

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

株式会社フィールズ

②施設・事業所情報

名称：特別養護老人ホーム わかたけ青葉	種別：特別養護老人ホーム
代表者氏名：中村 彰	定員（利用人数）： 100名
所在地：〒227-0038 横浜市青葉区奈良4-6-1	
TEL：045-960-0651	ホームページ： https://wakatake.net/category/facility/aoba-facility/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 2006年3月16日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 若竹大寿会	
職員数	常勤職員： 65名 非常勤職員 48名
専門職員	看護師 4名 准看護師 2名
	介護支援専門員 2名 管理栄養士 1名
	機能訓練指導員 1名 介護職員81名 (うち介護福祉士45名)
	介助員 14名 事務員 5名
施設・設備 の概要	個室120（ショートステイ 20、トイレ付100） 共同生活室 12
	浴室（リフト機器完備15、 特浴室3） 医務室
	理美容室 喫茶室
	トイレ 事務室
	相談室 休憩室
	会議室 厨房
	感染対策室 倉庫

③理念・基本方針

<p>【法人理念】 若竹大寿会は 職員一丸となって人を幸せにします 人が大切にされる世の中を創ります</p> <p>【職員の誓い】 私たちの目指すもの、それは自分自身が親にしてあげたいお世話、自分自身の子どもにひらきたい未来、自分自身が利用したいサービス</p> <p>【あるべき姿】 地域の信頼を得て、地域を支え、地域に支えられる法人</p> <p>【基本方針】 1.顧客志向…ご利用者の視点から、サービスに何が求められているかを考え、ご利用者様の希望や満足を優先して考えていく</p>
--

- 2.専門性向上…専門職としての支援を実現していく為、知識・技術・感性を磨くことに努めていく
- 3.効率向上…ご利用者様や社会の新たなニーズに応える為、様々な工夫を発案、実践し、仕事の効率を上げる努力をしていく
- 4.素早く継続的な改善…指摘された改善点や発見した問題点に対して素早く改善し、関係者と共に共有することに努める
- 5.明るい職場…職員がお互いを信頼し合い、明るくやりがいの感じられる職場を作る

④施設・事業所の特徴的な取組

施設は法人内の他事業所（老人保健施設、サービス付き高齢者向け住宅等）と共有する広大な敷地の一角に立地しており、周囲は住宅地や森があるなど閑静な環境にあります。利用者は毎日を生き生きと過ごしており、また家族や地域の方にも開かれた施設づくりを行なっています。

館内は利用者が自分自身の時間・空間を大切にできるようユニットの各個室にはトイレを設置していたり、広々とした食堂スペースを用意しています。また家族とくつろいだ雰囲気の中で面会できるよう、ホテルライクなカフェスペースも用意しています。

施設では法人理念に沿って、「お世話される生活」から「自分自身が主人公になる生活」を目標に「お一人おひとりのペースを大切にする生活の実現」する為、日々、職員一同、専門性を高める研修や取り組みに努めています。

自宅での生活を継続することを基本としながらも、心身機能を維持・活性化につながるようグループでの機能訓練やクラブ活動を通じた他者との関わりなど社会的な側面も重視して支援を行なっています。

現在のコロナ禍においては感染予防対策により生活をやむを得ず制限する状況も発生していますが、生命の基本である「食」が利用者の活力につながるという考えの下、定期的に非日常感を味わえる特別食を提供しています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年10月6日（契約日） ～ 令和5年3月17日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	回（ 年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

1)利用者支援を考える原点として、法人理念が定着しています
 法人理念や基本方針について、職員ガイドブック10ページ以上にわたって解説し、職員への浸透を図っています。理念を利用者支援の根幹として捉え、熟考を重ねて選んだ平易な言葉で伝えることで、職員の理解を得る内容となっています。一日の業務終了時には、「今日は人を幸せにすることができたか」の視点から、その日のサービス提供を振り返っています。利用者支援に迷った時や困った時に口をついて出てくる理念、「人を幸せに、人が大切にされる世の中を」の文言が判断基準となり、利用者本位の支援が実現しています。

2)ユニットケアで利用者の尊厳を守る実践に取り組んでいます
 ハード面である施設環境においては全室個室となっています。各居室には車いすでも使いやすい扉付きトイレ、一人ずつ入浴できる環境が整備されています。またソフト面では利用者の好みや意向を大切にサービス提供を心掛け、夕食時の晩酌希望に

対応したり、ひだまり倶楽部では利用者の希望やADLにあわせたアクティビティを用意するなどしています。参加不参加は強制せず、利用者の意思決定を尊重しています。

3) 人材育成を積極的に行っています

「わかたけブック(ルール編・資料編)」を根拠として職員研修などの人材育成に取り組んでいます。全体研修では法人で策定された倫理規定をベースに、職員は、防災、リスク、褥瘡、ターミナル、認知症予防、業務改善、ノーリフティング、感染などの委員会活動のいずれかに属し、高齢者の権利擁護や虐待防止等の研修を積極的に行っています。新人職員には1ヶ月間の研修期間があり、施設全体の流れを理解し、現場で指導を受けて支援内容や介護技術を習得する体制を整えています。

4) 新職種「フードケアスタッフ」の力量発揮に向けた取組が期待されます

法人では「フードケアスタッフ」を創出し、昨年度から事業所にも数名が配属されています。管理栄養士の資格を活かして栄養ケアを行いながら、介護職として利用者ケアも行う、栄養の専門性を持った介護職員と分類されます。食事摂取量、体重増減、嚥下状態、食事姿勢、食形態など「食べる」ことへの専門的アプローチ、施設管理栄養士のサポート、イベント食や行事食の企画運営などの必要性から、「食」についての考察を重ねる中で具体化した職種です。業務内容の精査を経て、フードケアスタッフの力量発揮に向けた取組が期待されます。

⑦ 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

当施設は平成18年に設立後、「職員一丸となって人を幸せにします」との法人理念を具現化する為にご利用者様、ご家族様、そして地域の皆様と共に歩んできました。この3年間、コロナ禍で皆様の期待に応えられないもどかしさを感じる中、この機会だからこそ、法人理念に照らし合わせて改めてサービスの質を見直す機会として福祉サービス第三者評価を受審することとなりました。

今回、評価実施プロセスを通じて今までの取り組み成果を職員間で共有することができ、次なるモチベーションにつながることになりました。一方で自己評価や第三者の客観的な評価を整理することで今後の課題に新たに気づくことができたことは大きな収穫と言えます。この課題に真摯に取り組むことでより良い支援を実現できるよう職員一同努めていく所存です。この度はご利用者及びご家族様に回答を頂いたアンケート結果は客観的な評価材料として大変参考になるものでした。ご協力頂きましたことに心より感謝申し上げます。

⑧ 第三者評価結果

別紙2のとおり