

第三者評価（結果）報告書（総括）

総 括	
対象事業所名	社会福祉法人 すぎな会 第8生活ホーム（2回目受審）
対象サービス	共同生活援助（介護サービス包括型）
事業所所在地	神奈川県厚木市
設立年月日	平成24年4月
評価実施期間	平成29年7月～平成30年3月
公表年月日	平成30年3月
評価機関名	公益社団法人神奈川県社会福祉士会
総合評価（ホームの概要と理念や方針、支援にあたって努力・工夫している点など）	
<p><ホームの概要></p> <p>社会福祉法人すぎな会は、現在10ヶ所の生活ホームを運営している。第8生活ホームは平成24年4月に隣接する第7ホームとともに開設された1戸建てホームで、1階にリビング、台所、倉庫と居室が1室あり2階に利用者の個室がある。40代1人、60歳代3人、70歳代1人の女性が利用している。1人を除き法人の入所施設からの地域移行の利用者である。第7・第8生活ホームを一体的に運営している。生活ホームでは地域との関わりを大切に、一人ひとりが安心して自分らしく、充実した生活が送れるよう、個人を尊重した支援に努めている。</p> <p><ホームの支援の特徴、努力・工夫している点></p> <p>①利用者の多くが法人の入所施設からの移行者である。入所施設の生活で培った生活パターンを変更することは容易ではなく、個室に不安を感じることもある。生活ホームでは2ホームごとに担当支援員1名と4名のホーム支援員（世話人）を配置し連携し利用者支援にあっている。いつでも相談に対応できる常勤の担当支援員の存在がある。長年勤務しているホーム支援員が多く、毎月開催の職員会議に出席し、施設運営方針や年度計画等を周知している。利用者は馴染みの顔に安心している。担当支援員とホーム支援員のチームワークが利用者の安心感につながっている。</p> <p>②倫理綱領・行動規範を名札とともに常に携帯し、職員は利用者の人権擁護を意識した支援に努めている。人権チェックリスト自己点検表を用いて、年に2回全職員が自らの行動をチェックし人権意識を振り返る機会にしている。法人の人権委員会が中心となり、2ヶ月ごとに人権標語を作成し、ホーム内に掲示し人権意識に関する職員の注意を喚起している。職員は利用者的人格を尊重する意識を徹底し、「くん、ちゃん」呼びをしないように注意し、「さん」付けで話をしている。不適切な言動や態度があった時は職員相互に注意し合うようにしている。</p> <p>③担当支援員及びホーム支援員全員を対象に年5回全体研修を実施している。平成29年度は差別解消法や人権擁護、リスクマネジメント等の研修を実施している。ホーム支援会議でホーム支援員を対象にした合同研修を実施している。平成29年度は11月に看護師が講師となり感染症対応に関する研修を実施している。外部研修は、厚木地区のホーム連絡会が開催するホーム世話人研修が年に4回開催されている。ホーム支援員（世話人）の受講を前提に研修計画が策定されている。ホーム支援員は常勤の職員と同じく施設内研修を受講しスキルの強化を図っている。</p>	

評価領域ごとの特記事項	
1. 人権の尊重	<p>①倫理綱領・行動規範を名札とともに常に携帯し、利用者の人権擁護を意識した支援に努めている。</p> <p>②権利擁護に関する研修は、新任研修で必ず行っており、その後年1回は全職員に向け人権研修を行っている。</p> <p>③法人の人権委員会が中心となり、2ヶ月ごとに人権標語を作成し、ホーム内に掲示し人権意識に関する職員の注意を喚起している。</p> <p>④利用者からの相談は周りの利用者に聞かれないよう、本人の居室で行うなど時間や場所を考慮して行っている。見学者を受け入れる時は、「見学者受け入れに関するマニュアル」に則り事前に掲示板に掲示し、居室の見学が必要な場合は、事前に本人に許可を取るようになっている。</p> <p>⑤オンブズマン相談会が毎月法人本部で開催されている。また、年2回はオンブズマンがホームを訪問し相談に応じている。ホームの入居者は事前に相談したいことがある旨を伝え相談会に臨んでいる。</p>
2. 意向の尊重と自立生活への支援に向けたサービス提供	<p>①アセスメントを実施し利用者支援ニーズを把握し、個別支援計画に反映している。また、個別支援計画書作成手順書を整備し計画策定や見直しの標準化を図っている。個別支援計画の策定時、中間モニタリング及び年度ごとのまとめの時期に個別支援計画検討会議を開催し職員間の情報共有を図り、アセスメントやモニタリングの結果を個別支援計画に反映している。</p> <p>②職員は、利用者が共同生活のルールを守り自分なりの生活を楽しめるように支援している。第7ホームはみんなが一緒になって楽しむ雰囲気があり、第8ホームは人それぞれに相手の顔色を気遣っている雰囲気がある。職員は利用者一人ひとりの思いに配慮し、楽しい生活が送れるようになっている。</p>
3. サービスマネジメントシステムの確立	<p>①個人ごとの台帳を整備し毎日金銭の確認を行っている。週に1度個人別明細書とレシートを添えて法人事務所に提出し精算している。法人事務所で「出納報告明細書」を発行し、利用者の家族や成年後見人に定期的に報告している。</p> <p>②苦情解決責任者、苦情受付窓口及び第三者委員を明記したポスターを掲示し利用者に周知している。また、苦情解決規定の解釈運用に関する資料を作成し、苦情対応の手順をフローで示し職員に周知している。</p> <p>③火災等緊急時に備え、利用者健康カードを作成し主治医や薬等の対応について明記し、いつでも持ち出せるようになっている。緊急時の対応は法人の「危機管理マニュアル」に則している。マニュアルに事故等緊急時の対応手順、留意点、報告内容等について明記している。</p> <p>④火災・地震等の災害を想定し年2回避難訓練を実施し、避難場所までのホーム移動訓練を年に1回実施している。ホーム移動訓練は避難経路の安全確認を併せて実施している。また、災害を想定した飲料水等の備蓄は、5日分をホームと本部で備えている。</p>
4. 地域との交流・連携	<p>①地域の自治会に加入し、納涼祭や地域ふれあい祭り、地域清掃などの地域行事に積極的に参加している。大雪で、除雪道具も用意していない時期に、近隣住民がホーム周辺の除雪をしてくれたことがある。</p>

