

みえ福祉第三者評価結果

① 第三者評価機関名

株式会社中部評価センター

②施設・事業所情報

名称：垂坂山ブルーミングハウス		種別：施設入所支援・生活介護・短期入所	
代表者氏名：柏木 三穂		定員（利用人数）：４０名（３９名）	
所在地：三重県四日市市別名３丁目３―１０			
TEL：０５９－３３１－８６６０		ホームページ：https://blooming.or.jp	
【施設・事業所の概要】			
開設年月日：平成６年７月２７日			
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 四日市福祉会			
職員数	常勤職員：	２７名	非常勤職員 １６名
専門職員	（管理者）１名		（介護福祉士）９名
	（副管理者）１名		（看護師）２名
	（社会福祉士）７名		（管理栄養士）２名
施設・設備 の概要	（居室数）４５室		（設備等）食堂・大浴場・個浴（リ
	フト有）トイレ・リハビリ室		スヌーズレンルーム・作業室他

③理念・基本方針

★理念

四日市福祉会の理念は「周囲を大切に思い理解する」「自立を支える」「より多くを学び成長する」です。

周囲とは「人・もの・環境」など自分を取り巻くすべての事を指します。自分を取り巻くすべてのものを大切に思い、自分から周囲を大切に思う事で、自分を取り巻く周囲が自分を大切にしてくれるようにと思う気持ちを大事に、より深く・協力し合える関係性作りを目指しています。自立を支えるとは経済的な自立・精神的な自立・社会的な自立、沢山の自立に少しでも近づけるような活動を目指しています。一人ひとりが沢山のことを学ぼうとする姿勢を持つことで成長に繋がり法人に関わるみなさんに明るい未来に向えるようにと考えています。

★基本方針

垂坂山ブルーミングハウスの基本方針は「QOLの向上を目指す」「当事者意識を持つ」です。

生活の質を掲げ、利用者の強みを引き出し前向きな生活を支援し、地域社会の一員として誰もが安心して暮らせる開かれた施設を目指しています。具体的には利用者の方が健康に過ごせるよう看護師や理学療法士、歯科衛生士が在籍しているほか外部の医師が訪

問するなど様々な専門スタッフによる専門的なケアを行っています。また共同生活・作業を通じて「当事者意識」を高め地域と連携しながら自立と社会参加を促す包括的なサポートを提供しています。

④施設・事業所の特徴的な取組

- ・地域との連携：地域住民へのサービス提供、社会福祉教育の場を提供し、地域に開かれた法人を目指しています。また災害時に高齢者や障害者など配慮が必要な方を受け入れる「福祉避難所（二次避難所）」として機能します。防災倉庫の設置もしています。
- ・個別支援の充実：利用者の特性やニーズに合わせ多様な作業・創作活動を提供しています。芸術活動にも力を入れており、年に一度の障害者芸術文化祭で知事賞など受賞しています。
- ・チーム支援：職員が連携し利用者間のトラブル解決や多岐にわたる生活サポート（金銭管理や、余暇活動など）をチームで対応をしています。
- ・自立支援：経済的・精神的・社会的な自立（自己決定に基づく主体的な生活）を支える環境を整備しています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和7年10月2日（契約日）～ 令和8年6月11日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	3回（令和元年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

◆副管理者の改善意識

管理者が法人の理事長を務めることから、事業所業務の多くが副管理者に委ねられている。コロナ禍によって間隔は開いたが、定期的に第三者評価を受審しており、今回が4回目の受審となる。前回の受審では、「適切な情報公開」や「利用者への分かりやすい説明」、「災害時対応」等の改善指摘を受けた。今回、ホームページを活用して情報公開は適切に行われていた。利用者の目にするもの（資料等）のほとんどにルビが振られていた。災害BCP（事業継続計画）が作成され、それに沿って、行政担当者も参加する福祉避難所の開設訓練も実施されていた。今回の訪問調査においても、気づきを得て盛んにメモを取る姿があった。副管理者の高い改善意識が感じられる。

◆重層的な研修機会の提供

職員育成は、「職員研修」と「目標管理」の2本柱を主眼に置いて取り組んでいる。その一つである職員研修においては、法人主導で階層別研修やテーマ別研修、職種別研修等の研修体系が整備されている。事業所で行う内部研修は、毎月の職員会議と併せて実施されており、非正規のパート職員を含め全職員の参加を原則としている。外部研修への参加も積極的であり、前年度は50件を超える研修等に延べ70名ほどの職員が参加した。顧問弁護士によるWeb研修も計画されており、重層的な研修体制により、職員の研修機会はますます増えることとなる。

◆利用者を尊重した福祉サービスの提供

利用者を尊重した福祉サービスを徹底して行うため、職員は「接し方マニュアル」を始めとして「入浴介助マニュアル」や「排泄介助マニュアル」等の日常的な業務内容をマニュアル化して取り組んでいる。各種の業務マニュアルをまとめた「教育ファイル」を使って新人職員研修を行い、すべての職員が利用者を尊重した共通の理解をもって支援に当たれるよう取り組んでいる。

◇改善を求められる点

◆事業所独自の中・長期計画の策定

法人の中・長期計画は策定されているが、事業所の中・長期計画は見出しを記載するに留まっている。副管理者の目指す3年後、5年後の「事業所のあるべき姿」を、中・長期計画として明文化することを望みたい。中・長期計画は、単年度の事業計画を作成する際の枠組みを示す役割を持つことから、主要な項目に関して年度ごとの到達点（数値目標、期限目標、具体的な成果等）を明確に設定することが求められる。

◆合理的配慮に基づく支援の充実

自らの意思を表明できない重度の障がいのある利用者を多く支援しており、合理的な配慮に基づく支援がより求められる。食事時間や作業内容等、利用者一律ではなく個別に対応する等、合理的配慮に基づく支援が実践されているが、コミュニケーションの工夫やサービス提供のより柔軟化等、改善の余地が残されている。様々な支援の場面を想定し、可能な限りの合理的配慮に基づく支援の充実が期待される。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

前回の受審時に指摘があった項目は今回しっかり評価をいただいております。今後も更なる高みを目指して継続していくことで職員の支援力のボトムアップ、利用者さんのQOLの向上に繋がっていきたいと感じました。

指摘を受けた項目に関して次回の第三者評価までには目標達成をするためのPDCAサイクルを繰り返し行えるよう基盤作りから進めていきたいと思っています。

「職員に対する教育・研修の実施」については研修報告をしたらおしまいではなくせっかく費用を掛けて研修に参加しているので今後は研修効果の確認を行う事で、研修に参加した職員の実になっている事を確認するのも施設としての人事育成の要になるのではと考えます。ただ今までにない取り組みにはなるので担当者の設置、マニュアル整備等を含め段階的に行ない事業所内で恒久的に行えるように取り組んで行きたいと思えます。

今回、第三者評価を受審して振り返る良い機会になりました。施設内の自己チェックでは発想していないご指摘もいただき改善のきっかけになったことを感謝します。今後も定期的に受審したいと思っています。ありがとうございました。

⑧第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。