

別紙

福祉サービス第三者評価の結果

1 評価機関

名称： 一般社団法人 しなの福祉教育総研	所在地： 長野県上田市上田 180-6
評価実施期間： 令和5年7月1日から 令和6年2月25日 *契約日から評価結果の確定日 (通常、評価結果報告会日) まで	
評価調査者 (評価調査者養成研修修了者番号を記載) 050431 B16022	

2 福祉サービス事業者情報 (令和5年10月末現在)

事業所名： (施設名) 特別養護老人ホームうすだコスモ苑	種別： 介護老人福祉施設
代表者氏名： (管理者氏名) 柳澤正文	定員 (利用人数)： 100名
設置主体：社会福祉法人ジェイエー長野会 経営主体：社会福祉法人ジェイエー長野会	開設 (指定) 年月日： 平成30年 4月 1日
所在地：〒384-0301 長野県佐久市臼田 86	
電話番号： 0267-82-2214	FAX 番号： 0267-82-3949
電子メールアドレス： ja-naganokai.or.jp	
ホームページアドレス： sakuh004@saku.ja-naganokai.or.jp	
職員数	常勤職員： 54名 非常勤職員 24名
専門職員	生活相談員 (社会福祉士) 3名 管理栄養士 1名
	介護職 (介護福祉士 36名) 43名
	看護師 6名
施設・設備 の概要	(居室数) (設備等) 個室64室・2人室4室・3人室4室・4人室4 特殊浴槽3台・個浴5台・天井リフト46機・走行リフト7機

3 理念・基本方針

<p>【法人理念】 わたしたちは「協同のこころ」をもって、“あなたと”ともに、“地域”とともに一人ひとりの幸せ・笑顔を創ります。</p> <p>【法人行動目標】 私たちは、一人ひとりの尊厳を守り、いのちの大切さに向き合いながら寄り添い、関わる全ての人々が、身体的・精神的・社会的に良好な状態で、その人らしい日常生活が送れるよう、努めます。 そして、地域とのつながりを広げ、地域共生社会の実現を目指します。</p> <p>【うすだコスモ苑の基本方針】 1. わたしたちは、利用者・家族の思いや希望が、日々の生活の中でたいせつにされ</p>
--

るように努めます。

2. わたしたちは、言葉遣いや態度に責任を持ち、良質な介護を提供します。
3. わたしたちは、自己研鑽に励み、多職種が協働し、お互いを認め、成長し合える職場づくりに努めます。
4. わたしたちは、地域の皆様と積極的な交流を通して、子供からお年寄りまで、気軽に立ち寄れる場所づくりに努めます。

4 福祉サービス事業者の特徴的な取り組み

- ① 職員一人一人が自身の態度、姿勢に責任を持ち、特に認知症ケアの取り組みに力を入れ、他職種連携により利用者理解を深め、利用者様の意向に沿ったケアをチームで行います。
- ② 地域交流を通して、社会との繋がりを広げ、地域とともに認知症ケアについて学び合う場を提供します。
- ③ 北欧式トランスファーの考え方を推進し、入居者様と介護職員の双方にとって、心身に負担のない「やさしい介護」の実現に向け、常に学び実践しています。

5 第三者評価の受審状況

受審回数（前回の受審時期）	0 回（ 年度）
---------------	----------

6 評価結果総評（利用者調査結果を含む。）

◇特に良いと思う点

(1) 認知症ケアへの積極的取り組みを行っていました。

- ① 介護職員、看護職員、機能訓練指導員、ケアマネジメント職員等が、認知症ケア基礎研修、認知症ケア研修に参加して、知識及びケアの具体的方法について学び、認知症についてより専門性を高める取り組みが行われていました。
- ② 法人本部で開催されるセンター方式を活用した、認知症事例研修での発表や、事業所で行うチーム実践報告会での事例発表会に向けて、発表のテーマ、発表者を決定し、5か月ほどの準備を経て実施されてきました。発表会の講師として佐久大学の先生、第三者委員により講評を頂き、振り返りがされてきました。
- ③ 認知症ケア研修の受講推進（認知症実践者研修の受講、認知症ケア専門士の受講）として、資格取得対象者の選出を行い、積極的な研修受講と資格取得のための体制が構築されてきました。また、認知症困難事例に対する、事例検討会が行われていました。

(2) 北欧式トランスファー導入による「やさしい介護」の提供と、効率性の高い介護の追及による労働環境の改善に取り組んでいました。

- ① 法人全体として北欧式トランスファーの技術を導入して、利用者に対して「絶対に持ち上げない」「利用者の積極的参加」「自然な動き」「摩擦の利用」「てこの原理」等の基本的な考えと技術を導入した、科学的根拠に基づいた新しい介護方法への取り組みが組織的に行われていました。
- ② 天井走行、床走行のリフトを導入、スライディングボード、スライディングシート、立位補助具を利用した、利用者に対して優しい介護を提供すると共に、職員

にも負担がかからない、新しい介護方法の追及が行われていました。リフト使用については、基本的に全職員が使用できるような教育が実施されていました。

- ④ 北欧式トランスファーの導入により、介護の専門性として、①利用者の残存機能を生かした介助。②観察力、知識、介護技術の向上を図る。介護者の健康管理と体を傷めない支援について研究・実践していく場となっていました。

