

2022年9月13日

健康福祉サービス第三者評価結果 公表 共通様式

1 事業者情報

福祉サービスの種別	救護
事業所名	角川ヴィラ
代表者氏名（管理者）	施設長 河原田 良明
法人名	社会福祉法人 大阪自彊館
定員（利用人数）	200名（201名）
施設・事業所所在地	滋賀県高島市今津町角川 1161
T E L	<b>0740-24-0066</b>
F A X	<b>0740-24-0177</b>
電子メール	<a href="mailto:tunogawa@ojk.or.jp">tunogawa@ojk.or.jp</a>
ホームページアドレス	<a href="http://www.ojk.or.jp/">http://www.ojk.or.jp/</a>

2 第三者評価機関

第三者評価機関名	ニッポン・アクティブライフ・クラブ ナルク滋賀福祉調査センター
評価実施期間	2022年8月29日と8月31日（オンライン調査・7月19日 10：00～14：00訪問調査を含む）

## ● 総合評価

救護施設角川ヴィラは1996年設立されたが、その母体である社会福祉法人大阪自彊館は、今年創業110周年記念を迎えた歴史を有し、大阪釜ヶ崎で住居もない生活困窮者を法整備も一切無い中で救助する先駆的・開拓的取り組みを果たして来た組織である。角川ヴィラもその精神を引き継ぎ、生活保護、生活困窮者支援を行ってきており、滋賀県内に1979年高島市今津にさわやか荘、1992年椽生の里、2003年あしみが設立され、同一法人の下4施設が存在し、第三事業部を形成してお互いに協力し合っている。当施設の今年度の事業実施方針は以下の5項目を掲げている。

- ① 利用者の希望に沿った、個別支援計画の作成から支援の充実を目指す
- ② 障がい別の専門サービスとして、各グループが取り組んでいる日中活動を充実する
- ③ 施設の環境整備と感染症対策を継続し、利用者・職員が安全で安心な施設を構築する
- ④ 地域共生を目指し、地域住民との交流や支援活動へ積極的に参画し地域貢献を図る
- ⑤ 報告・連絡・相談を業務の一環として確実に実行し、風通しの良い組織づくりを推進する

利用者の希望を叶えようとする思いは、行き届くことを基本とする施設長の思いや職員の働きやすさへの配慮などから見られ、また、明るい声掛けが、職員の笑顔や職場でのコミュニケーションを活発にしている様子が覗かれることから、上記5項目の目標達成も期待できる。

## ○ 特に評価の高い点

### 1、利用者と職員の関わりについて

利用者と職員が「共に生きる」まちづくりとして利用者の自治、互助組織として居住棟毎に9つの町内会を作り、利用者の主体的な生活を支援するとともに利用者の意見要望を汲み上げ施設の運営に反映している。職員も6つのグループに分けグループリーダーを筆頭に6～7名のグループ担当制を取っている。利用者の担当職員は、相談・要望に速やかに対応している。弊機関のアンケート調査において利用者と職員が日頃から信頼関係を築いているのが読み取れる。

### 2、利用者と看護職員の関わりについて

利用者も高齢化して、いろいろな持病を抱えている利用者が多く見られる。持病のある人が身体の不調を気軽に訴えてもらえるように、耳を傾けることが大切と看護の専門職として日々健康管理に携わっている。

救護施設が最後のセーフティーネット、終の棲家として看取り対応も必要となる状況で、現在ターミナルケアに入るまでの利用者が1名いて、利用者が角川ヴィラで過ごして良かったと思われる看護支援に努めている。

### 3, 地域との共生

「地域住民との交流や支援活動に積極的に参画し地域貢献を図る」とし、施設を開放し知域住民との交流を図るふれあい祭り、角川サロンへ看護師や栄養士の出前講座など実施していたがコロナ禍で中止となっている。月2回地域の独居老人宅への見守り訪問、配食サービスや近隣地区への清掃活動は継続している。コロナ禍が終束し、角川サロンの再開があれば地域と連携しながらサロン活動の協力と見守り活動を充実して行く予定となっている。

