

福祉サービス第三者評価結果（総括表）

① 第三者評価機関名

一般社団法人 いばらき社会福祉サポート

② 施設・事業所情報

名称：障害者支援施設 愛正園	種別：施設入所支援
代表者氏名：施設長 松下 博	定員（利用人数）： 60 名
所在地：茨城県高萩市下手綱 1 9 5 1-2 6	
TEL：0 2 9 3-2 3-6 3 7 3	HP：http://www.health-care.or.jp/aiseien/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 昭和57年4月	
経営法人・設置法人（法人名等）：社会福祉法人 愛正会	
職員数	常勤職員： 51 名 非常勤職員： 20 名
専門職員	看護師 5名 サービス管理責任者 2名
	管理栄養士 1名 栄養士 2名
	社会福祉士 2名 介護福祉士 28名
	作業療法士 1名 社会福祉主事 10名
施設・設備の概要	個室 80室 浴室、洗濯室、トイレ 機能訓練室、デイルーム、ホール 研修室

③ 理念・基本方針

人の和が育む愛と正義を根本理念として、利用者一人ひとりが尊厳をもって、その人らしい自立した生活が送れるよう強く支援します。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

- ・ 緑に包まれて、海を望む空気のきれいな環境。
- ・ 全室個室、テレビ・電話・パソコン・冷蔵庫など希望する生活空間を確保。
- ・ 医療体制（内・外・整・歯など）が十分に整っています。
- ・ PHS 連動式ナースコールにより、利用者様の要請には即対応しています。
- ・ 人としての尊厳を守り、いつまでも口から食べる幸せを大切に考え、刻み食やペースト食は一切行わず、食事らしいメニューを調理の工夫でご用意しています。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和2年10月28日（契約日）～ 令和3年3月31日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	0 回（初回）

⑥総評

◇特に評価の高い点

園の運営理念、基本方針は明文化され、施設職員はもとより利用者及び家族、地域にも広く広報し、職員はこの理念を基に日々の利用者支援を行っています。そのことは、職員自己評価における多数の職員コメントでも伺えました。特に、職員自身が全体討議し、「私たちは愛正園職員としての規律を守り毅然とした態度で勤務します」という 8 つの標語をつくり、職場環境や職員の質の向上に取り組んでいる姿は他の施設の模範とするところであると思われま

す。運営においては、年間を通して公認会計士監査法人の往査・指導を受けており、又毎月税理士法人による会計帳簿等の確認や助言指導を受け、さらなる分析・改善に取り組んでいますが、特に必要な結果においては、分かりやすいようにグラフ化（見える化）し、職員にも周知しています。

事業計画に基づいた 22 の委員会が設けられ、委員会で検討された意見等がボトムアップして運営委員会に提出され、事業計画に反映されるとともに、法人全体の理事会等に提案されています。なお、施設長はじめ職員が参加した会議の結果は、職員会議やパソコン上で報告され、職員に広く周知されています。

利用者や家族への事業計画の説明においては、利用者には自治会「はぎの会」定例会で、家族には家族説明会で行っています。特に、家族には新型コロナウイルス対策に関する取り組み、状況等を頻回にお便り等で報告し、協力依頼を行っています。

経営の改善や福祉サービスの質を高めるために設けられた各種委員会の活動は、施設長が全体を把握するとともに、不足する部分は職員自身が気づき、改善できるようにしています。そのことは、数多くある出張の復命書に記入してある施設長コメントからも伺い知ることができます。また、施設長が職員を大切にするという姿勢は、職員相互の協力の下、毎年リフレッシュ休暇（連続 10 日休暇）を取得できる体制が整っており、職員の健康管理（健康診断、腰痛検査、ストレスチェック等を含む）を基本に、相談できる体制が整っており、業務の説明に関する面談を行った職員が海外旅行等の話を笑顔で語って下さった様子からも伺えました。

さらに、必要とされる資格取得に関する情報を示すため、玄関前の廊下に、職員の顔写真と資格等が掲載されており、専門資格への意識を高めていることが伺えました。

きめ細やかに作成されたマニュアルをもとに、利用者個別性に配慮された写真入りの手順書なども作られています。

業務内容は新人職員であっても一定の基準のもとに遂行できるよう配慮され、担当となる先輩職員が決められ、両者のシフトを合わせるなどの配慮がなされ、記録の方法や各種手順の指導を受けることができます。