	<p>②地域のコンビニエンスストアやスーパーと連携し利用者が1人での買い物が安心してできるように配慮している。職員が同行し休日の買物や散歩などに良く出かけ、積極的に地域住民と挨拶を心掛けている。ホーム前の市民農園で、作業している方と、楽しく話す場面もある。</p>
<p>5. 運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>①ホーム支援会議を2ヶ月毎に開催している。会議は、すぎな会生活ホーム所長とサービス管理責任者、ホーム担当支援員及び法人の10の生活ホームのホーム支援員(世話人)全員が出席している。ホーム運営に関する法令、規定を周知し、ホーム運営に関する情報伝達と情報共有を図っている。</p> <p>②ホーム支援員は毎月開催の職員会議、年3回の全体職員会議に出席し、法人全体の施設運営方針や年度計画等を周知している。</p> <p>③法人の新任研修で、経営理念や行動指針の周知を図っている。また、毎年9月に振り返り研修を行い、新任職員が倫理綱領や職員行動規範を十分理解し日々の仕事に従事していることを確認している。職員は名札に「職員倫理綱領」「職員行動規範」を明記したカードを職員全員が携帯し注意を喚起している。</p>
<p>6. 職員の資質向上の促進</p>	<p>①法人の研修委員会を立ち上げ年度毎の職員研修計画を策定している。担当支援員及びホーム支援員全員を対象に年5回の全体研修を実施している。平成29年度は差別解消法や人権擁護、リスクマネジメント等の研修を実施している。</p> <p>②ホーム支援会議でホーム支援員を対象にした合同研修を実施している。平成29年11月2日に看護師が講師となり感染症対応に関する研修を実施した。</p> <p>③外部研修は、厚木地区のホーム連絡会が開催するホーム世話人研修が年に3~4回開催されている。外部研修受講者は研修報告書の提出を義務付け回覧し、研修の成果を職員全員で共有している。</p>
<p>7. 日常生活支援</p>	<p>①週に一度体重と血圧を測定し日常的に利用者の健康状態に気を配り、通所先の本部の看護師に電話で状況を連絡している。年2回定期健康診断を実施している。診断の結果を受けて、看護師と管理栄養士が連携し、糖尿病利用者の食事内容の見直し等を行っている。</p> <p>②月に2回嘱託医が利用者の健康状態について看護師、担当支援員とカンファレンスを実施している。看護師が医師の指示内容を健康記録に書きとめ、職員間の情報共有を図っている。</p> <p>③与薬マニュアル「ホーム投薬管理対応について」を整備し、誤与薬防止に努めている。看護師の日別の薬のセット時、本部からホームに持ってくる時及び服薬時の3重チェックを行っている。</p> <p>③利用者が帰宅する場合は「帰宅連絡帳」を活用し、家族とのコミュニケーションを図っている。利用者の健康状態や受診の状況、生活の状況を伝えている。また、家族からの通信欄を設け家族の思いや意見の把握に努めている。</p> <p>④年に2回全ホームを対象にホーム懇談会を開催し、デイセンターと連携し家族との情報交換を図っている。また、年4回の定期通信で家族とのコミュニケーションを図っている。</p>