＜別紙１＞

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

|  |
| --- |
| 株式会社第三者評価機構　神奈川評価調査室 |

3

②施設・事業所情報

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 名称：ぐっすり　Ⅱ | | 種別：共同生活介護 | |
| 代表者氏名：平林　光 | | 定員（利用人数）： ７名 | |
| 所在地：神奈川県川崎市多摩区生田2-5-12　サニーハイツ朝倉202.301.302 | | | |
| TEL：044-819-5206 | | HP：<http://www.nagomi-fukushi.or.jp/ayu-kobo/grouphome.htm> | |
| 【施設・事業所の概要】 | | | |
| 開設年月日　平成２６年９月１日 | | | |
| 経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人なごみ福祉会 | | | |
| 職員数 | 常勤職員： ３名 | | 非常勤職員 ２９名 |
| 専門職員 | （専門職の名称） | |  |
| 生活支援員１名（３兼務） | | 生活支援員（１９兼務） |
| サービス管理責任者（２兼務） | |  |
| 施設・設備  の概要 | （居室数） | | （設備等） |
| ４室 | | 浴室、食堂、トイレ |

③理念・基本方針3

|  |
| --- |
| (1)理念  共に生き、共に育つ  　障がいの有無に関わらず地域であたりまえの生活を  (2)基本方針  1)わたしたちはすべての人の尊厳、生きる権利を重んじ、障がいや疾病を理由とした差別のな  い地域社会を目指す。  2)一人ひとりの多様な個性を認め合い、障がいの有無に関わらず共に生活ことを通して共に育  つことを大切にする。  3)障がい児者が地域で安心して生活できるよう支援し、環境の整備に努力する。地域諸団体の  行事への参加、地域の企業や商店街との結びつき等地域との連携に努力し、障がいを持った  人たちの存在の認識を地域に広げる。  　4)一人ひとりの特性、特技を生かす活動を通して、喜び、感動を共にする。共感する喜び達成  する喜びを通して、信頼関係を築き自分への自信（自己肯定感）を育てる。  5)障害福祉の制度改革や障がい者の権利拡大のために、関係団体と連携し国自治体、地域に働  　　きかけを行う。 |

④施設・事業所の特徴的な取組

|  |
| --- |
| 1. ひとりでは難しいことは職員が手伝い、それぞれの方に沿った自立を模索しながら、地域の中   で暮らしていくことをサポートしている。  2) 日帰りや1泊旅行を行っている（今年度コロナ禍のため延期中、昨年度は日帰りのみ実施）  3) アレルギーや衛生・健康面に配慮した、調理担当者による手作りの夕食を提供している。  4) 体験入所を実施している（今年度コロナ禍のため、緊急時・入居前提の体験のみ実施） |

⑤第三者評価の受審状況

|  |  |
| --- | --- |
| 評価実施期間 | 令和３年９月１５日（契約日） ～  令和４年３月１５日（評価結果確定日） |
| 受審回数（前回の受審時期） | １　回（平成３０年度） |

⑥総評

|  |
| --- |
| ◇特に評価の高い点  （１）女性だけあって姉妹のようにフォローやケアする姿があります  女性専用のグループホームが少ない中、運営に尽力しています。利用者は職員の苦労を知ってかしらずか、思い思いに自己主張していますが、話の合間には仲間をフォローする言葉やケアの姿があり、あたかも姉妹のようです。また職員が間に入り、本人の気持ちを代弁する様子も視認しました。   1. 情報が一元化され、サポートが速やかに実現しています   そもそもは職員数が不十分なための対策でしたが、管理者が６棟あるグループホームを統括、サービス管理責任者が一つひとつを巡回することで情報の一元化が成されています。管理者はサービス管理責任者からの昇格で利用者、家族、職員とも馴染みの関係にあり、現任のサービス管理責任者と職員の支えもあって、利用者や家族の希望や困りごとに速やかに対応することが叶い、内容によっては個別支援計画に反映させています。  （３）採算より利用者の安全安心を優先した体制を整えています  ぐっすりⅡはⅠ同様、コロナ感染者及び濃厚接触者等の受け入れ態勢を整えたうえで、202号室  の入居者募集を停止しています。発熱者やコロナウイルス濃厚接触者及び感染者の隔離部屋として、2床を確保しています。多少採算度が壊死的なところもあるのですが、今年度もこの半年で2度活用しており、抜本的な解決策が見いだせない限りは継続していく予定としています。  ◇改善を求められる点  現在幾つかのホームを兼務する職員もいて負担も大きくなっていることから、個人面談の計画実施に取組の余地があります。またその際は実効性を高めるべく、管理者やサービス管理提供者を中心とするのではなく、定型フォーマットによる職員間の面談も検討とされると良いかと思います（支援員の人数が多いことから短期間で数をこなせる、職員間の相互理解にもつながる）。 |