

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

NPO中小企業再生支援

②施設・事業所情報

名称：中心荘第一・第二老人ホーム	種別：介護老人福祉施設、 介護老人福祉施設 短期入所生活介護、 認知症対応型通所介護	
代表者氏名：所長 三浦 正光	定員（利用人数）：第一老人ホーム：50名 第二老人ホーム：50名 短期入所生活介護：5名 認知症対応型通所介護：12名	
所在地：海老名市上今泉4-7-1		
TEL：046-231-7152	ホームページ： http://www.chusinsou.net/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日 第一老人ホーム：昭和55年6月1日、 第二老人ホーム：昭和60年6月15日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 中心会		
職員数	常勤職員： 33名	非常勤職員 44名
専門職員	（専門職の名称） 名	社会福祉士 2名
	介護福祉士 27名	看護師 5名
	介護支援専門員 6名	准看護師 2名
		管理栄養士 2名
施設・設備 の概要	（居室数）	（設備等）
	第一老人ホーム 17室	
	第二老人ホーム 19室 短期入所生活介護	第二老人ホーム通所介護室 97.35㎡

③理念・基本方針

- 一、私たちは、ご利用者の代弁者となり、ご利用者の尊厳を守り続けます。
- 一、私たちは、ご利用者がその人らしさを発揮できるよう、ご家族、ボランティアなど関係者の皆様と協力しながら、サービスの質の向上に挑み続けます。
- 一、私たちは、ともに成長し合う職場風土を基盤とし、福祉人材の確保、定着、育成をしていきます。
- 一、私たちは、地域の高齢者の方々が住み慣れた地域で安心して暮らし、なおかつ精神的な豊かさを感じられるよう、地域包括ケアを推進していきます。
- 一、私たちは、地域社会に喜んで頂ける活動をしていきます。

④施設・事業所の特徴的な取組

1. 県央で高齢者向け4施設を経営する、歴史ある法人です

本事業所は神奈川県中央部、海老名市の高台、相鉄線かしわ台駅より車で10分の場所にあります。遠く丹沢山系を望む閑静な佇まいのなかに中心荘第一老人ホームを昭和55年に建設、現在、特別養護老人ホーム2施設、短期入所生活介護、認知症対応型通所介護のサービスを提供しています。また、設置法人は市内でえびな南高齢者施設、えびな北高齢者施設を運営し、県央では古くからある社会福祉法人として知られています。

2. 10年ビジョン「あなたがいてくれて良かった“と思える街づくり”の実現にむけての戦略経営計画が設定されています

平成20年に創設60周年を迎えた本設置法人は未来に向けての新しいビジョン作りを始め数々の社内改革を実行しています。最終目標である「顧客の幸せ」を「サービスの質の向上」と「サービスの拡大と見直し」で実現できるとし、その達成手段として「職員の充実」「地域との協働」「行政との協働」「財務の健全性」を重点課題として、その課題ごとに具体的な戦略成果を掲げ 毎年反省をしながら今日に至っています。

3. 「職員としての成長のステージ」設定で職員のモチベーションを上げる

10年ビジョン実現のためには要である職員の成長がなければ達成できないとして2011年「中心会職員としての成長のステージ」を作成、「社会人として」「専門人として」「組織人として」の3側面から職員の成長する姿を年度ごとに描いて学習、研修を通じてサポートしています。

4. 神奈川県の優良介護事業所として認定されています

第一老人ホームでは、「10年ビジョン」、「職員の成長ステージ」などの取組の成果が2018年度「かながわベスト介護セレクト20」に選定されています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和元年10月1日（契約日） ～ 令和2年3月4日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	0回（ 年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

1. 本事業所が設置法人傘下の数多い高齢者福祉事業の中であって、「生産性向上プロジェクト」のけん引役を務めています

2018年度に、事業計画内の「生産性向上プロジェクト」の法人プロジェクトの率先垂範を、本事業所が受け持つことになり、所長、生活相談員、看護師と5名の介護職員、計8名で「タスクフォース」を組み、所長がリーダーとなり本事業所内で進めています。また、ライフ・ワークバランスについては、本事業所がモデルケースとなり、①残業減対策、②仕事量の減、を職員の英知を結集しながら進めてきました。

2. 職員のキャリアパスに応じた「成長のステージ」の運用

採用した職員については、現任職員と同様に「成長のステージ」に則った、「個人品質目標」を持ち、施設内研修や外部研修受講を進めていきます。また、資格を取るための外部研修受講費用は事業所が持つなど、費用面で支援しています。

3. 職員の職場環境の改善への取組

職員の有給休暇取得状況に滞りが出た場合には、設置法人総務部によるチェック体制も働き、事業所としては如何にして有給休暇を消化できるか職員本人と相談の上、全職員の有給休暇の完全消化に努めています。

4. 情報整理手法で利用者の容態の改善

第一老人ホームでは、家で食事が全介助だった入所者を介護職13年の女性職員が「利用者のできることを見つける」という積極的なアセスメントを行い、栄養士、看護師、

PTと連携し、自分で食事ができるところまで回復させた事例がありました。「できない」からでなく「できること」を始めようと機運がホームに生まれました。

◇改善を求められる点

1. 職員のより高次のケアをめざすためのツールとして、記録のさらなる充実

一番重要な情報である利用者個人ごとのケース記録は充実しており、利用者の現況を把握するツールとして機能しているようです。しかし職員からより詳細な介護記録を求められています。その背景には介護職員の気づきで食事が自前のできるまでに回復させたケースで神奈川県介護最優秀賞を獲得した例、2018年の「かながわベスト介護セレクト20」に選ばれた例などに触発されて、より高次のケアを望む職員の意欲が垣間見えます。記録フォームの統一化、報告書の書き方、社内ネットワークの使い方を「使う立場」での再考を期待いたします。

2. 通所介護における機能訓練等の支援体制

①利用者の状況に応じて、機能訓練や介護予防活動について、専門職の助言・指導を受けることを期待いたします。

②利用者の希望としてカッターナイフ、ハサミを使用するの折り紙作業をプログラムの一つとして行っていますが、周囲の利用者、介護職員への安全確保を十分に配慮できる支援体制が組まれ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

中心荘第一・第二老人ホームでは、これまで第三者評価を受審していませんでしたが、法人内で先行している児童養護施設から受審の有効性の意見を伺い、当事業所でも定期的な自己評価・利用者評価・第三者評価をステップとしたサービスの質向上の取り組みの必要性を感じました。

初めての取り組みでしたので、神奈川県社会福祉協議会主催の説明会への参加から始めました。その後、予算確保、複数ある評価機関の選定等を経て、自己評価の取り組みに着手したのですが、人員不足の中でサービス提供している職員にはその時間を生み出すことが難しく、ほとんどを各部署の責任者に頼らざるを得ない状況でした。そのような厳しい状況ではありましたが、各部署の責任者、職員の努力の結果、何とか第三者評価機関による訪問調査も受けることができ、この度評価結果をいただくことができました。

結果からは多くの課題が見えますが、今後優先順位をつけ、解決していきたいと思えます。職員が忙しい中貴重な時間を割いて取り組んだ結果なので、協力し合って成果に結び付けたいと思えます。また、第三者評価機関の皆様には大変お世話になりました。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり