

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2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	昭和56年4月
評価実施期間	平成29年7月～平成30年2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運営の最初のグループホームで、隣接の第1生活ホームと一緒に設立された。すぎな会愛育寮で生活していた利用者が、就労する為に寮を出て、地域の借家で生活を始めた事に源をもつ。本体施設から徒歩圏の住宅街の中にある2階建てアパート形式の建物で、間口が独立している2DKの部屋が各ホーム4つある。その内1つを共有部分として食堂及びリビング、ホーム支援室として使い、定員5名で運営している。</p> <p>○現在50代から70代までの男性利用者5名が生活しており、日中は、すぎな会のデイセンターつくしに2名、作業所など福祉的就労先に1名、一般就労先に1名が通っており、1名が日中もホームで生活している。</p> <p>○職員体制は、管理者（施設長）1名、課長（所長（サービス管理責任者兼務））1名、課長補佐（サービス管理責任者）2名で、第1生活ホームと第2生活を一体的に運営しており、兼務で生活支援員（常勤）1名及びホーム支援員（非常勤）6名が配置されている。さらに、他生活ホームの生活支援員2名が、応援要員として決められている。</p> <p><ホームの支援の特徴、努力・工夫している点></p> <p>①全員が、就労する為に入所施設を出て地域の借家で生活を始めた利用者であり、現在のホームに入居した後も、自分の生活スタイルとプライドを持って生活している。加齢に伴い必要とする支援内容が変化し増える中、その利用者の気持ちに沿って支援を工夫している。第1及び第2生活ホームに担当支援員1名と6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が勤務している。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。職員は利用者の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（世話人）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</p>	

<p>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>	
<p>評価領域ごとの特記事項</p>	
<p>1. 人権の尊重</p>	<p>①生活ホームはアパート形式で、ドアホンを使いプライバシーに配慮している。職員は利用者一人ひとりの人格を尊重し、「さん」付けで呼んでいる。</p> <p>②職員倫理綱領及び職員行動規範、人権侵害防止規程など、生活ホームの都合や支援者の価値観を押し付けない支援を心がけている。</p> <p>③法人に人権委員会を設置し、年 2 回全職員を対象に人権チェックリストに基づき人権意識の振り返りを行っている。また、2 ヶ月毎に標語を作り意識の向上に努めている。</p> <p>④主な日中活動先の法人本部には毎月、ホームには年 2 回オンブズマンが訪問し、利用者の相談に応じている。</p>
<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>	<p>①日常生活動作、健康、活動などのアセスメントを行うほか、利用者と個別に面談を行い家族の要望を聞いた上で、個別支援計画書を作成している。</p> <p>②第 1 生活ホームと一体的な運営の中で、生活支援員（常勤）及びホーム支援員（世話人）を固定して配置しているため、利用者の希望や意見を言いやすい環境にある。</p> <p>③住居環境がアパート形式のため、個別に話す機会を持ち利用者の希望や意見を聞き、利用者の自主性を尊重しながら支援している。</p>
<p>3. サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>（金銭管理）</p> <p>①預り金管理規則を整備し、管理責任者を規定し、金銭管理の透明性の確保に努めている。預り金は本部で預かり、利用者の金銭管理能力に応じて、月や週ごとに必要経費を渡している。金額設定や残金の確認を個別に行っている。</p> <p>（苦情解決）</p> <p>①苦情解決規程を作成し、苦情解決責任者、苦情受付担当者、第三者委員を選任し利用者と家族に周知している。厚木地区福祉ネットワークに加入し、利用者がオンブズマンと相談できる機会を設定している。</p> <p>（緊急時対応）</p> <p>① 生活ホームごとの火災・地震など環境に応じた災害対策を定め、職員や利用者に周知し、利用者健康カードを整備し、医療機関への対応を進めている。</p> <p>②防災訓練として、火災を想定した訓練 2 回、大地震を想定した訓練 1 回の年間計 3 回実施している。</p>
<p>4. 地域との交流・連携</p>	<p>①地区自治会に賛助会員として加入し、地域の花見や納涼祭等に参加するだけでなく、防災訓練や防犯パトロールにも参加している。また、夏と冬、近隣の方々にも挨拶に伺っている。</p> <p>②厚木地区知的障害施設連絡会で、ネットワークの構築と情報交換を行っている。また、厚木福祉ネットワークのオンブズマン制度を活用している。</p>

<p>5. 運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>①入職時の新任職員研修会や 10ヶ所の生活ホームの生活支援員及びホーム支援員全員による会議などを通じて、法人や生活ホーム運営、制度、特に人権については職員倫理綱領や職員行動規範などを配布し徹底を図っている。</p> <p>②生活ホームの重要な事項は、職員には職員会議や支援会議等で、利用者には、食事の時や個別で伝えている。家族には年2回開催されるホーム懇談会や年4回送付している「定期通信」などで伝達している。</p>
<p>6. 職員の資質向上の促進</p>	<p>①法人の研修計画に基づき、新人研修（2日、フォローアップ1日）をしている。今年度から新たに中堅研修（5年～10年、10年以上）を設け、年4回の管理職研修と共に一貫した内部研修制度となっている。</p> <p>②支援関連、リスク関連、人権擁護関連の研修を生活支援員及びホーム支援員全職員に対し、内部研修を年間5回実施し、人権擁護、リスクマネジメント、また外部講師による研修や法人内部各部署による実践報告を通じ、支援のスキル向上に役立てている。</p> <p>③実習生を法人として受け入れている。</p>
<p>7. 日常生活支援</p>	<p>（健康管理・服薬支援）</p> <p>①嘱託医、看護師、担当生活支援員によるカンファレンスを本体施設で月2回開催し、各利用者の様子を確認し必要な検討を行なっている。</p> <p>②利用者個々に利用者健康カードを整備し、急な通院や入院時に医療機関への対応・引き継ぎができるようにしている。</p> <p>（自由時間・就労支援）</p> <p>①支援員や他の利用者と過ごしたり、厚木まで外出し一人の時間を楽しんだり、それぞれが主体的に自由に過ごしている。</p> <p>②就労の実習先と随時連絡を取り合い、実習先を訪問して話を聞くなど情報交換に努め、問題なく実習の継続ができるように調整を行っている</p> <p>（ホームと家族との関係）</p> <p>①「帰宅連絡帳」や「定期通信」で、個別に利用者の健康や通院状況、日常生活の様子を報告し、家族との懇談会で様子を伝え連携を図っている。</p> <p>（その他）</p> <p>①利用者の主体的な取り組みを尊重したうえで支援・介助を行っている。また、要望を取り入れ、お花見、ハイキング等の行事を計画し実施している。</p> <p>②食事は本体施設管理栄養士が立てた献立に従って本体から食材が配送され、レシピに沿ってホーム支援員、生活支援員が作っている。</p>