

## &lt;別紙1&gt;

## 第三者評価結果報告書

## ①第三者評価機関名

株式会社R-CORPORATION

## ②施設・事業所情報

名称：横浜訓盲院	種別：福祉型障害児入所施設	
代表者氏名：伊藤 紀子	定員（利用人数）：50(41)名	
所在地：〒231-0847 横浜市中区竹之丸181		
TEL：045-641-3939	ホームページ： <a href="https://yokohamakunmouin.com/index.html">https://yokohamakunmouin.com/index.html</a>	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：1948年04月01日		
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 横浜訓盲院		
職員数	常勤職員：33名	非常勤職員：7名
専門職員	（専門職の名称）：名	
	保育士：17名	児童指導員：6名
	看護師：1名	栄養士：1名
	調理師：4名	
施設・設備 の概要	（居室数）	（設備等）
	居室：一人部屋23室	設備：調理室
		設備：食堂
		設備：保健室
		設備：保育室
		設備：主任室
		設備：事務室
		設備：浴室
		設備：宿直室
		設備：台所
		設備：トイレ
		設備：脱衣室
		設備：物干場
	設備：洗濯室	
	設備：女性職員休憩室	
	設備：テラス	

## ③理念・基本方針

## &lt;法人理念&gt;

創立の精神（キリスト教）を尊重し、利用者個人の尊厳の保持を旨とし、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、個人の有する能力に応じた自立した日常生活を営むことができるように、良質かつ適切に支援します。

地域や関係機関団体との緊密な連携を進め、施設における事業の充実および地域福祉の進展に寄与します。

＜基本方針＞

1. 施設職員の資質向上を図っていく
2. 児童へ安心安全な環境を提供する
3. 再整備計画を進めていく

（上記基本方針の下、年度ごとに各フロア・部門ごとの支援方針を定めている）

④施設・事業所の特徴的な取組

＜横浜訓盲院の特徴的な取組＞ （基本情報Ⅰ-3の記載事項）

●特に盲児への支援では、横浜市内だけでなく市外、神奈川県外からも児童を受け入れている。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2023年08月04日（契約日） ～ 2024年01月25日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	3回（2020年度）

⑥総評

【横浜訓盲院の概要】

●横浜訓盲院（以下、施設という。）は、社会福祉法人横浜訓盲院（以下、法人という。）が経営する福祉型障害児入所施設（定員50人）です。法人は、明治22年アメリカ人宣教師により横浜市南区中村町に「盲人福音会」として発足し、明治33年私立学校「横浜基督教訓盲院」に改称、大正2年現在地に移転、大正13年に私立盲学校「横浜訓盲院」を経て、昭和23年に厚生省（当時）の認可を得て盲児施設「横浜訓盲院」として運営を開始しました。昭和29年に社会福祉法人の認可を得た後、障害者自立支援法の身体・知的・精神の3障害一元化に伴い、平成24年に盲児施設から障害児入所施設に変更し、視覚障害児以外の障害児や被虐待児の受け入れも行っています。ほとんどの児童が児童福祉法による措置入所ですが、福祉型障害児入所施設として障害者総合支援法による短期入所も行っています。また、視覚障害児については、横浜市内のみならず市外や神奈川県外からも入所を受け入れています。

●当施設は、JR京浜東北・根岸線「山手駅」北西約600m、徒歩15分程の丘陵地にあり、視覚障害児・者を幼稚部から専攻科まで一貫して教育する私立特別支援学校・学校法人横浜訓盲学院と、野球グラウンド付設の「柏葉公園」に隣接する他、周囲は住宅地となっています。山手駅から施設までの道路には点字ブロックが敷設され目の不自由な方を誘導しています。施設では、5歳から高校3年生までの41名の児童が入所しており、内訳は男児31名、女児10名です。障害者手帳のある利用者は、身体障害者手帳保持16名、療育手帳保持36名、精神障害者保健福祉手帳保持1名で、重複障害のある利用者は19名です。なお、視覚障害児は入所者の半数程度で、知的障害児や肢体不自由児の割合が高まっています。また、意思疎通の困難な児童、単独での歩行が困難な児童、日常生活における全般的な介助が必要な児童もそれぞれ3割～4割在籍し、全体の半数近くが被虐待経験を有しています。児童の居室は、建物の1階から4階までの4フロアに分かれ、男児が3フロア、女児が1フロアで、縦割の年齢構成で生活しています。

