | 各部署の上長及び、施設長との面談を新方式の人事考課に組み、スキルアップに対する個人志向を図る。 | 1 実施済み<br><br>② 実施予定(令和 2年 10月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>上司との目標設定面談において、本人が希望する学習及び、上司として本人に足りないと思われるスキルを指摘し、今後の研修へつながる個人目標の設定を行う機会とする。                                       | 1 実施済み<br>( 年 月)<br><br>具体的には以下のとおりです。     |
| 利用者の状況等を職員間で迅速に情報共有するについて      | 利用者の日々の様子や状況について、毎日職員は朝、夕の申し送りや申し送りノートを通して把握している。また、申し送りノートからパソコン内の介護支援ソフトへの転機を相談員が担当し、各ケース記録を作成している。なお、手書きの文書では、他部署で利用者に関する記録を迅速に閲覧することが難しい状況となっている。今後は、各部署の情報や利用者への支援に関する情報をタイムリーに把握できるように、記録のIT化に向けた取り組みを、計画的に進めていくことが期待される。      | ITC委員会を発足し、現状を踏まえた調査を行い、必要機材などの導入計画を検討する。       | 1 実施済み<br><br>② 実施予定(令和 2年 7月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>現状使用している介護支援ソフトを中心とした導入計画を検討。システム業者と連携して、介護計画や介護記録などのIT化を図るとともに、IT機器の指導を行っていく。                                        |                                            |

※この様式は、「令和元年度東京都特別養護老人ホーム経営支援補助金交付要綱」の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価(又は利用者に対する調査)の結果は、施設において公表しているほか、「とうきょう福祉ナビゲーション」によりインターネットでも閲覧できます。

「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

| 施設名                         | 王子光照苑                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                              | 施設番号                                                                                                                                                                                                                                  | K108                                                                                                                                                 |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 項目                          | 評価結果に基づく現状分析<br>(平成30年度)                                                                                                                                                                                                                                         | 改善計画<br>(平成30年度末時点)                                                                          | 実施状況(予定を含む)<br>(平成31年4月30日時点)                                                                                                                                                                                                         | 左記実施状況に実施予定があった場合の実施状況<br>(平成31年4月30日時点)                                                                                                             |
| 新たな人事考課制度の仕組み構築について         | 人事考課制度が導入されており、職員一人ひとりが自己評価した結果を、上司が業務遂行状況等を踏まえて考課するしくみとなっている。一方、2次考課者の苑長と職員とが直接面談する機会がないことや、考課者も含めて、自己評価で用いられている基準の理解が統一されていない等、運営上の課題がみられる。施設としても、新たな人事考課制度の導入を検討しているため、今後は、職員の取り組み状況や意向等を、苑長が直接面談を行い、定期的に確認する機会を設ける等により、職員を適正に評価するしくみを構築されたい。                 | 苑長及び副苑長と一般職員含むすべて職員との面談を計画。                                                                  | 1 実施済み<br><br>② 実施予定(平成 31年 4月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>面談は、苑長および副苑長と職員一人づつ行う。一般職員から話を聞いていき、上位職員への順番で行う。<br>面談は、事業所毎、職種毎に進めていく。                                                                                                | ① 実施済み<br>(平成 30年 11月)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>職員(考課者含む)に対する面談は、苑長により個別に行われた。<br>これらの面談結果をもとに、さらに明確な評価ができるよう、人事考課制度の見直しを行い、次年度前期評価からの実施を目指している。 |
| 利用者の意向や羞恥心に配慮できるための工夫について   | 介護に関わる職員に男性職員の割合が高くなる傾向があり、女性の利用者が多いため、入浴介助の際や夜勤帯の排泄介助を行う場面では、異性による介助を行わざるを得ない現状がある。そのため、男性職員による入浴介助を好まない利用者が、入浴をせずに居室へ戻ったり、同性介助をあきらめる等の事象が発生している。今後は、利用者の意向や羞恥心に配慮して、入浴できる職員配置の工夫が望まれる。また、排泄介助においても、職員全体で同性介助を優先する意識向上を図ったり、介助する時間帯を工夫する等、羞恥心に配慮する観点で検討を進められたい。 | 随時職員募集を行っているが、男性職員の応募ばかりが多い状況である。ハローワークには性別による募集振り分けは許されていないため、人材派遣会社などに女性の派遣提案を依頼している状況である。 | ① 実施済み<br><br>2 実施予定(平成 年 月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>女性の応募があった際には随時採用を行っている。派遣会社への女性派遣依頼も引き続き行う。                                                                                                                               | 1 実施済み<br>( 年 月)<br><br>具体的には以下のとおりです。                                                                                                               |
| 職員のスキルアップのための育成方法や指導者養成について | 職員の離職が続いたことや、段階的に介護技術を習得するための育成方法が確立されていない等の理由により、現在、職員全体を牽引するリーダー職員が不足している状況となっている。今後は、リーダー候補の職員を法人内外の研修へ積極的に派遣する等、学びの機会を多く用意するとともに、外部からのスーパーバイザーを配置する等により、指導者養成を図っていくことが望まれる。併せて、新規採用職員向けの研修テキストを用意して、基本事項の伝達や段階的に介護技術や業務手順を習得するしくみを導入する等、育成方法の確立が期待される。       | 管理職以下の監督職(係長)および、指導職(主任)などの上級一般職における自覚と意識を持ってもらうため、次年度より業務改善会議、およびリーダー研修を実施していく。             | 1 実施済み<br><br>② 実施予定(平成 31年 4月ごろ)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>業務改善会議は、自事業所および自部署の業務進捗状況および職員意気志状況などを他部署リーダー層職員と共有し、意見を出し合って改善を図るとともに、監督職、指導職の職員が自身の立場と役割を自覚してもらうための機関とする。また、リーダー研修は経営、管理監督者が指定した上級一般職を出席させリーダーとしての資質を育成するために行うものとする。 | 1 実施済み<br>(平成31年 12月)<br><br>具体的には以下のとおりです。<br><br>業務改善会議は、係長以下のリーダー職を担当者として改正していたが、建設的な会議体とは言えなかった。職員の育成としては、副苑長が退職し、介護アドバイザーとして非常勤採用し、今後の職員育成を図る。  |

※この様式は、「平成30年度東京都特別養護老人ホーム経営支援補助金交付要綱」の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています

※第三者評価(又は利用者に対する調査)の結果は、施設において公表しているほか、「ときょう福祉ナビゲーション」によりインターネットでも閲覧できます。