

別紙

福祉サービス第三者評価の結果

1 評価機関

名称： コスモプランニング有限会社	所在地： 長野県長野市松岡1丁目35-5
評価実施期間： 令和4年8月1日から令和4年9月22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） B16021、B18016、050482、	

2 福祉サービス事業者情報（令和4年8月現在）

事業所名： （施設名） 特別養護老人ホーム 須坂荘	種別： 特別養護老人ホーム
代表者氏名： 理事長 更級 尚 （管理者氏名） 管理者 今関 恭宏	定員（利用人数）：70名（65名）
設置主体：社会福祉法人 グリーンアルム福祉会 経営主体：社会福祉法人 グリーンアルム福祉会	開設（指定）年月日： 令和3年4月1日
所在地：〒382-0024 長野県須坂市大字塩野951番地	
電話番号： 026-248-0839	FAX番号： 026-248-4918
電子メールアドレス： —	
ホームページアドレス： https://www.greenarum.jp	
職員数	常勤職員： 27名 非常勤職員 9名
専門職員 （兼務者含む）	管理者 1名 介護職員 24名
	生活相談員 1名 栄養士 1名
	介護支援専門員 1名 医師 1名
	看護師・准看護師 5名 その他 1名
	作業療法士 1名
施設・設備 の概要	（設備等）
	・居室…20室 ・食堂…2室 ・機能訓練室…1室 ・浴室…2室 （一般浴室1室、特別浴室1室） ・脱衣室…1室 ・共有トイレ…3室 ・医務室…1室 ・静養室…1室 ・事務室…2室（介護士室1室含む） ・洗濯室…1室 ・相談室…1室 ・機械室…1室

3 理念・基本方針

【基本理念】

人は誰でも幸せに生きる事を求めて、幸せの道筋をたどって人生設計をしています。自らの蓄えられた知識や経験は、生涯を貫く宝です。

私たち「グリーンアルム福祉会」の基本方針は「住民の皆さんが健康で充実した、安らかな高齢期を過ごす」ことにおいています。

この精神を徹底して、利用者の皆さんに満足のいく生活を送って欲しいと願っています。そのた

めに、福祉・健康・医療の連携の下における必要なサービスを充実させ、継ぎ目のない施設として皆様のお役に立つべく、そのお手伝いをさせていただきます。

- ・ご利用の方々に安らぎのある日常生活の支援ができる温かみのある施設
- ・機能回復や健康第一と考えた利用者本位に取り組む施設
- ・通常の自宅生活と同じ考えに立った人権を尊重した明るい施設
- ・個々の状態に応じて心身の障害を軽減し克服できる専門性を生かした施設
- ・ボランティア活動をしている地域住民の皆さんと積極的に交流する開放された施設
- ・在宅介護・在宅看護を積極的に相談・支援する施設

4 福祉サービス事業者の特徴的な取り組み

社会福祉法人グリーンアルム福祉会は介護保険制度開始と同じ平成12年(2000年)に設立されてから20年という節目を迎えており、介護保険制度が幾多の変遷を経る中、地域に密着した良質なサービスを提供し、また、地域の人々からの厚い信頼を得て、介護・保健・医療のトータル的なサービスを展開している。

法人として「継ぎ目のないサービスシステム」を標榜しており、地域の居宅介護支援事業者や地域包括支援センターと協働しつつ、訪問介護・訪問看護・訪問リハビリテーションなどの在宅介護、通所介護・通所リハビリテーションなどの通所サービス、地域支援事業、介護老人保健施設・特別養護老人ホーム・短期入所生活介護・短期入所療養介護などの施設介護等の連携を図り、地域社会に幅広く貢献できるように日々取り組んでいる。

当須坂荘は令和3年4月から社会福祉法人グリーンアルム福祉会に移管されているが、それまでのほぼ35年間は長野広域連合により運営されており、公設公営から民設民営へと大きく舵を切っている。広域連合当時の須坂荘は他の広域連合の施設と連携しつつも須坂市内では単独施設であったが、移管に伴いグリーンアルム福祉会の多種多様なサービス事業の一つとして「点から面へ」という幅広い活動が可能となっている。

