

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	花みずき		施設番号	K397
項目	評価結果に基づく現状分析 (令和元年度)	改善計画 (令和元年度末時点)	実施状況(予定を含む) (令和2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 (令和 年 月 日時点)
について	<p>相談員、介護支援専門員、機能訓練指導員、管理栄養士、看護師、介護士が、すべての入居者一人ひとりのその人らしい生活を営めるように支援しています。入居者の有する能力やその生活は多様性ゆえに、常に適正な支援を意識して行うことで、入居者の生活機能の維持向上につながり各専門職がお互いの地位を守ることができます。ただ、職員不足が職員の士気の低下を招いていることも事実です。そこで、今後は専門職集団として社会性を保ち、入居者はもちろん、職員集団も笑顔で仕事をしていけるように職員間の意思疎通を深めていくことを課題としています。</p>	<p>グループ内の他法人との連携を目指し、人事交流を実施し、適正な運営が行えるよう進めていきます。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和3年2月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>当法人内、特別養護老人ホームショートステイ事業を継続し、安定運営できるように進めていく。</p>	<p>1 実施済み ( 年 月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p>
について	<p>専門職は人員不足により調整に追われている現状があります。定期化しているはずの会議の開催が確実に実施できない為に、各ユニットに出向いて情報を伝達しています。利用者の状況変化に応じて、必要な情報を途切れないようにユニットに伝える必要があります。重要な伝達事項が、しっかりと必要な場所と支援者である職員に伝わっているかを記録に残すことが求められます。相互に確認し合える会議の意義を確認し、全職員の共通理解を得た実施が求められます。職務内容及び分担を明確化する事が、利用者の安全を確保し職員を守ることに繋がります。</p>	<p>ユニットリーダーの交代や職員の退職があったが、施設長補佐やユニットリーダーを再度配置をすすめ、マニュアル等の整備につなげます。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和3年2月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>資格取得やリーダー配置をすすめ、マニュアルの整備につなげる。</p>	<p>1 実施済み ( 年 月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p>
について	<p>前年度利用終了者23人、そのうち医療機関への入院が22名であり、一昨年度8名に比べ3割弱の増加となっています。施設は利用者の高齢化に伴い、関係医療機関との連携強化のうえ、所属医師の増員、看護師の増員を行っている。見取りについては検討段階ではありますが、利用者アンケートでも見取りを求める意見が見られる。利用者が最後まで安心して暗れる場所になるように見取りへの運営方針を示したうえで、段階的に終末期研修やマニュアル作りなど、家族との連携も含め自然なかたちで看取りを受け入れていける体制の準備が望まれている。</p>	<p>医療体制は昨年と同様、花みずき診療所の管理者、配置医設定や、診療の人員・回数増加へ向け必要な関連法令の確認、手続き、準備、依頼ができる医師との交渉、アプローチの強化をすすめる。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和2年3月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>昨年同様になりますが、実際には今年度内での実施は現実的ではないが、3～5年という複数年単位で体制作りの準備をしていく。</p>	<p>1 実施済み ( 年 月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p>

※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。

別記第6号様式

「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花みずき		施設番号	K397
項目	評価結果に基づく現状分析 (平成30年度)	改善計画 (平成30年度末時点)	実施状況(予定を含む) (平成31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2年4月30日時点)
組織体制 について	<p>昨年度より経営層の交代があり、組織体制の見直しが今年度は進められた。適正な職員数の配置、過剰なアウトソーシングの廃止、必要な業務に合わせた組織構成の見直しなど大規模なものとなり、その反動が職員に与えた影響は少なくはなかったようである。職員の自己評価では、人員不足をはじめとした職員体制に対して改善を求める意見が多く挙げられており、現場の声として切実な思いが伝わってきている。新しくなった経営層は改善に向けた取り組みを継続しているところであり、職員の働きやすい環境が整えられることが期待されている。</p>	<p>グループ内の他法人、他事務所との連携、当該施設と合築施設である介護老人保健施設とのチームワーク作りを目指す、当該施設事業所内の地盤強化に注力する。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和2年2月頃)</p> <p>合築の両法人が各々で独立した運営ができるように人事を行い、組織の再構築を進めていく。</p>	<p>1 実施済み (令和2年3月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>両法人が独立した運営となっている。</p>
マニュアル について	<p>施設での業務に必要なマニュアルや手順書等は一通り揃えられている。しかし、これらは各分野で必要に応じて取得した研修資料等をまとめたもので、施設として仕様が統一されてはいなかった。施設長もこの点については課題として捉えており、現在、感染症対策委員会においてマニュアルの見直しが進められているなど、一部で早速改善へ向けた取り組みが始められている。他のマニュアルも含め、全体的に見直しを図る過程で新たな気づきも得られると思われるため、引き続き取り組みを行っていくことが必要となる。</p>	<p>ユニットリーダーを中心に、介護職員をメインとしたユニットミーティングを実施し、その内容を全職員で周知、共有を図り、委員会活動につなげマニュアルの作成に反映させる。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和2年3月頃)</p> <p>リーダー配置など人事の見直しを行い、今年度をかけて作成に取り組む。</p>	<p>1 実施済み (令和2年3月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>リーダー配置の見直しは実施しているが、継続して調整中。</p>
終末期ケア について	<p>昨年度、施設を退所した利用者は医療機関への入院や死亡、その他の理由によるものであった。利用契約時には利用者が症状の重度化や終末期により生活が難しくなった場合、施設で最期を見守る看取りは行わない方針であることを説明している。実情として、そのための家族が逗留できる場所の用意はされていない。しかし、看取りを希望する家族が増えてきており、今回の家族アンケートでも意見が挙げられていた。今後同様のケースが起きることは想定できるため検討の余地がある。</p>	<p>花みずき診療所の管理者、配置医設定や、診療の人員・回数増加へ向け必要な関連法令の確認、手続き、準備、依頼ができる医師との交渉、アプローチ強化。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和2年3月頃)</p> <p>実際には今年度内での実施は現実的ではないが、3～5年という複数年単位で体制作りの準備をしていく。</p>	<p>1 実施済み (令和2年3月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>複数年単位で体制を作っており、継続して取り組んでいる。</p>

※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。