

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

■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クス（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勞したと言います。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。