平成12年(2000年)の介護保険制度施行以来、介護サービスの利用者は増加の一途をたどっており、在宅サービスを活用しながら住み慣れた地域での生活を継続することが理想ではあるが、施設入所を希望される方が増え、多くの地域では入所希望者が過大になっている。いわゆる「団塊の世代」800万人全員が75歳以上、つまり後期高齢者となり、超高齢社会を迎えることによる「2025年問題」は雇用や医療、福祉といったさまざまな分野へ多大な影響を及ぼすことが予想されている。このような状況下、当施設は長野広域連合から運営移管され、令和3年度後半から全面的な改修工事が予定されている。

法人には大きな拠点が5つありサービスを提供する施設・事業所数も16に及んでおり、近々に当須坂荘に併設し小規模多機能居宅介護事業所も開設される予定となっている。少子高齢社会に直面し、地域格差が広がる中でも地域の多様性を活かしながら高齢者が抱える様々な問題をとらえ、利用者の視点に立ち、共に考え、地域が幸せになるように、また、必要とされるニーズに合わせサービス提供できるようにしながら、安心して生活できる地域づくりに取り組んでいる。

当施設は須坂市内から上田市菅平に通じる国道406号線の須坂市立東中学校手前交差点から東へ300mほど入った場所にあり、406号線のその先の菅平寄りには、温泉施設やコミュニティーセンター、保育園、当施設を運営する法人の本部が入る大きな複合施設が並んでいる。当施設の広い敷地内からは妙高山をはじめとした北信五岳の雄大な山々を眺めることができ、心も晴ればれとするほど展望が利いている。施設の周辺はブドウやリンゴなどの果樹地帯としても名を馳せている。

現在、須坂市、小布施町、高山村、長野市を主とした地区からの64名の利用者が生活しており、男性14名・女性50名で、90歳以上の方が30名で平均年齢が87.2歳、平均介護度3.2、在籍年数の平均が2年8ヶ月と、利用者の高齢化・重度化がかなり進んでおり、日課についてもそれに対応し利用者ニーズに合わせ、また、その力量に応じた日常生活が営むことができるように支援している。

当施設の建物は鉄筋耐火構造の平屋で37年を経過しており、やや、老朽化しているものの時代を超えた懐かしさを感じさせる造りとなっている。その中にはショートステイ、居宅介護支援事業所があり、互いに情報を共有しながら連携をとり、住み慣れた地域で高齢者が安心して暮らし続けられる

ように、母体の複合施設とともに継ぎ目のない、良質なサービスを提供している。

現在新型コロナウイルス感染の影響を受け自粛せざるを得なくなっているが、須坂市民や周辺の地域住民に愛され親しまれている施設では新型コロナ感染拡大前、多くの個人、団体のボランティアが訪れ、近くの中学校の生徒も当施設の窓拭きなどに毎年訪れており、利用者も中学校の文化祭に出掛けるなどの交流があったという。また、同じ中学校より毎年アルミ缶などの資源回収を基金とした車椅子の寄贈も受けていたという。今年度も新型コロナウイルス感染警戒レベルが落ち着いていた時機には近くの保育園児が合唱の披露に訪れたり、介護サービス相談員（介護相談員）が来訪し利用者と面談したりとコロナ対策を充分に取りながら交流することができている。当施設や母体ともいうべき近くにある複合施設にはボランティアとの交流についてのノウハウが蓄積されており新型コロナ収束後にはいつでも立ち上げられるようになっている。

当施設の利用定員は70名でほぼ全国平均と同じ規模となっており、長野県北部地域にある特別養護老人ホームの中でも平均的な規模や利用者数となっている。本人・家族、地域の居宅介護支援事業所のケアマネジャー等関係者から情報収集し当施設としてのアセスメントシートを作り、サービスをトータル的に考え課題を把握し、画一的なサービスを行うのではなく、利用者の自立や活動参加への動機づけを図っている。施設では集団で過ごす日課と選択メニュー制（利用者の意向を活動に反映させる）を取り入れ、体操や脳トレ、その他レクリエーション等も組み合わせ、自己選択や自己決定を通じて一人ひとりに応じた過ごし方ができるように工夫している。

職員の研修や教育についても法人として「キャリアパス運用規則」と「教育研修計画に関する指針」が定められており、入職時からのキャリア形成のためのプランが策定されている。キャリアアップを目指すための研修が「キャリアパス・1・2 級段階研修」から設けられている。また、法人内には各種の委員会があり当施設にも教育研修委員会、環境整備委員会、食事委員会等、いくつかの委員会があり、その専門性を維持しつつ法人内組織の施設ケア連絡会と連携をとりながらサービスの質を高めるための活動を継続している。別に、法人として職種別部会があり新しい知識や技術の習得、利用者満足にも努めている。利用者インタビューでも「毎日楽しくやっている」「こんなに幸せな思いをさせていただいていいのかなと思う」などの声が利用者から聞かれており、職員への信頼度が高いことが窺える。

