

# 令和7年度 第三者評価 啓発研修

第三者評価を受審して  
「受審の流れと実際、改善に向けた取り組みについて」

静岡県 健康福祉部  
福祉長寿局 福祉指導課 法人児童指導班

目次

contents

- 1 法人紹介
- 2 第三者評価を受審して
- 3 これから第三者評価の受審を検討して  
いる方へのメッセージ

# 1 法人紹介

社会福祉法人<sup>恩賜財団</sup> 済生会支部静岡県済生会



社会福祉法人

恩賜  
財団

静岡県済生会

Well-Being

幸福度日本一の静岡県

## ～法人沿革～

昭和6年7月

静岡県庁内に全国にある済生会の支部組織の一つとして設置。

昭和23年6月

県の委託を受け「静岡厚生寮済生会病院(現静岡済生会総合病院)」を開設し、医療事業に着手。

昭和33年1月

法人事務所(支部事務局)を病院内に移転。医療事業に加え各種の社会福祉施設等を開設または受託運営、指定管理を受け、現在に至る。



—すべてのいのちの虹になりたい—



済生会は、明治天皇が「恵まれない人々のために施薬救療によって生活困窮者を救済しよう」と明治44（1911）年に設立しました。以来110年以上の活動の中で「施薬救療の精神」という済生会理念の下、次の三つの目標を掲げ、日本最大の社会福祉法人として全職員約67,000人が40都道府県で医療・保健・福祉活動を展開しています。

病、老い、障害、境遇……悩むすべてのいのちの虹になりたい。

済生会はそう願って、いのちに寄り添い続けます。

済生会の三つの目標

- 生活困窮者を済(すく)う
- 医療で地域の生(いのち)を守る
- 医療と福祉、会を挙げて切れ目のないサービス提供の実践を使命と認識し、

「施薬救療」の言葉に代表される済生会の精神を共有しつつ、心温まる医療・福祉サービスを提供することで地域社会への貢献を果たしてまいります。

社会福祉法人<sup>恩賜財団</sup> 静岡県済生会では  
静岡県済生会総合病院をはじめ

15施設・約2,000人の職員が勤務しています。

## 2 第三者評価を受審して

社会福祉法人 恩賜  
財団 済生会支部静岡県済生会  
支部長 石山純三 様

## 受審のきっかけ

平成16年度から平成30年度 障害者施設2施設での実施に留まる。

(理由)  
受審準備の負担や **厳しい評価結果などの情報が他施設に共有される中で、  
受審に対して消極的だった。**

しかし、**質の向上を目指した啓発研修への参加は継続**

他法人の新設保育園からの事例発表  
「新設時だからこそ、施設の理念や方向性を確立し  
職員のベクトルを合わせるために受審する」を契機として

原点に立ち返り、組織の健全性とサービスの質を  
客観的に見直すことの重要性を強く再認識

**第三者評価の受審再開につながる**

## 受審の目的

### 1 職員の意識改革とベクトルの統一

- ・**慣習や手法を外部の視点から検証**する。
- ・同じ目標(ベクトル)に向かって業務に取り組める体制を構築

### 2 サービスの質の継続的な担保と向上

- ・研修で得た**知識を形骸化させない**ための取組を行う。
- ・**客観的な評価指標**に基づく「済生会ブランド」とも言うべき質の高いサービスを維持・向上させる。

### 3 「運営」から「経営」への意識改革と信頼の構築

- ・長年の「**慣れ**」や**属人化**を排除する。
- ・福祉を現場の「**運営**」に留めず、**戦略的な「経営」**の視点を導入。
- ・第三者評価を通じて、**組織の強みと課題を経営的指標で可視化**。
- ・**適切な資源配分や中長期的な改善サイクル**を確立。

### <結果>

- ・利用者へのより**良質なサービスの還元が可能**となる。
- ・時代の変化に即した**透明性の高い法人経営**を実践。
- ・利用者、家族、そして地域社会からより一層**信頼される組織**を実現する。

