

「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5年度)	改善計画 (令和5年度末時点)	実施状況(予定を含む) (令和6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 (令和6年4月30日時点)
「施設は社会的役割に組織的に取り組んでいるが職員の周知度は一部リーダー層にも低い結果があり、方法や仕組みの検討が望まれる」 について	施設は、目的別の15委員会の活動および7会議での審議決定と報告により、介護施設としての社会的役割に組織的に取り組んでいる。また、施設長はじめリーダー層を中心に常に現状を見直し改善策を遂行する体制に努めている。社会的な介護人材不足においては、採用の工夫職員定着に向けた新人教育と教育者育成に取り組んでいる。しかし、職員自己評価では、いずれの組織的取組においても、職員およびリーダー層において理解が低い結果がある。職員への周知方法や伝わる仕組みの検討が望まれる。	基本理念・方針は掲示しておりますが、令和6年度からは、より簡潔に理解できるように変更しました。自己評価制度の職員面接を通し更なる周知徹底を図るように努めて参ります。	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。令和5年度末の自己評価制度の施設長面接において周知しております。	1 実施済み (年 月) 具体的には以下のとおりです。
「【マナー指針】を基本に職員自己チェックや上司による指導、相互の学び合い環境もあり、接遇の成果が期待される」 について	施設は、昨年度のサービス改善計画として「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組み」を掲げ、マナー向上委員会を中心に、マナー指針、接遇マニュアル内容の職員周知に取り組んだ。関連して、人権擁護チェックシートを実施、職員目標管理制度や人事考課制度の上司面談では職員個別に自覚と改善への指導に努めている。また、ワーカー会議では職員相互に学び合う職場環境もある。「人による」、「横柄な態度の職員もいる」等の利用者の声は減っているが、職員間の言葉遣いに等においても取組成果が期待される。	徐々にではありますが、接遇については左記のマナー向上委員会を中心とした取組みで改善してきております。今後も、粘り強く改善していくように努めて参ります。	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。マナー向上委員会の取組を継続して実施し、また、令和5年度末の自己評価制度の施設長面接において注意しております。	1 実施済み (年 月) 具体的には以下のとおりです。
「利用者の暮らしの幅を広げるために活用可能な地域情報について、視点を変え専門性を活かした更なる検討が期待される」 について	利用者に提供する地域情報として、主として社会保障に関する行政手続き等、生活に密着した事項を伝え、利用者にとっての安心・安全な暮らしの継続に反映させている。しかし、基本理念である、地域との結び付きを重視した支援においては、資源・時事等も含めた多様な情報が、利用者にとって張りのある心豊かな暮らしの実現に有効に活かされてくる。コロナ禍で外出・交流が困難な現状もあり視点の変換も必要であるが、専門性を活かして情報を取捨選択し、利用者が暮らしの幅を広げるために活用可能な地域情報について、更なる検討が期待される。	港区役所が毎月1日と21日に発行している地域情報誌「広報みなと」と公益財団法人港区スポーツふれあい文化健康財団が毎月1回発行している港区コミュニティ情報誌「キスポーツ」を利用者に配布し、多様な地域情報を活かしていくように努めて参ります。	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。「広報みなと」と「キスポーツ」を発行日毎に利用者に配布しています。	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。