法人として年2回定期的に発行する広報誌「アルムの丘から」の令和4年2月10日号の代表者の新年の挨拶では「あなたらしさに寄り添って20年 これまでも これからもずっと」と掲げ、「ご利用者様に心穏やかに、安心して毎日を過ごして頂けるよう努めると共に、地域の皆様との絆を深めながらこれからも老人福祉サービスのなお一層の充実に邁進してまいります」としており、法人の基本理念や基本方針と連動し、法人や当施設の年度の事業計画にも「中期運営方針 『創業20周年を機に地域のニーズに応える新たな事業に取り組み、更なる成長を目指す』とし将来に向けての方向性を示している。

5 第三者評価の受審状況

受審回数（前回の受審時期）	2回目 (平成24年度に受審、ただし、経営主体が社会福祉法人グリーンアルム福祉会になってからは初めて)
---------------	--

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) 事業計画の策定と課題の意識づけ

法人の中期計画があり、「創業20周年を機に地域のニーズに答える新たな事業に取り組み、更なる成長を目指す」という運営方針を立て、現状を把握し積み上げた収支目標とともにその実現に向けた具体的な事業計画が策定されている。地元須坂市の「高齢者いきいきプラン」や周辺自治体の福祉計画などを踏まえ、法人本部として実施する福祉サービスの内容、組織体制や施設の整備、職員体制、人材育成等の課題や問題点を毎年度分析しており、中期計画の見直しも行われている。

そうした中、法人の中期計画や今年度事業計画を基にした当施設としての単年度事業計画及び収支予算が策定されている。事業計画は「重点目標」とそれを具体化した「個別目標」からなり、実行可能なものとなっている。今年度は「感染症防止対策の徹底に努めると共に、非常時に備えた施設内の感染症対応体制を構築する」などを含めた4つの重点目標が立てられ職員は実践している。期末には事業計画に対する振り返りとして事業報告書が作成され、「事業のまとめ」や数値報告で客観的に示し、「改善策」として次年度に繋がられている。

当施設としての事業計画や収支状況については施設内の各部署を代表する職員による月1回の「代表者会議」で振り返りが随時行われており、収支状況も含め評価や見直しを行っている。また、年度終了時には施設としての「事業報告書」と「資金収支計算書」が作成されており次年度のみならず中期計画にも繋がられている。各職員は施設内や法人内の委員会に委員として参画しており、年度の計画の策定段階でもそれぞれの委員会を通じて意見具申ができるようになっている。こうした一連の活動の中から現状認識として共有され、具体的な対策が立てられ、意思統一を図っている。

また、法人として人事考課制度が採り入れられており毎年度、予定表に沿い、「業務成績評定」「職務遂行評定」他の評価項目について職員への周知が図られている。更に、職員は施設の事業計画に沿い目標管理シートを期初に作成し、定期的に振り返り、その都度上位職との面談を行っている。利用者への接遇やマナー、職員の業務等に対する意識づけも具体的に行われている。

法人として、本格的な少子高齢・人口減少社会の到来、地域格差の広がり等を意識し、「継ぎ目のないサービスシステム」を標榜しており、その一翼を担う当施設としても地域の高齢者福祉を具体的に推進するために職員が地域・家庭・職場といった生活のさまざまな場において、利用者の家族も含めた地域の関係者とともに連携し高齢者を支える基盤づくりを懸命に行おうとしている。

2) 個別的な福祉サービス実施計画の策定と実施

当施設では相談員兼ケアマネジャーが利用者一人ひとりの施設サービス計画書を作成しており、施設入所にあたり、インテーク(相談・面接)、アセスメント(調査・課題分析)、ケアプランの原案作成、担当者会議、モニタリング、見直しなど、施設が定めた手順と様式で実施している。入居前の情報と入居後の利用者の状況に差異がある場合にはケアマネジャーを主に棟会議などで確認している。

長期目標は1年～6ヶ月、短期目標は6ヶ月～3ヶ月、モニタリングは毎月とし、棟会議で話し合い、実施状況を把握している。利用者の状態に変化が見られた場合には棟会議等でその都度サービス内容を見直し、利用者や家族等の意向・要望などを反映している。機能訓練に関しては機能訓練指導員がリハビリテーション計画書を作成し、実施している。計画通りに進んでいる場合は継続し、問題や新たな課題などが生じた場合にはケアマネジャーと相談し検討を重ね、作り変えている。

