

【介護老人保健施設】 ハートフル田無

【事業所の概要】

※介護サービス情報公表システムに掲載された直近の事業所情報、及び事業所のホームページより転載

(1)運営主体

法人名	社会福祉法人 東京聖新会
法人所在地	東京都西東京市
法人が実施している他のサービス	通所リハビリテーション、短期入所療養介護、短期入所生活介護（いずれも介護予防を含む）、居宅介護支援、地域包括支援センター 介護老人福祉施設

(2)法人理念と事業所の運営方針

法人理念	誰もが健康で、安心して生活できる長寿社会の実現を目指し、『快適』『安心』『安全』『信頼』をゲスト（利用者）の皆様と地域の皆様に提供できるよう心を尽くします。さらに、ICF（国際生活機能分類）の視点から、提供するサービスの内容を考え続けます。
運営方針	当施設は、病院と家庭との中間に位置し、入所者の ADL を高め病院から次の生活場所に移動したときに、より快適な生活サイクルを営めるようにする事を目的とします。また、通過型施設としての機能を最大限に引き出すため、利用者とその家族及び関係者とが密にコミュニケーションを取り、全職員が日々知恵をしぼってより良い支援方法を検討していきます。入退所判定については、詳細に打ち合わせを行い、全員参加型の介護と関係者全員の心のつながりを大切にします。

(3)事業所の概要

事業開始年月	平成 11 年 9 月
入所定員	70 人
職員数	62 人



(4)従業員情報

総従業員数	62 人	
内 訳	常勤	非常勤
看護職員数	4 人	7 人
介護職員数	20 人	12 人
看護職員及び介護職員 1 人当たりの入所者数	1.9 人	

(5)施設の概要

建物構造	鉄筋コンクリート造 地上 3 階（2、3 階が老健スペース）
敷地・延べ床面積	4146.67 m ² ・4045.83 m ²
療養室(居室)の状況	24 室（内訳：従来型個室 8、2 人室 1、4 人室 15）

第三者評価の受審実績（過去 5 年間）		平成 21、22、23、24、25 年度	
取材の対象年度	平成 24 年度	評価手法	標準の第三者評価

【取材メモ】



取材の視点

- ・第三者評価受審の目的、経緯
- ・事業評価（自己評価）のプロセスで得られた気づき
- ・利用者調査、職員の自己評価及び評価機関による評価の結果から得られた気づき
- ・改善に向けた取り組みとその成果、など

■事業所の特色

当事業所は平成 11 年、同じ建物に特別養護老人ホーム（1 階）と老人保健施設（2、3 階）が合築されるという当時としてはめずらしい形で開設しました。その他、デイケア、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターが併設される地域の総合的な介護拠点となっています。

当法人では、『一緒に笑顔を増やしていこう!! (Get Smile Together)』を合言葉に、利用者を“ゲスト”と呼んでいます。

当事業所の副施設長は、併設する特養の施設長を兼務しています。東京都の「認知症介護指導者」として、所属する事業所での人材育成のほか、地域における認知症ケアの向上に一定の役割を担っています。その一環として、地元の FM 局が展開する「認知症予防キャンペーン」の特別番組に出演し、専門的見地から認知症及び認知症介護に関する話を分かりやすく市民に伝えています。同局には、当法人が月 1 回 30 分の冠番組を持っており、職員が交代でパーソナリティーを務め、市内の高齢者支援活動に関する情報を多角的に紹介しています。

当法人では、利用者を中心としたケア（パーソン・センタード・ケア）を目指すとともに、利用者がもともと持っている力に着目し、それを引き出すことで利用者が自らの生活の主体となるための支援に取り組んでいます。そのためには、利用者に関する“事実に基づく”情報を組織的に積み上げていくことが大切と考え、副施設長が考案したのが、右のシートです。職員の気づきをさらに詳しく分析するシートと組み合わせることで効果を上げていると言います。

資料 1 気づいちゃったシート

平成 年 月 日 ()				報告者
ポジティブ		ネガティブ		氏名
いつ	何時ごろ レク時	食事中 入浴中	おやつ時 トイレ	できれば時間を記入 その他
どこで	居室 中庭	フロア 廊下	廊下 外出中	備考
日々の気づきをこのシートに 書き込むことで、 スタッフの観察力UP!				