「安全安心な施設の構築」とし、近隣の角川区とは防災協定を締結、災害時は相互の協力体制を構築し、合同防災訓練も実施している。高島市と協定を結び大規模災害時、「広域避難所・福祉避難所」としての受け入れを受諾している。

### 4, 人材育成を重点に職場環境と福利厚生について

「職員個々の能力開発と専門性の向上」を明示し、職員は階層と職種に応じた法人内、法人外研修を計画的・継続的に参加している。コロナ禍の中で中止も多々あったがオンライン形式で個々が必要とする研修は全職員参加している。毎月テーマを決め職員が講師となり、研修内容をフィードバックする方法を採り、職員個々のスキルアップと研修の参加姿勢の向上を図る取組を行っている。新人集中研修をはじめ、SST 期間を設け上司から部下、先輩から後輩へと人材育成に取り組んでいる。

ワーク・ライフ・バランスに配慮した女性職員の育児休暇取得率は100%で、子どもが小学生になるまで利用できる時短制度を利用し子育てと仕事の両立を実現している。

また、男性職員の育児休暇についても現在該当する男性4名の内2名は既に取得し、後2名についても出産という状況が出次第、自然に取得できる環境を整えている。

職員と家族のためのカフェテリアプランの導入により（旅行・映画・スポーツクラブなど）選択・利用でき福利厚生の充実を図っている。

ストレスチェックや健康経営宣言を行い職場におけるメンタルヘルス活動を推進し、職員が生き生きと働ける環境づくりに努めている。職員の年齢層に幅はあるが、若い人も多く活気があり、仲が良く明るい。その中でお互いを尊重し、注意し合える風通しの良い職場環境に努めている。人材育成、職場環境、福利厚生各部門でも努力が、離職率の低さ、在職期間の長さに表れている。

## ○ 前進・改善に向けてのお願い

### 1, 利用者の本音を聞きとる…利用者アンケート調査結果の活用

今回の調査活動の中で重要な柱となる利用者の本音を聞きとるアンケート調査が行われた。総数60名に配布し全数の回収が実現できた。回収率100%という事実は、利用者の気持ちが第一で実現したもので有りますが、関係者の協力・支援にもよるもので、両者に敬意を表したい。アンケート調査結果は、利用者の本音の宝庫と考えて頂きたい。

貴施設には、9つの委員会が活動している中に、サービス向上委員会があり、活動内容を見せて頂く中で、是非当委員会でもアンケート結果の分析から、利用者の本音を引き出し、支援活動に展開して頂きたい。

## 2, 利用者の権利侵害防止

「権利侵害防止に対する取り組み」として、虐待防止委員会を2ヶ月に1回開催、職員研修や勉強会への参加を実施し、第三者委員会の相談員（保護司）が月に2回来所、利用者の相談に応じる体制がある。今までに身体拘束など権利侵害の事例はないため、職員や利用者が虐待について考える機会が少ないと思われる。利用者の中には何が虐待に当たるのか分かっていない方もある。入所時や機会を見て説明する事で職員の意識も更に向上すると思われる。分かり易い説明方法の工夫を期待したい。

## 3, 施設内外の環境整備

車いす対応の洗面所の改修を一部終えているが、利用者の高齢化や障がい者の増加を考え足元のスペースを確保した広い洗面台は、利用者にとって使い易く、ケアする職員の負担軽減にも繋がる。引き続いての洗面所改修に期待したい。

## 4, 業務マニュアルハンドブック

業務マニュアルのきちんと明文化された文書ファイルはあるが、職員が日常手軽に確認したい場合は『職員ハンドブック』で代用している。今後要点をきちんとまとめた『業務マニュアルのハンドブック』を作成し、さらなる福祉サービス向上へと繋げて欲しい。

### ○第三者評価結果に対する事業者のコメント

今回の第三者評価受審の結果を受けて、高い評価項目については、結果に甘んじることなく今後もそれぞれの評価・見直しを継続的に行います。また、60名の利用者を実施したアンケートに関して、結果を貴重な意見と捉え、サービス向上委員会を中心にますますの利用者支援の向上に努めていきます。

その他、利用者のニーズに合わせた環境整備を計画的に行い、安心・安全で住みよい施設作りに励んでいきます。