策定した施設サービス計画についてはサービス提供記録、個別機能訓練計画、モニタリング表等の各資料からPDCAサイクルを継続して行っていることが読み取れた。また、施設サービスに必要な情報(身体状況、生活状況等)は決められた様式に記録され、生活全般の解決すべき課題が明確にされている。施設でのサービスが「施設サービス計画書」に基づき実施されていることが各種記録から確認でき、実施状況は、電子媒体で記録されている。

各棟の棟会議が毎月行われ、様々な職種の立場から意見を出し合い、計画の達成状況や問題点の確認をし計画を見直している。施設サービス計画書の見直しに伴い新しく作り変えた場合には本人・家族に説明し了承を頂き、その後、職員に周知するようになっている。

法人には「介護ケア記録委員会」があり、電子媒体の入力様式も含め、統一した方法で記録するようにしている。記録の作成についても職員への研修を行い、統一様式を用いることで情報の分別や必要な情報を取り込めるように工夫をしている。また、パソコンでの情報管理体制を採っているが、不正閲覧防止策を採りアクセスした記録が残るようにしており、情報漏えい防止策も整備され、職員間の情報の共有とサービス計画の見直しに活用している。アセスメント等は紙媒体でケースに綴り、情報の分別、必要な情報が全体に届くように工夫もしている。

3) 感染症対策の充実

法人の中期計画を基にした施設としての単年度事業計画の「重点目標」とそれを具体化した「個

別目標」があり、今年度は「感染症防止対策の徹底に努めると共に、非常時に備えた施設内の感染症対応体制を構築する」などを含めた4つの重点目標が立てられ職員は実践している。

また、法人としての感染防止対策委員会があり、定期的な委員会を開催しており、施設での感染対策についても管理体制を整備し、発生時の利用者の安全を確保している。

当施設では感染経路を遮断するために「病原体を持ち込まないこと」「病原体を持ち出さないこと」「病原体を拡げないこと」への配慮を充分に行い、その基本となる標準予防策（スタンダード・プリコーション）と感染経路別予防策に沿って実践している。職員は、利用者と日常的に長時間接することから、特に注意し、標準予防策（スタンダード・プリコーション）として、手洗いのほか、血液、体液、分泌物、嘔吐物、排泄物等を扱うときは、手袋を着用するとともに、これらが飛び散る可能性のある場合に備えて、マスクやエプロン・ガウンの着用についても検討し実践している。

更に、職員は日々の朝礼時にも新型コロナ以外の感染症情報等も踏まえ確認と話し合いを行い、職員が感染の媒体になる可能性も踏まえ、家族等との連絡の強化や職員の健康管理も含め、適切な対応をしている。感染症が発生した場合は居室の一部をゾーニングし感染拡大防止に繋げている。職員は感染症に対して正しい知識を身に付けるため研修会や勉強会に参加している。特に移管を受けてからは新型コロナ感染に対して法人及び母体の複合施設と協力しながら施設として万全の対策を取り、感染経路の遮断という観点と、つながりや交流が心身の健康に与える影響という観点の両方を含め対応している。

施設内には「環境整備委員会」があり、施設内の「安全パトロール点検」を定期的に行い指摘箇所と状態を確認し改善提案等を行っている。法人としてのマニュアル「環境整備手順」には、感染症予防策手順についても記載されており、職員の丁寧な配慮で生活環境は清潔に維持されている。

法人として、新型コロナウイルス感染警戒レベルに合わせ感染予防上やむを得ず利用者の面会・外出制限、ボランティア等の受け入れ禁止、職員・家族の県外往来の行動規制など、緊張感を持って対策を講じている。長野県の発する感染警戒レベルが「2（感染が確認されており、注意が必要な状態）」などに緩和されても施設として状況を総合的に判断し厳しい対応を取っている。

4) 研修・教育制度と委員会活動の充実

今年度の法人の事業計画には「教育・研修事業」としての記載があり、「キャリアパス制度の理解促進と運用」「入職者研修」「昇任者研修」「外部研修・ネット配信研修参加の促進」ほか明記され、計画的に実施されている。

