

「福祉サービス第三者評価」等を踏まえたサービス改善計画・実施状況

施設名	特別養護老人ホーム慶福育児会麻布慶福苑	施設番号	K-130
-----	---------------------	------	-------

項目	評価結果に基づく現状分析 (令和4年度)	改善計画 (令和4年度末時点)	実施状況(予定を含む) (令和5年4月30日時点)	左記実施状況に実施予定があつた場合の実施状況 (年4月30日時点)
「基本理念・方針を周知徹底するための一層の取り組みが求められる」について	施設長は運営会議者幹部会議、各種委員会会議等において、また、業務目標制度による職員との面接を通じて、施設の基本理念や基本方針の周知徹底に努めるとともにその実現に向けてリーダーシップを発揮している。しかし、職員自己評価結果では「事業所が目指していることの実現に向けて一丸になっている」ことに対して、固定的評価である「そう思う」と答えた比率は低く、10項目中5割を超えたのは2項目である。「リーダー層」だけの結果でもほぼ同じ結果になっており、基本理念や基本方針の周知徹底に向けてより一層の取り組みが期待される。	基本理念・方針は施設内に掲示しておりますが、自己評価制度の面接を通し更なる徹底に向け努めて参ります。	① 実施済み 2 実施予定 (年 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	1 実施済み (年 月) 具体的には以下のとおりです。
「職員育成委員会による報告書に基づき着実な実践と人材確保が期待される」について	介護人材確保対策が社会的に重要課題になる中、当施設においても職員数の2割近くが退職するという事態となる等、人材不足が常態化しており、職員からは「人材確保に取り組んで欲しい」の声が高まっている。よって施設では職員育成委員会を立ち上げ、新入職員の育成、職員の教育体制の確立を図り、離職する職員を防ぐ等の工夫を1年かけて検討し、その内容をまとめるとともに、介護マニユアル・チャート集を作成する等し、報告書としてまとめた。今後は報告書に基づき確実な取り組みを進め、人材確保することが期待される。	令和5年度も人材育成委員会を継続し離職者の減少を目指します。ハローワークや人材紹介会社を通して積極的に人材確保に取り組んでいます。また、自己応募(人材紹介会社以外)の職員は採用決定後に就職支度金20万円を支給する制度を令和4年度から実施しています。	① 実施済み 2 実施予定 (年 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	1 実施済み (年 月) 具体的には以下のとおりです。
「全ての職員が適切な言葉遣いや態度で利用者全員に接することができる取り組みが期待される」について	施設では、「利用者が生活しやすい環境の中で過ごすことができるよう職員ひとり1人が考えて介護します」を基本方針の1つとして掲げて支援を行っている。しかし、職員自己評価の「改善したいと思う点」で半数の職員が「言葉遣いが良い人と良くない人がいる」「もう少し優しさがあっても良いのではないか」等の記載をし、利用者調査「職員の言葉遣いや態度、服装などが適切だと思いますか」の設問で「はい」と答えた利用者は5割であり「どちらともいえない」と答えた利用者は4割余りになっている。全職員の適切な言葉遣いや態度による対応が望まれる。	身体拘束等事故防止委員会を中心に、職員に年3回の実態調査アンケートを実施し、それを基にフィードバックし改善に向け取り組んでいる。	① 実施済み 2 実施予定 (年 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	1 実施済み (年 月) 具体的には以下のとおりです。

※この様式は、「東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金交付要綱」等の規定に基づき、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。