(3) 地域共生型社会づくりに向けた取り組み（地域連携と地域交流）

- ①法人の行動目標として「地域とのつながりを広げ、地域共生社会の実現を目指します」。また、中長期計画においても、「2040年地域共生社会に向けた長期計画の自立・長期プロジェクトの実施と令和5年9月計画完成」が謳われていました。
- ②地域との連携と交流は、ここ数年の新型コロナウイルス感染防止のために、様々な交流や連携が制限されてきましたが、その中でも次の内容について実施されていました。
 - 地域の保育園・幼稚園・小学校・高等学校との交流としては、佳里保育園との七夕運動会交流、臼田南幼稚園との交流、新臼田小学校での事業所の紹介、中小学校の職場体験の受け入れ（介護のお兄さん・お姉さん講座）等が行われていました。
 - 実習生等の受け入れとして、佐久大学実習生・ケアワーク実習生の受け入れ、佐久総合病院看護専門学校生の見学・介護授業の実施、小諸養護学校生徒の実習受け入れを行い、専門職養成に積極的に取り組んでいました。
 - 地域の関係機関との連携として、JA長野八ヶ岳介護従事者野菜応援プロジェクトの交流（年3回）、JA健保による健康相談、佐久総合病院との連携会議、信州短期大学事例発表会、佐久大学懇親会等が開催され、地域との交流と連携が図られていました。

(4) 法人本部を中心とした、組織的な体系化と取り組みが行われ、安定した運営が行われていました。

- ①法人統括本部を中心として、管理会計の徹底、内部統制の確立、コンプライアンスの徹底、業務改善の推進、人材確保と育成、労働環境の改善等が組織的・体系的に実施され、安定した法人運営が行われていました。その結果として、事業所活動も組織的な取り組みが確立していました。
- ②うすだコスモ苑では業務分担表（組織図）、役職者名簿、各職務者名簿と主な職務について、職務分掌が明示されていました。内部職員だけでなく、外部者に対しても、それぞれの職務内容や役割が分かりやすく示されていました。
- ③うすだコスモ苑全体として、各種委員会が設定され、委員会の活動内容と委員会メンバーが明記されていました。委員会には、運営委員会・監事会、職場代表者会議・経営会議、総合リスク委員会、入所判定委員会、安全衛生委員会、栄養委員会、教育・研修委員会、身体拘束・虐待防止委員会、医療的ケア看取り委員会、感染対策委員会、災害対策委員会、広報委員会、事故防止委員会、リハビリ・やさしい介護委員会等が設置され、組織的、体系的取り組みが行われていました。

(5) 看取りケアへの取り組み

- 医療的ケア・看取り委員会が設置されていて、看取りに向けた体制づくり、見取りマニュアルの整備、職員向けの見取り研修の企画開催がされていました。終末期という時間を過ごすために、思い出ボード（写真・メッセージ等）の作成や、看取りの事例発表会を開催して、安心して終末期を迎え過ごせるため

の対応が行われていました。

◇特に改善する必要があると思う点

(1) 職員不足による事業活動の制限

- 事業所での介護現場での職員確保が大変難しく、令和4年度では新卒採用職員1名、中途採用者により、ぎりぎりの状態で施設運営が行われていました。法人としての人材確保は、介護初任者研修の開催、介護・福祉関係学校説明会（佐久大学・信州短期大学・関係高等学校）、就職説明会への参加、外国人労働者受け入れの検討、ホームページによる広報活動等の実施により対応が図られてきましたが、現場サイドからは人材不足のため、活動が制限されているという声が多く聞かれました。人材の確保・安定ができれば、もっと良いケアができるという意見も多くありました。
- 福祉事業所での人材不足・人材確保は、今後ますます難しい状況が予想されます。現場での福祉人材の不足は、働く人々の継続的な疲労と、利用者へのサービス内容の低下を招くことが考えられます。法人・事業所として、福祉人材の安定確保を現状での最大の課題として捉え、さらなる事業所運営の充実と、利用者福祉サービス向上への取り組みを期待いたします。

(2) 職員間の連携体制が不十分である。

- 事業所の規模が大きく、組織形態も複雑であり、職員間の連携及び共有化については十分にできていないというコメントが多数ありました。
法人の理念、事業所の基本方針、事業計画等を職員が共有することは、職員自らが、業務に対しての意識づけ、利用者の接し方、サービス提供の考え方や姿勢を明確にすることができます。
- 職員は毎日の仕事の中で、上司や職員間での報告・連絡・相談を徹底して行うことにより、ケアの向上への取り組みが可能となります。情報の伝達、周知、共有をしていくためには、現状の業務内容の評価及び見直しも必要と考えられます。職員間の連携を強化し、より良い支援につながることを期待致します。

7 事業評価の結果（詳細）と講評

- ・ 共通評価項目（別添資料1）
- ・ 内容評価項目（別添資料2）

8 利用者調査の結果

聞き取り方式（別添3-2）

9 第三者評価結果に対する福祉サービス事業者のコメント（別添4）