

「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	八王子美山学園	受審(実施)年度 (※)	令和4年度	施設番号	41 - 0015
-----	---------	-----------------	-------	------	-----------

※第三者評価または利用者調査実施の年度

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 あった場合の実施状況 (令和6年4月30日時点)
新人職員の定着に向けたさらなる取り組みについて	新人職員が入職しても3年以内に辞めていく状況がある。特に女性職員の退職が目立つ。	職員定着に向け、福利厚生についてはより効果のある制度へ見直しをしています。採用についてはネット経由での募集はもちろん、来年度は成功報酬型の仕組みを利用した採用方法も取り入れていきます。また支援員の負担軽減が期待できるICTデジタル機器も積極的に取り入れていきます。	① 実施済み ② 実施予定 (令和 年 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	① 実施済み (令和 年 月) 具体的には以下のとおりです。
事業計画や施策の理解、共通認識を深めるためのさらなる取り組みについて	事業計画書、事業報告書は分かりやすく別冊で作成しているが職員全員に理解、共通認識ができていない部分がある。	中長期計画、事業計画の内容の理解、共通認識を深めるため、日頃から職員へ分かりやすく伝えていきます。また全体へ伝える場として勉強会、施設内研修等をできるだけ多く設けていきます。	① 実施済み ② 実施予定 (令和 6 年 3 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	① 実施済み (令和6年3月) 具体的には以下のとおりです。 職員全体に事業計画や施策の理解、共通認識を深めるため、必要時にはその都度、朝の申し送りで説明した。また、本部による勉強会を3回実施した。
風通しのよい職場環境作りに向けたさらなる取り組みについて	コロナ禍もあり職員間でのコミュニケーションの場がほぼなかった。特に新人職員が悩み等何でも話せる場、環境作りが足りなかった。	風通しのよい職場を目指し人事制度を踏まえた上司面談、管理職面談等、直接上司、部下と話せる機会をより多く設けていきます。また各部署にいる主任、副主任が中心となりチーム支援に力を入れていきます。	① 実施済み ② 実施予定 (令和 6 年 3 月ごろ) 具体的には以下のとおりです。	① 実施済み (令和6年3月) 具体的には以下のとおりです。 管理職面談については施設長、課長が非常勤を含め実施した。その他、主任を集めた話し合いを実施しチーム支援に活かした。人事制度を踏まえた面談については上司面談を年2回実施し個々としてしっかり向き合った。

※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。