●施設と同じ敷地内には、法人が運営する、目に障害のある横浜市内の成人を対象に目の不自由さを軽減するための訓練や相談を行う「生活訓練センター」があり、中区内の山元町には全国初の視覚障害者のグループホーム（定員男女各5名）があります。施設では、法人理念に掲げる「個人の尊厳」を尊重し、「個人の能力に応じた自立」を目指し、

一人ひとりの可能性を発展させ、より自立した日常生活を営むことができるよう支援に取り組んでいます。

#### ◇特長や今後期待される点

〈高く評価できる点〉

##### 1. 【積極的な人材育成への取組】

重度の重複障害を有する児童や意思疎通の困難な児童も多く、支援技術の向上や、職員のモラルの維持・向上等、メンタル面での職員支援が求められる中、施設では、基本方針と年度の重点目標の柱に「施設職員の資質向上」を掲げ、「支援員のマネジメント力の向上」と「支援の質の全体の底上げ」を課題に、幹部職員による「人材育成会議」を設置し、研修についても話し合い、施設全体で課題に取り組んでいます。職員育成計画を策定し、採用1年目から経験年数ごとに到達すべき水準と業務内容を明示すると共に、新入職員にはOJTで中堅職員が助言・指導するチューター制度を取り入れています。令和元年度から外部の人材育成に関わるコンサルタントに委嘱し、全職員を対象に、権利擁護・ビジネスマナー・コミュニケーション研修を行い、マネジメント力向上のための階層別研修を職階ごとに細かく設定し、それぞれの職階に求められるマネジメント能力の向上に重点的に取り組んでいます。外部研修についても職員の将来を見据え、階層別に「キャリアパス対応生涯研修過程」を受講させる等、ターゲットを絞り厳選した研修を受講させています。内部・外部研修共にオンライン研修を活用し職員の受講環境の改善を図っています。中堅職員面接では、職員の表情も明るく職務に前向きに取り組む姿勢が伺われました。また、勤続16年目のスーパーバイザーからは「職員の質は確実に上がっている」との評価を聞くことができました。

##### 2. 【組織力を高める体制の構築】

施設では、児童の直接支援に当たるフロア職員のフロア会議（月1回）、各フロアのサブチーフ会議（年5回）、チーフ会議（月2回）と、全職員による全体会議（月1回）を開催し、縦・横の情報共有と課題の検討を行う仕組みがあります。さらに、新任職員の育成に係るチューター会（年5回）と、支援関係の課題や人材育成、支援マニュアルなどの検討を行うリーダー会（年4回）に加え、フロア相互の助言・支援に関わるスーパーバイザーを3名配置し、職員の支援要請に対応しています。特任組織として、幹部職員による人材育成の課題検討等を行う「人材育成プロジェクト」や各種マニュアルの見直しやグループワーク等の検討を行う「生活向上委員会」や、「虐待防止委員会」、「事故防止委員会」を設置し、職員の資質向上を重層的に支援する仕組みを構築し、機能させています。

##### 3. 【支援を評価・向上するための事業計画】

基本方針の「施設職員としての資質向上」、「児童への安心安全な環境の提供」の下、施設全体・各フロア、保健衛生部門・栄養部門ごとに、年間の支援方針、支援重点目標（各フロアでは左記に加えて具体的な支援内容を定め、支援に取り組んでいます。複数の支援重点目標は前期、後期に達成状況を評価し見直しを図り、次期の支援、次年度の支援につなげています。事業計画・事業報告は全職員参加の下で策定されており、詳細かつ分かりやすい内容となっています。