また「キャリアパス運用規則」と「教育研修計画に関する指針」が法人として定められおり、それに沿い「求められる能力指標」が「職種共通」と「職種別」に分けられ、職員それぞれの経験や習熟度に合わせ目指す到達レベルが示されている。

キャリアアップを目指すための研修が「キャリアパス・1・2 級段階研修」を始めとして設けられており、実務経験や習熟度により受講要件もあり、段階的に受講できるようになっている。「法令遵守と倫理研修」「虐待防止・身体拘束廃止研修」「プライバシー・個人情報保護研修」等の必須研修も含め、この数年の新型コロナ禍の中でネット配信として開催するため、受講者の都合により自ら計画し受けることが出来る。各職員が受講した法人内外の研修は研修受講記録として残されるようになっており、研修の結果は教育研修委員会で分析され、次の研修計画に反映されている。

法人本部からの外部研修に関する情報提供は掲示板やメール等を使用して行われている。新人研修については「介護新人指導マニュアル」があり、指導者として教え導く役割を担う先輩の職員も助言者としてサポートしつつ、自らも振り返りを行っている。

更に法人内には横の組織としての委員会等があり、「施設ケア連絡会」の中に「個人情報管理委員会」などの7つの委員会と「職種別部会(7部会)」「施設活動委員会(7委員会)」を設け、別に「施設会議(職員会議)」として「褥瘡対策委員会」を含む4つの委員会を設置している。

各委員会が中心となり法人内や各拠点の施設・事業所内で研修や勉強会を定期的で開催し、職員も何れかの委員会に属していることからお互いに知識や技術を学び、他の職員に指導したり伝えることにより自らの成長へとつなげ、法人や事業所の運営に活かしている。研修の結果は「教育研修委員会」で分析され、次の研修計画にも反映されている。

当法人では業務の内容や拠点ごとの特性に合わせた縦型に細分化された組織とともに横の組織として委員会活動を重視しており、縦の流れに対して、横の流れが十分に機能している。横の流れは、仮になくとも今すぐに事業活動が止まるものではないが組織の発展のためには不可欠であるといわれ、上手く機能すれば、縦の流れを増幅し、盤石なものにする原動力になるともいわれている。また、共通の目標に向かって日々進化していく組織であるためには委員会のメンバー同士が強固な結びつきでオリジナルのルールや仕組みを構築しながら組織運営を行っていく必要があるともいわれている。

社会情勢も目まぐるしい早さで変化を続け、福祉施設・事業所の在り方やサービスも必然的に変化している。利用者のニーズをどう把握し、オリジナルのルールや仕組みを構築しながら時代に合ったサービスの在り方をどのように具体化していくかを話し合う場として当法人の委員会活動は機能している。横の組織として一人ひとりの職員が持っている業務でのスキルに加え、思考や性格などの多様性を活かして施設・事業所間をまたいでコミュニケーションが図れる良い機会となっており、その場で多職種と関わることで各自の視点からではなく、新鮮な意見や情報を得ることができ、また、研修と自己啓発などを兼ねることにより、誰かに要求されて学ぶのではなく、自発的に学び、成長していく人材を育成することが可能となっている。

◇改善する必要があると思う点

1) 日中活動の幅を広げる更なる工夫

当施設では 85 歳以上の利用者の割合が 67.2%で平均年齢が 87.2 歳、同じく要介護 4 以上の方が 53.1%を占め平均介護度も 3.2 となっており、高齢化と重度化が進んでいる。

身体機能の低下や認知症などによる要介護状態の高齢者が増え、介護期間も長期化するなかで、従来のような形で高齢者を支えるスタイルには無理が生じてきているといわれ、社会全体で対策に取り組むべき問題であるともいわれ続けられている。

法人として「継ぎ目のないサービスシステム」を標榜しており、職員は法人の基本理念にある「ご利用者の方々に安らぎのある日常生活の支援をする温かみのある施設」「個々の状態に応じて心身の障害を軽減し克服できる専門性を生かした施設」等を意識し、利用者の生活を支援している。一人ひとりの利用者が生活のリズムを整え、快適に過ごせるよう、整容を適時行い、利用者の体力や身体状況にあった離床時間となるように配慮している。また、利用者の希望、趣味、できること、好きなことを把握し、日々の活動を複数用意できるように努めている。

新型コロナウイルス感染の拡大を受け施設内のレクリエーションも制約をうけており、また、職員不足というソフト面や施設の老朽化などハード面での課題もあり日中活動が十分に行えていないように思われる。

