

特別養護老人ホーム経営支援補助金における 「サービス改善計画」等の取組を公表します。

経営支援補助金と福祉サービス第三者評価

特別養護老人ホーム経営支援補助金の交付施設においては、平成 19 年度から、以下の取組を実施しています。

- 少なくとも 3 年に 1 度は第三者評価を受審
- 第三者評価を実施しない年は、第三者評価の利用者調査手法を活用した「利用者に対する調査」を実施
- 第三者評価等の結果を施設での利用者サービス向上のための取組につなげるために、「サービス改善計画・実施状況」を各施設が作成・公表

＜特別養護老人ホーム経営支援補助金とは＞

特別養護老人ホームが、介護保険制度に円滑に移行し、利用者サービスの維持・向上など、新しい時代の都民要望に応えられる施設となるため、特別養護老人ホーム経営支援補助を東京都独自に行っています。

公表している内容について

ここで公表しているのは、次のものです。

- 施設から東京都に提出された「サービス改善計画」
- 「利用者に対する調査」の結果報告書（これら調査を実施した施設のみ。）

サービス改善計画は「第三者評価」又は「利用者に対する調査」の結果に基づいて作成されています。

なお、「第三者評価」を受審した施設の評価結果は、「とうきょう福祉ナビゲーション」の第三者評価のページで公表しています。（事業所情報の詳細ページからも、「評価情報詳細」のボタンをクリックすれば見られます。）

※経営支援補助金交付施設においては「財務情報等の公表」の取組も行っており、第三者評価等の公表とあわせて、利用者への情報提供とともに、利用者サービスの更なる向上のために常に努力しています。

次のページより、「サービス改善計画」等を公表しています。

「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	特別養護老人ホーム等々力共愛ホームズ		施設番号	K275
項目	前年度の評価結果に基づく現状分析 (平成28年度)	改善計画 (平成28年度末時点)	実施状況(予定を含む) (平成29年4月30日時点)	
研修体制	【研修体制(研修を受けることができる環境整備を含む)の充実が期待されます】 ユニットリーダーを中心にユニットケアの研修に参加する他、外部講師を毎月招き、リハビリテーションの視点から職員の能力向上を図っています。また、新人職員には最低3カ月間日替りで指導担当を配置し、新人を育成しています。一方、現場には人員の不足感もあり、研修に参加しやすい環境とは言えない状況です。そして、ユニットケアにより日中の職員の配置がユニットにおいて1～2名のため、知識や技術の伝達及び統一が難しいのが課題です。職員からも研修体制の充実を求める声が複数上がりました。研修の機会を増やす何らかの取り組みが期待されます。	1. 研修の年間計画(事業計画掲載)の作成と実施。 2. 毎月行われる事業所の運営会議(共愛会議)で職員研修会の周知や実際の研修会開催を会議前に組み込む。 3. 新入職員研修の参加必須でシフトに組み込む。 4. ユニットリーダー研修の受講2名を目標にする。 5. 機能訓練研修の年間計画の実行。	1 実施済み 2 実施予定(平成29年4月～平成30年3月) 具体的には以下のとおりです。 1. 実施中。 2. 機能訓練研修、ユニットケア研修(しつらえ)実施済み。 3. 4月新人研修対象なし。⇒7月に再度新人研修の法人開催の為、対象者があれば実施予定。 4. ユニットリーダー研修2名参加予定。 5. 4月実施。年間計画にて起案申請中。	
組織強化	【組織強化のための人材の補強と柔軟な異動を可能にする体制作りが求められています。】 当施設では能力の高い職員がリーダー層を形成し、利用者の意向等を踏まえたサービス提供に努めています。しかし、現場のみならずリーダー層及び経営層も人員の不足感を認識しています。ユニットケアのため人員の効率的な配置に限界があり、不足感が更に増します。そして、ユニットケアにおいては職員と利用者の関係性(相性等)がケアに直接的に影響するため、現場の状況(利用者との相性等)を踏まえた柔軟な異動が求められます。組織強化のための人材の補強と柔軟な異動を可能にする体制作りが求められています。	1. 法人本部と協働した人材確保。 2. 事業所内異動の柔軟性。	1 実施済み 2 実施予定(平成29年4月～平成30年3月) 具体的には以下のとおりです。 1. これまでも現状も、法人職員の確保は困難であり、法人や事業所の人材獲得についての努力は継続している。4月段階で、2名の非常勤介護職員を採用。派遣職員でも補充を継続して努めている。 2. 事業所内異動は柔軟に事業所内で実施できている。	
ユニットケアの特性を活かす	【東京23区内初のユニットケア施設という特徴を活かす、法人のバックアップ体制の強化が期待されます。】 当法人では世田谷区で複数の居宅系及び施設系サービスを展開しています。また、施設系サービスは従来型特別養護老人ホーム(多床室で構成)とユニット型特別養護老人ホーム(当施設)です。同じ地域であってもサービス種目、形態により運営のあり方が異なるのは当然のことです。そして、当施設には上記講評に記した特徴があり、その特徴を活かしながら運営するには、法人としてのバックアップ体制が不可欠です。23区内初の完全個室のユニットケアという特性を活かし、十分な人材やケアの体制を整えることで、法人全体のイメージアップに繋がれることを期待します。	1. 法人との連携強化。 2. 適正人材の人材確保。 3. 研修の充実。	1 実施済み 2 実施予定(平成29年4月～平成30年3月) 具体的には以下のとおりです。 1. 法人本部が近隣にあるが、施設内にはないため、今後も連絡、報告、相談を密に連携を継続していく。 2. 前記の「組織強化」に準ずる。 3. 前記の「研修体制」に準ずる。	

※この様式は、「平成26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。