■改善の取り組みとその成果①～ワークショップ形式の職員研修を通じた理念の浸透

第三者評価を受審したきっかけは、医師として病院機能評価を受けた経験のある当時の施設長の勧めだったと言います。評価とは、けして“あら探し”ではなく、施設のもっているストレングス（強み）を伸ばしてくれるとともに、改善に向けての気づきを与えてくれるものだという言葉に後押しされて第三者評価を受けて以降、毎年受審しているとのこと。

かつては職員による自己評価で経営層と一般職員の現状に対する認識のギャップが目立ち、法人の理念が十分に現場に浸透していないことが組織の抱える問題となっていました。

経営層は職員研修を実施して法人理念の周知を図ろうとしましたが、職員の間になかなか言葉が入っていかずに苦労したと言います。そこで、研修の進め方を講義形式からワークショップのスタイルに変えていきました。昨年度からは、チーフマネージャーが中心となって、

参加者を少人数の単位に分け、リラックスした雰囲気の中で対話を楽しみながら理念に関する話し合いを深めていく手法を取り入れました。人の意見を否定しないというルールの中で、メンバーの組み合わせを次々と変えながら対話を続けることで、まるで全員と話し合っているような効果が得られると言います。そうした取り組みを通じて、職員が理念の中に包み込まれた価値の豊かさに自ら気づくとともに、その価値を共有する組織や仲間に対する帰属意識や連帯感を高めることにもつながりました。職員の意識がそのように変化していった後は、改革に向けての取り組みのスピードが一挙に速まったと副施設長は話しています。

■改善の取り組みとその成果②～利用者及び家族に対する働きかけを通じた在宅復帰の促進

当法人では、同じ建物内に特養と老健があることで、両者の目的の違いを明確にしています。特養が“生活の場”であるのに対し、老健は、あくまでも自宅に戻るための“リハビリの場”。「困ったときの入所サービス」と「元気になって在宅復帰できる支援サービス」の両方を提供できることが当法人の強みであるとしています。そうは言っても、要介護度が4、5の利用者が老健でも一定以上の割合を占めている中で、在宅復帰は決して簡単なことではありません。リハビリを通じて利用者本人の状態がよくなったとしても、復帰後の在宅生活を支える家族や自宅の生活環境等の条件がクリアされなければ戻れないという問題もあります。

そこで当事業所では、利用者家族に対する情報提供ときめ細かい相談対応、そして介護技術等に関する専門的なレクチャーに力を入れて取り組んでいます。利用者本人に対する個別の計画に沿ったリハビリに加え、利用者の在宅復帰を身近な問題として家族に意識してもらうための日常的な取り組みを通じて、数年前までは10%台だった在宅復帰率が、現在では30%近くまで上がってきていると言います。

当事業所の啓発活動の対象は利用者の家族だけにとどまらず、そのフィールドを地域に広げています。職員が主体となって、市民に広く参加を呼びかけ、介護の基礎知識、基本的な介助技術の習得を中心とした研修会を継続して開催しています。まさに法人の理念を実践する取り組みであると言えます。

■改善の取り組みとその成果③～アクティブ・ラーニングの実践による 学びの文化の定着

当法人は、福祉職場として、特別な配慮を要する職員も積極的に採用する中で、“成果”よりも職員一人ひとりにとっての“がんばり度合い”を重視する人事施策を基本としています。昨年度よりキャリアパス制度の運用を開始し、法人の求める職員の能力像を明示したことで、職員の目指す方向性が明確になりました。

職員が学びに対する意欲を高めているのは、アクティブ・ラーニング（能動的な学び）の考え方を基本に据えていることが大きいと推察されます。それぞれの職員が自分の学習したことを周りに伝え、教えることで、より一層学びを深めるプロセスを重視しており、その相互作用を通じて、継続的な学びと自己変革に価値を置く“学びの文化”が定着してきていると言います。

■取材後記

チーフマネージャーは、副施設長が食欲に学ぶ姿を間近に見て、その大切さを学んだと語ってくれました。トップの後姿を見て職員が刺激を受け、後にくことで人材が育っています。これほど確実で効率的な人材育成の方法が他にあるだろうかと考えさせられました。