## 準備

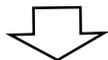
### 管理者層への意識啓発と 共通認識の醸成

施設長をはじめとする管理者層  
に対し、静岡県が主催する「第三者  
評価啓発研修」の積極的な受講



### 心理的ハードルを解消

トップマネジメントとして最新の評価  
基準、他施設の先進事例を学ぶ



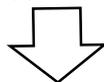
受審を「指摘の場」ではなく「経営  
改善の好機」と捉え直すための共  
通認識を醸成。

## 計画

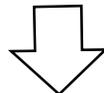
### 改善の検証を優先した 戦略的ローテーション

受審の計画立案の最優先事項

「過去の課題に対する改善状況の確認」  
過去に厳しい評価を受けた2施設をあえ  
て優先的に受審。



改善の歩みを客観的に証明する計画と  
した。



中長期的なスケジュール

- ・川奈臨海学園を除く10施設を対象
- ・令和2年度から「年間2施設ずつ」の5カ  
年計画を策定

## 工夫した点

### 制度整備と経済的支援による ハードルの低減

全施設が円滑に受審できるよう、  
法人が主導して環境整備を実施。

### 要綱の策定

受審の目的や経費負担のルールを  
明確化

### 経済的負担の軽減

- ・県社協の「民間社会福祉施設運営  
基金助成事業」を積極的に活用。
- ・助成上限額を上回る支出について  
は法人事務局が負担する仕組みを  
導入して小規模施設の経済的負担  
を抑制する。

第三者評価を受審された結果、貴法人にとって特に良かった点や、今後の運営に活かせると感じられた点はどのようなことでしたか。

## 良かった点

### 評価文化の定着と「多角的な気づき」の獲得

組織内に「客観的な視点を受け入れる文化」が芽生えた

- 過小評価からの脱却と「引き算」ではない評価：専門家から「できていること」を肯定されることで、職員の自信に繋がる。
- 第三者評価は欠点を探す「引き算」ではなく、着地点を明確にするポジティブな検証であると再定義できた。
- 評価機関の選択によるメリット：複数の評価機関が選択肢にあることで、戦略的な受審が可能となる。

(事例1) 前回と同じ機関を選べば「過去の指摘に対する改善プロセス」を時系列で比較検証できる

(事例2) 異なる機関を選べば、着眼点の違いから「新たな課題や強み」を発見するきっかけとなる。

**多角的な視点こそが、  
組織の厚みを増す要因となる。**

## 今後の運営に活かせる点

### ・運営から「経営」への進化

一過性の受審にせず、得た知見は法人運営に反映する

- 「経営」視点によるサービスの質向上

- ① 受審を通じて組織の強みと課題を可視化
- ② 適切な資源配分や中長期的な改善サイクルを確立

現場の「運営」に「経営」の視点を融合させることで、より効率的かつ良質なサービスの提供を実現。

- 法人内での知見共有（ベンチマーク）

- ① 全10施設の評価結果を法人全体で共有
- ② 高評価を得た取り組みを横展開する  
済生会グループ全体の底上げを図る。

- 信頼される「済生会ブランド」の構築

- ① 評価結果を真摯に受け止める。
- ② 改善し続ける姿勢を地域社会へ公表していく  
利用者、家族、そして地域から選ばれ続ける  
透明性の高い法人経営を実践。

# 3 これから第三者評価の受審を検討している 方へのメッセージ

今後第三者評価の受審を検討されている法人や施設の皆様へ、  
メッセージやアドバイスをお願いします。

## 今後第三者評価のご受審を検討されている 法人や施設の皆様へのメッセージ

評価を受けることは、勇気が要ることかもしれません。しかし、その勇気の先には、職員の成長と利用者の皆様の笑顔、そして何より『**揺るぎない信頼**』が待っています。過去の結果に縛られず、未来のケアを創るためのツールとして、ぜひ第三者評価を活用してみてください。

ご視聴ありがとうございました。