施設長や先輩職員を理想の上司像としてとらえ、自らの成長の指標としている言葉が聞かれたり、日頃の利用者や家族へのケアの努力を感謝をもって表現されるなど、管理者や職員相互が思いやりを持ち互いを尊重する姿勢が利用者のケアへもつながり良い循環が生まれています。実習に来た複数の高校生が愛正園の職員として成人式を迎え、その中からは「私はここに実習に来て、ここで働きたいと思いました。今も本当にここでよかったと思っています」と表現する者もあり、相互信頼による丁寧な人材育成がされていることが確認できました。

利用者の安全性と個別性・プライバシーの保護と職員の業務負担の軽減の両立を図るため、全室個室はもとより、独自の工夫を加えたトイレや複数の入浴設備を整えるほか、インターネット環境の整備や職員の情報共有システムの運用がされています。

◇改善を求められる点

中・長期計画の策定においては、コロナ禍により中断されていますが、早期の策定を期待します。ただし、単年度の事業計画と事業報告は、評価・改善により次年度計画に反映されており、中・長期計画が作成されれば、さらに充実するものと期待します。

地域の機関・団体の福祉活動が低調である上に、地域で活用できる社会資源が極めて少ないことから、地域福祉活動の取り組みが少なくなっています。視点を変えて施設が取り組んでいる行事等を広報し、施設や職員が持っている力を発揮した地域への自主活動を増やすなどの工夫を望みます。なお、地域福祉活動では、支援学校等と連携するなど、福祉ニーズの把握や連携を深め、具体的な事業・活動を展開できることを望みます。

キャリアパス制度に基づき、法人内・施設内研修、外部研修が充実され、資格取得への支援等、職員育成が確実に行われていますが、多くの研修を体系化し、関連性・持続性を持った一人ひとりの研修体系が構築できることを期待します。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回初めて福祉サービス第三者評価を受審しました。

まず受審のための評価機関を探しました。茨城県が認証している評価機関は8事業所ですが、県内に拠点を置く機関は8事業所中1事業所のみで他は全て他都県であり、かつ障害者支援施設の評価実績も少なく甚だしく選択肢が狭められました。更に昨年来の新型コロナウイルス感染症対策におけるさまざまな制約が現状としてあり、平成29年2月全国社会福祉協議会が発行した「福祉サービスの第三者評価受け方・活かし方」のテキストにある「評価機関情報や説明をよく確認して、自らの施設に適していると考えられる評価機関を選定する」ということはできませんでした。また自己評価票には第三者評価をかつて受審していることを前提とした設問が繰り返しあり、初めての受審では当然回答にチェックを入れることは出来ませんでした。職員の自己評価についても経験年数の浅い若手の職員では設問の趣旨や言葉の意味そのものを十分に理解して回答を導くことが難しい設問も多く、経験年数に拘らず管理者以下同じ設問であること等に疑問を多く感じました。現時点では第三者評価が義務化されていないとは言え、これら設問のあり方については一考を要するのではないかと思います。

上記全社協テキストには、第三者評価の目的は『評価結果は施設の理念や基本方針を具体化し、よりよい福祉サービスに向けた「達成度」を示すものとなります』とありましたが、評価機関による評価報告は茨城県が平成29年2月に作成したガイドラインに沿って画一的に評価指摘を受けたと思われる内容であり、すべての設問に於いてマニュアルや記録の有無に評価視点が終始していました。これでは実状に沿った評価とは言い難く、弊施設の特性として愛正園基本方針「個人の尊重」に基づき永年大切にしてきた「手のぬくもり」「利用者様ご家族との信頼関係」、同じく「医療に裏付けられた福祉の推進」を実践すべく同系医療法人の協力を得て取り組み築いてきた医療的ケアや看取りなど、マニュアルには表記され

ていませんが弊施設現場に永年に亘り熱くかつ脈々と息づいている施設のそれらの現状が評価結果に表れて来ないことに疑問を感じました。

しかし今回第三者評価を受審したことで自分たちのサービス提供の取り組み等を見直す或いは確信を持つ良いきっかけになりました。職員の意識もたかまりました。第三者の評価結果を真摯に受け止め職員間で共有し、改善しなければならぬことは改善すべく取り組みます。ご指導有難うございました。