

様式4 障害者グループホーム第三者評価 評価後のコメント表

※ 「評価結果報告書」必須添付資料

障害者グループホーム 評価後のコメント表

評価後（評価結果を受け取った後）のグループホーム「コメント」（自由記述）

評価を受けた障害者グループホームのコメント

・評価後のコメントとしましては、いくつかの課題を指摘いただいておりますが、災害対策や掲示書式の改定など直ぐに行えることについては順次進めてまいります。

また、利用者支援の部分においては法人理念やマニュアル周知への期待ということや職員間の支援の方向性の一致の期待という2項目についてご意見をいただいております。

これについて、法人としての理念や行動指針は各職員に特に常勤職員は研修等でも学習する機会を設けており、それぞれが専門的なスキルや経験も踏まえて配置されていると考えております。今後は非常勤職員も含めて対人援助職の基本的支援の確立とベースアップを目的とする研修会等への参加の促しを行っていきたいと考えています。

しかしながら、ルエーダ今田（グループホーム）の成り立ちと、支援経緯などを熟知している職員が総替わりをしてしまっていることは、業務の引継ぎの面・経営面も含めて課題となり新体制になっている現在もその課題を残し続けている状況です。

支援の一貫性の部分ではマニュアル策定を求められておりますが、個別の利用者さんニーズに基づく、マニュアルの構築については柔軟に対応してその都度変更の必要になる支援を取り行っていくことが必要であると考えております。居住空間の美化清掃・整理整頓についてなど直接の支援に結びつかなくてもそういった環境整備マニュアル等を使ってサポート空間の充実を心掛けていくことで、最終的な利用者さん支援に結び付く方向を模索していきたいと思います。障害特性に応じたルーティンの支援を必要とする利用者や、個人の思考や想いを大切にしないといけない利用者さんとを把握して適応できる標準的な支援を作っていきたいとも考えます。

最後に、福祉の現場では支援の一つひとつが細分化され役割分担がされておりますが、支援は一貫性を持った継続的な関係性や持続性が利用者さんの最大の利益やQOLを高める底力と感じています。つまり、継続的に関わる職員集団（人的環境要因）が毎年変化し、人材が失われてしまうことが無い様に現場職員を守るリーダーの存在も大きな部分と考えています。そのことは職員も利用者さんと同じように守られて学びと経験を深めることでより、層の厚い福祉人材や福祉コミュニティの確立に寄与するものと考えて結びとさせていただきます。