今後、新型コロナウイルス収束後には更に利用者一人ひとりが施設での生活を楽しめるよう、また、利用者の自己肯定感につながる活動や役割、利用者間の交流、文化活動、趣味活動等について具体的に取組まれていくことと施設建物の大規模改修計画が予定されていることから、工事中の利用者・スタッフの安心安全な生活の維持にも努められることを期待したい。

2) 働きやすい職場づくりへの更なる取組

質の高いサービス提供は、「職員の働きやすい職場」があつてこそで、全職員が一体となって明るく、安心して働ける職場づくりを目指すことが重要であると言われ、その環境として「人間関係が良好であること」「柔軟に働けること」「研修や勉強会、資格取得などの職員の成長を後押しする制度が整っていること」「人事評価制度が明確で納得性があること」などが挙げられるという。また、こうした環境は自然発生するものではなく、事業者や施設・事業所側が環境や制度を整え、作っていく必要があるともいわれている。

当法人では本部が職員の労務管理を主管している。法人全体の今年度事業計画に福利厚生事業として職員健康診断、インフルエンザ予防接種、新型コロナウイルス抗原検査、新型コロナウイルスワクチン接種などが挙げられ、実施されており、人間ドック・脳ドックの受診助成、住宅災害保険の助成なども行われている。また、施設として職員の勤怠データを定期的に確認するなど、職員の就業状況を施設として把握し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。仕事と生活の両立に向け、法人として「次世代育成支援対策推進法にもとづく事業主行動計画」を策定し、子育

て支援制度や育児・介護休業等に関する規程なども整備し、有給休暇取得の促進も行っている。

毎年度、人事考課が実施され、職員はそれぞれの上司と定期的に面談を行っている。労働衛生法上のメンタルヘルスチェックについても法人としての「衛生管理規程」や「ストレスチェック実施要領」に沿って実施されており、法人の産業医に職員が直接相談したりカウンセリングを受けることができる。

今後、更に働きやすい職場づくりに向けて、法人の実施している福利厚生制度についてその内容を職員に周知し利用の促進を図り、また、施設としての労務管理に関する責任体制を明確にし、職員の就業状況や意向・意見なども更に把握し、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し取り組まれていくことを期待したい。

7 事業評価の結果（詳細）と講評

共通項目の評価対象Ⅰ福祉サービスの基本方針と組織及び評価対象Ⅱ組織の運営管理、Ⅲ適切な福祉サービスの実施（別添1）並びに内容評価項目の評価対象A（別添2）

8 利用者調査の結果

インタビュー方式の場合（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

（令和 4年 9月22日記載）

前回の第三者評価は、長野広域連合様が運営していた平成24年に受審している。それから10年振りの受審となった。前回の受審のことを覚えている職員、利用者は数名で、現体制では第三者評価の理解が白紙という状態での受審であった。その中でも職員、利用者の協力があつたことに感謝を申し上げたい。

利用者調査の結果については、利用者総数64名のところ調査の有効回答数が10名ということであった。もっと有効回答の数を増やしたいところであるが、意思の表示をできる方が限られている状態では、なかなか有効回答数を増やす事は難しいと思われる。

10人のみの回答結果であるが、総合的に9割の回答者に満足をいただいております。現在行っている介護サービスに評価をいただけたことに安心をした。しかし、コロナ禍の中でご家族と自由に面会できる状況にない事は、決して良い状態にあるとは思えず、その辺りの分析もあればよかったと思う。

改善する必要がある点に、新型コロナ感染で施設内のレクリエーション等も制約を受けており日中活動が十分に行えていないように思われるとの指摘があつた。制約の中であっても何ができるのかを考えていきたい。

職員調査の結果については、共通評価項目、内容評価項目共に評価cという項目はなかった。ただ、福祉人材の確保・育成の評価ではbではあるが厳しい評価であつたと認識している。

また、働きやすい職場づくりに向けて、職員の就業状況や意向・意見などを把握し、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し取り組まれないとの指摘があつた。当施設では、新しい人材を入れても定着しないという状態が続いており、定着しないために人手が足りないという状況に陥っている。今後も労働生産人口の現象が続く上、介護業界の有効求人倍率が3を超えている状態で、どの施設も人材が不足して現場は厳しさを増していると思われる。その中で当施設が、人材を育成しながら定着させていく働きやすい職場づくりを、法人本部と協力しながら取り組んでいきたいと考えている。