

第7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シルクロード澁水		施設番号	
項目	前年度の評価結果に基づく現状分析 (令和3年度)	改善計画 (令和3年度末時点)	実施状況(予定を含む) (令和4年4月30日時点)	
7-1 について	職員の育成については法人全体として永遠の課題として捉えています。新規職員の採用に向けても、自社採用に力を注ぎ、ホームページのリニューアルなどを通して意識高い職員の応募が増加していけるように取り組むことを今後の新たな目標としています。	職員の新規採用に向けて、様々な媒体を活用して募集を図り、新規採用を目指す。また、ホームページの見直しを行い、フリー素材を最小限にすることでリアルなホーム内の様子を伝えられるようにする。施設内の写真をスライドショーでYouTubeに載せて視聴できるように見直しを行う。	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(平成 年 月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。 ホームページの見直しと、求人媒体の活用による新規入職者確保。</p>	
4-1-3 について	今後策定が義務付けられるBCP(事業継続計画)についても策定を進めています。今後さらに完成度を高めていく予定としています。BPC原案をより実践的なものへと見直しを行い、研修及びシミュレーションを重ね、更に継続して見直しを行っていく。	BCPは災害と感染症に分けて作成し、職員に対して研修とシミュレーション訓練を行っていく。	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(平成 年 月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。 計画書は災害と感染症に分けて作成し、令和4年度は職員に対して研修とシミュレーションを2回実施した。</p>	
5-1-2 について	職員の知識やスキルの上に向け、コロナ禍の中でもインターネット動画サイトを活用した研修の実施など、工夫を凝らして実施しており、職員調査の自由意見からも高い評価を得ています。また人事評価制度も導入し、自己評価、他者評価を通して自身の強み、弱みの把握につなげています。今後は、どのような力量を身につけたいか職員との面談等を通じて確認し、職員一人ひとりの能力向上に関する意向を踏まえ、法人のキャリアパスと連動する形で個人別の育成計画の作成につなげ、個々の育成計画に基づき計画的に職員の育成が図られることを期待します。	東京働きやすい福祉の職場宣言事業所登録を目指すなかで、人事評価制度を見直し、就業規則や給与規程を連動させるように取り組む、令和5年度より見直した規程を施行すると共に、連動した人事評価制度を実践する中から個別育成計画の作成に取り組む。	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和5年12月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。 令和4年度中に見直しを行い、人事評価における評価者研修や職員説明会を行い、理解を求め、令和5年度より見直した規程を施行し、令和5年秋頃に評価に基づいた面談を行って個別育成計画を作成する。</p>	

※この様式は、「令和4年(2022年)度八王子市地域密着型特別養護老人ホーム運営費補助金交付要綱」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」などを参照し、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、八王子市のホームページでも閲覧できます。