##### 4. 【標準的・統一的な支援を期するための多岐にわたる業務マニュアル】

重度障害・意思疎通困難な児童も多く在籍するため、支援にあたって標準的・統一的な業務マニュアルが用意されています。マニュアルは、「事故防止」、「苦情解決」、「虐待防止」、「個人情報」、「感染症予防・まん延防止」等、施設全般に関わるマニユア

ルの他、「食事」、「排泄」、「起床・就寝」、「洗面・入浴」、「着替え・洗濯」、「健康管理」、「与薬」等、直接支援に関わる業務マニュアルが多数策定され、職員の分かりやすいガイドラインとして活用されています。

〈期待される点〉

1. 【施設経営課題に対応する中・長期計画の策定】

児童の安心安全を確保するためのハード面での喫緊の課題である施設の再整備計画をはじめ、より高次の期待される職員像の明確化や、それに向けた人材育成、能力開発・活用、人事考課制度の再構築、職員の出退勤状況、残業等勤務実態の把握等の労務管理の改善、障害者雇用、さらには、社会福祉法人として一層の地域貢献（例えば、障害児を養育する家庭への相談・技術援助、任意に活用できる短期入所や日中支援等を行い、「生活訓練センター」と連携した地域の障害児者の総合支援拠点の構築等）について中・長期的な将来展望を描く計画の策定が望まれます。

2. 【中・長期課題を検討する組織の構築】

支援関係の検討組織は重層的に構築されていますが、一方、経営面を検討・協議する場が脆弱に感じられます。施設の再整備計画の推進をはじめ労務管理や人事評価制度等のさらなる充実・向上に向けて具体的に推進を図る組織の構築が望まれます。運営委員会が、それに該当すると思われませんが、現状では理事長、執行役員への全体会議の検討結果や、運営状況の報告に留まっており、実質的な審議組織としての機能が発揮されていません。外部の有識者の活用を含めた運営委員会の機能強化を図るか、あるいは施設内に事務部門や外部の有識者を加えた課題検討のための組織の構築が望まれます。

3. 【地域貢献活動の充実】

施設は、地域貢献活動として実習生を積極的に受け入れると共に、多岐にわたるボランティアを受け入れています。また、地域ニーズを踏まえ、横浜市内の障害児の「緊急一時保護」、「短期入所」を実施しており、令和4年度の実績はありませんが、日中一時ケアにも対応することとしています。この他、施設を近隣の一時避難場所として提供する他、講堂も近隣住民に開放しており、児童も近隣の柏葉公園の清掃を年4回行う等地域貢献に努めています。一方、社会福祉の手の届いていない分野等への社会福祉法人の地域貢献が一層求められている中、短期入所等の地域支援を超えて、専門的な技術・ノウハウを活用し、横浜市内の家庭が必要な時に利用できる「子育て短期支援事業」の実施や障害児を養育する家庭への相談、技術援助等、施設機能の多機能化や高機能化を意識して、中長期的な視点で新たな地域貢献活動の検討と実現に向けた取組が進められることが期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

施設名 横浜訓盲院

〈第三者評価を受審した感想・自己評価での取組の感想〉

この度は第三者評価をお引き受けいただきありがとうございました。評価を受け、法人の弱み、強みが改めて浮き彫りになったと感じています。

法人としての中・長期計画や事業方針等が明文化されていませんでしたので、次年度からは明確にするべく法人理事会にて検討していきたいと思っております。一方、支援について事業計画、事業報告において、部署ごとにPDCAサイクルに則って作成、見直ししていることは職場の強みではないかと思っております。

保護者アンケートでは、満足と云ってくださる保護者の方が大半でしたが、不満な部分も少数ですがあったことを踏まえ、保護者ご家族の方に安心して信頼してもらえるような施設運営に邁進すると共に、今後もさらに障害児入所施設の使命を果たしていかなければならないと感じています。

《評価後取組んだ事として》

1. 呼称や言葉遣いについて、改めて周知徹底した。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり