

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果

(障害者(児)施設・事業所)

1 評価機関

名 称	株式会社 日本ビジネスシステム
所 在 地	千葉県市川市富浜3-8-8
評価実施期間	令和 6年 9月 1日～令和 6年 10月 21日

2 受審事業者情報

(1) 基本情報

名 称 (フリガナ)	一般社団法人紫宝会 パルティーレ イッパンシャダンハウジンシホウカイ パルティーレ		
所 在 地	〒299-3243 千葉県大網白里市大竹171-1		
交通手段	大網駅より徒歩10分 永田駅より徒歩10分		
電 話	0475-78-6881	F A X	0475-86-7719
ホームページ	http://shihoukai.jp/index.html		
経 営 法 人	一般社団法人紫宝会		
開設年月日	2018年7月1日		
事業所番号	1225400017	指定年月日	2024年7月1日
提供しているサービス	指定共同生活援助		

(2) サービス内容

サービス名	定員	内容
共同生活援助	20名	生活ホームの提供 生活介助 日常生活支援

(3) 職員（スタッフ）体制

職 員	常勤職員	非常勤、その他	合 計	備 考
	11	0	11	
専門職員数	1			

(4) サービス利用のための情報

利用申込方法	各相談支援事業所より紹介		
申請窓口開設時間	月曜日～金曜日 8：00～17：00		
申請時注意事項	障害福祉サービス受給者証の交付を受けてください		
相談窓口	紫宝会 本部事務所		
苦情対応	窓口設置	あり	
	第三者委員の設置	あり	

3 事業者から利用（希望）者の皆様へ

サービス方針 (理念・基本方針)	明正強（明るく・正しく・強く） 常に笑顔で人としての道に外れず、強い気持ちを持っていること 利用者の方の安全と安心を確保すること 職員を人財として尊重すること
特 徴	利用者の皆様に社会への第一歩をここから踏み出して旅立って欲しい願のもと「パルティール」（イタリア語＝出発、旅立ち）と名付けました。 また、大網白里市の豊かな自然と、のどかな空気で落ち着いた生活を送ることが出来ます。 また各駅より徒歩10分以内ということもあり交通の利便性も良いです。
利用（希望）者 へのPR	軽度の障がいの方から重度の障がいの方まで幅広い方を受け入れることが可能です。 触法障がい者の方も多く在籍し、様々な経歴を持った方を受け入れることが可能です。 経験豊富な世話人、支援員により手厚い支援をお約束することが可能となっております。

福祉サービス第三者評価総合コメント

評価機関名 株式会社日本ビジネスシステム

特に力を入れて取り組んでいること(評価の高い点)

●利用者の自立した生活への取り組み

一般社団法人紫宝会が運営する「パルティール」は共同生活援助の事業所であり、アパートタイプ1棟、一軒家タイプ2棟で構成されている。居室は利用者それぞれの個性が反映されたスタイルとなっていると共に、共用空間も含めて安全な環境づくりがなされている。また、共同生活を意識して、利用者が自発的に行動できるように常に働きかけをしていると共に、ゴミ出し・掃除・食事等については役割分担を行い、協調性の向上を図っている。お小遣いは自己管理となっており、利用者の希望に応じて、食べ物や飲み物、日用品等を購入している。購入後は、各自お小遣い管理帳で管理出来るよう支援しており、金銭管理技能の向上を支援している。

職員の支援力向上を重要課題に掲げており、職員研修基本方針・計画で、内部研修及び外部研修・資格取得等の人材育成計画が明示されている。職員の8割が社会福祉主事を取得していると共に、強度行動障害養成研修修了者が13名在籍しており、強度行動障害のある利用者の受け入れ体制の強化に繋げている。また、生活介護や就労継続支援B型等のサービスを活用しながら、社会や生活のルールを身に付け、自立度の向上に取り組んでいる。

●働きやすい職場環境の構築

新任職員の教育については、新人育成スケジュールを活用しながら、主任がマンツーマンで指導しており、安心して働ける体制を構築している。また、グループホーム業務マニュアルが整備されており、時間ごとの役割が明確になっている。日頃の業務ではipadを使用して、利用者のケース記録や食事、服薬、排泄、バイタル、口腔ケア等の確認を行っており、業務の効率化に繋げている。

主任が定期的に職員の個人面談を実施しており、業務に対する一人ひとりの思いを把握していると共にワークライフバランスにも配慮しており、働きやすい環境を構築している。現在、十分な人員体制が整備されており、勤務変更や有給休暇の取得にも柔軟な対応がなされている。今年度から誕生日休暇を導入しており、福利厚生の実質化も図っている。その他、毎月、給与明細を受け取る際に理事長と面談をする機会を設けており、必要に応じて相談等を実施している。

●地域福祉の取り組み

事業所の運営方針に「地域福祉の要となる施設運営を目指す」と明記しており、近隣のごみ拾い・用水路の清掃作業を行う等、地域貢献活動に取り組んでいる。また、大網白里市障がい福祉計画を主体に事業環境の分析を行っており、地域のニーズの対応に努めている。大網白里市から無償貸与された土地を野球場として整備しており、利用者支援や地域開放に活用している。また、同法人の就労継続支援B型事業所が農業にも力を入れており、長生き市場で、かぶ、大根、ジャンボにんにくの販売を通して地域との交流を図っている。

地域の自治会に加入しており、回覧板を活用して法人の取り組みを周知している。また、法人本部の正面玄関に掲示板を設置しており、活動状況や利用者の作品等外部へ発信しており、地域理解の促進に努めている。今年度から法人で「しほうかいフェスタ」の開催を計画しており、地域の関係者の協力を得ながら、より多くの方々に知っていただく機会にしたいと考えている。

さらに取り組みが望まれるところ(改善点)

今回はありませんでした。

(評価を受けて、受審事業者の取り組み)

引き続き、今後のサービスを向上していけるよう職員が一丸となって業務と向き合っていくと共に利用者様、職員双方が満足していける職場づくりを構成していきます。

福祉サービス第三者評価項目の評価結果（障害者（児）施設・事業所）

大項目	中項目	小項目	項目	標準項目				
				■実施数	□未実施数			
I	福祉サービスの基本方針と組織運営	1 理念・基本方針	1 理念や基本方針が明文化されている。	3				
			2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	3				
			3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	3				
		2 計画の策定	中・長期的なビジョンの明確化	4 事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。	4			
				5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	3			
				6 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	3			
		3 管理者の責任とリーダーシップ	管理者のリーダーシップ	7 理念の実現や質の向上に意欲を持ち、その取り組みに指導力を発揮している。	3			
				8 経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。	3			
		4 人材の確保・養成	人事管理体制の整備	9 施設の全職員が守るべき倫理を明文化している。	3			
				10 人事方針を策定し、人事を計画的・組織的にを行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	4			
			職員の就業への配慮	11 事業所の就業関係の改善課題について、職員（委託業者を含む）などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	3			
				12 福利厚生に積極的に取り組んでいる。	3			
				13 職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	4			
			職員の質の向上への体制整備	14 定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	3			
				15 職員の働き甲斐や職場の信頼関係の向上に取り組んでいる。	5			
II	適切な福祉サービスの実施	1 利用者本位の福祉サービス	16 施設の全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	6				
			17 個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	4				
			18 利用者満足の向上	18 利用者満足の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	4			
		2 サービスの質の確保	サービスの質の向上への取り組み	19 利用者意見の表明	19 苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	5		
				20 サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	2			
		3 サービスの開始・継続	サービスの標準化	21 事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	4			
				22 施設利用に関する問合せや見学に対応している。	2			
		4 個別支援計画の策定	サービス提供の適切な開始	23 サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	3			
				24 一人ひとりのニーズを把握して個別支援計画を策定している。	4			
				25 個別支援計画の内容は適切であるかの評価・見直しを定期的実施している。	3			
				26 利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	3			
				5 実施サービスの質	個別支援計画の策定・見直し	27 【個別生活支援】日常生活上の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。	4	
						28 【居住・入所支援】居住・入所施設において、日常生活の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。	5	
						29 【日中活動支援】利用者が自立した生活を地域で送ることができるよう、日常生活訓練や機能訓練や生活についての相談等の支援を行っている。	4	
		30 【就労支援】就労に必要な知識の習得や能力向上のための訓練等を行い、就労の機会の提供を行っている。	6					
		31 利用者を尊重したコミュニケーション支援を行っている。	3			□2		
		32 利用者の健康を維持するための支援を行っている。	4					
		33 利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	3					
		34 預り金について、適切な管理体制が整備されている。	5					
		6 安全管理	項目別実施サービスの質			35 感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	3	
						36 事故などの利用者の安全確保のためにリスクを把握し、対策を実行している。	3	
				37 緊急時（非常災害発生時など）の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	5	□1		
		7 地域との交流と連携	地域との適切な関係	38 地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	4			
		計				139	□3	

項目別評価コメント

標準項目 整備や実行が記録等で確認できる。 確認できない。 *非該当（提供していないサービス）

項目	標準項目
1	<p>理念や基本方針が明文化されている。</p> <p>■ 理念・方針が文書（事業計画等の法人・事業所内文書や広報誌、パンフレット等）に明文化されている。 ■ 理念・方針から、法人が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。 ■ 理念・方針には、法の趣旨や人権擁護、自立支援の精神が盛り込まれている。</p>
<p>(評価コメント)</p> <p>法人の理念として、「明正強(明るく・正しく・強く)」「常に笑顔で人として道に外れず、強い気持ちを持っていること。」「利用者の安全と安心を確保すること。」「職員を人財として尊重すること。」という事項を掲げている。また、事業所の運営方針として、「利用者が自らの能力を最大限発揮できるように支援すること。」「地域福祉の要となる施設運営を目指す。」「専門的な支援、検証可能な支援取り組み、情報を発信していく。」「職員同士支え合い、高め合える職員風土の醸成。」「触法障がい者や他施設を退所せざるをえない利用者に手を差し伸べて、道筋をつけ、矯正・更生させていく。」という事項を掲げている。理念や運営方針は人権擁護や自立支援に基づき、法人が目指す方向や考え方を明確にしている。</p>	
2	<p>理念や基本方針が職員に周知・理解されている。</p> <p>■ 理念・方針を事業所内の誰もが見やすい箇所に掲示し、職員配布文書に記載している。 ■ 理念・方針を会議や研修において取り上げ職員と話し合い共有化を図っている。 ■ 理念・方針の実践を日常の会議等で話し合い実行面の反省をしている。</p>
<p>(評価コメント)</p> <p>法人の理念及び事業所の運営方針を明文化しており、職員の目が行き届く談話室に掲示している。また、全職員に理念を明示したハンドブックを配布しており、名札に入れて常に携帯することを義務付け、理念に基づいた支援の実践に努めている。ハンドブックには、虐待対応や災害時の初動も明示されており、常に人権や安全に対する意識を持って支援に取り組んでいる。職員会議・グループホーム会議を通して、支援の実践状況について確認や検討、反省を行っており、サービスの質の向上に繋げている。</p>	
3	<p>理念や基本方針が利用者等に周知されている。</p> <p>■ 契約時等に理念・方針が理解し易い資料を作成し、分かり易い説明をしている。 ■ 理念・方針を利用者や家族会等で分かり易く説明し、話し合いをしている。 ■ 理念・方針の実践面を広報誌や手紙、日常会話などで日常的に伝えている。</p>
<p>(評価コメント)</p> <p>ホームページに法人の理念を明示していると共に、契約時に書面を配布しており、利用者や家族、保佐人、市の職員等に対して、法人の理念や事業所の運営方針を分かり易く説明している。理念や運営方針の実践面については、法人の広報誌「さくらだより」を毎月発行していると共に、電話や面会を通して家族や保佐人等に報告している。法人本部の正面玄関に掲示板を新設しており、活動状況や利用者の作品等を外部へ発信している。</p>	
4	<p>事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。</p> <p>■ 社会福祉事業の全体や地域動向について、具体的に把握している。 ■ 事業計画には、環境把握に基づく中・長期計画の内容を反映した各年度における事業内容が具体的に示されている。 ■ 事業計画は、実行可能かどうか、具体的に計画することによって実施状況の評価を行える配慮がなされている。 ■ 事業計画及び財務内容を閲覧に供することを明記した文書がある。又は、閲覧できることが確認できる。</p>
<p>(評価コメント)</p> <p>事業計画は前年度の反省・目標の達成状況・社会的ニーズ等を考慮した上で、職員会議及び幹部会議を経て作成されている。社会福祉事業の全体の地域動向については、大網白里市や千葉県の福祉課と連携を図りながら情報収集をすると共に、中長期事業に反映している。大網白里市障がい福祉計画の参画に事業所の職員が参加しており、地域ニーズを踏まえた事業計画となっている。財務内容に関しては、ホームページ・ワムネットに公開されており、運営の透明化を図っている。</p>	
5	<p>事業計画達成のための重要課題が明確化されている。</p> <p>■ 理念・基本方針より重要課題が明確にされている。 ■ 事業環境の分析から重要課題が明確にされている。 ■ 現状の反省から重要課題が明確にされている</p>
<p>(評価コメント)</p> <p>法人の理念及び事業所の運営方針に基づき、利用者主体の支援、職員のスキルアップ、地域に根ざした運営等を重要課題としている。現在、強度行動障害のある利用者受け入れ体制を強化しており、強度行動障害養成研修修了者が13名在籍している。大網白里市障がい福祉計画を主体に事業環境の分析を行っており、地域のニーズの対応に努めている。令和5年7月に3か所目となるグループホームを開所したと共に、今後、4か所目のグループホームの新設を検討している。また、高齢者も入所可能な共生型施設の運営も検討している。大網白里市から無償貸与された土地をヤング野球場として整備しており、利用者支援や地域開放に活用している。その他、農業にも力を入れており、長生ながいき市場で、かぶ、大根、ジャンボにんにくの販売を行っている。</p>	

6	施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、職員と幹部職員が話し合う仕組みがある。 ■年度終了時ではもとより、年度途中にあっても、あらかじめ定められた時期、手順に基づいて事業計画の実施状況の把握、評価を行っている。 ■方針や計画、課題の決定過程が、全ての職員に周知され、一部の職員だけで行われていない
<p>(評価コメント)</p> <p>事業計画の策定に当たっては、利用者・家族・保佐人等の意見や要望・現場からの提案を踏まえて、職員会議・幹部会議・千葉県の高齢行動障害専門家等を交えた話し合いで検討されており、法人全体で取り組まれている。策定後は、職員会議や回覧を通して計画内容や課題の決定過程を周知している。事業計画の実施状況については、職員会議や幹部会議を通して把握・評価が行われており、必要に応じて内容を見直している。</p>		
7	理念の実現や質の向上に意欲を持ち、その取り組みに指導力を発揮している。	<ul style="list-style-type: none"> ■管理者は、理念・方針の実現、福祉サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体的な方針を明示して指導力を発揮している。 ■管理者は、福祉サービスの質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。 ■運営に関する職員、利用者、家族、地域の関係機関の意見を把握して方針を立てている。
<p>(評価コメント)</p> <p>事業運営については、職員会議・グループホーム会議・幹部会議・各委員会で定期的に課題の把握・検討を行っており、理念や運営方針の実現に繋げている。主任が3か所のグループホームを統括しており、行政機関や医療機関、相談支援事業所等と連携を図りながら、提案や課題把握に努めている。職員会議では、グループワークにおけるディスカッションを通して、意見交換を活発に行い、サービスの質の向上に取り組んでいる。日頃から面談や面会を通して、利用者、家族、保佐人等の意見を確認している。また、回覧板の活用やごみゼロ運動の参加を通して、町内会長・班長等の地域関係者の意見の把握に努めており、より良い利用者支援に繋げている。</p>		
8	経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。	<ul style="list-style-type: none"> ■管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けて、人事、労務、財務等の面から分析を行っている。 ■管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。 ■管理者は、経営や業務の効率化や改善のために組織内に具体的な体制(改善委員会など)を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。
<p>(評価コメント)</p> <p>IT機器やソフトを活用した福祉システムの構造化を推進しており、人事・労務・財務等の分析を行っている。また、ipadを使用して、利用者のケース記録や食事、服薬、排泄、バイタル、口腔ケア等の確認を行っており、業務の効率化に繋げている。現在人員は充足していると共に、定期的な職員面接や職員の適正・性格判断等により、適材適所の人員配置を行っており、働きやすい職場環境づくりに努めている。また、職員会議・グループホーム会議や各委員会で業務に関する要望や意見を確認しており、職員と共に経営や業務の改善を図っている。</p>		
9	全職員が守るべき倫理を明文化している。	<ul style="list-style-type: none"> ■倫理規程があり、職員に配布されている。 ■従業者を対象とした、倫理及び法令遵守に関する研修を実施し、周知を図っている。 ■倫理(個人の尊厳)を周知を図るための日常的な取り組みが確認できる。
<p>(評価コメント)</p> <p>全職員にハンドブックを配布しており、権利擁護や虐待防止等、全職員が守るべき倫理を明文化にしている。また、挨拶10か条が定められており、職員と利用者が一緒に唱和することにより、倫理を共有している。その他、日常業務の中でも接遇に関する指導や意識の徹底が図られており、丁寧語での関わりや傾聴の徹底により、利用者の尊厳と信頼関係を大切にした支援が行われている。</p>		
10	人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	<ul style="list-style-type: none"> ■人事方針が明文化されている。 ■職務権限規定等を作成し、従業者の役割と権限を明確にしている。 ■評価基準や評価方法を職員に明示し、評価の客観性や透明性の確保が図られている。 ■評価の結果について、職員に対して説明責任を果たしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人、施設の職員研修基本方針・計画により人事基準を明確にしている。また、職務権限規程により、職員に求められる能力及び職責が明確になっている。職員の自己評価を基に、一次評価、二次評価、最終評価の流れで面接が行われていると共に、基本事項に関する確認テストが実施されており、人事評価の方法が明確になっている。評価基準に基づいて評価がなされており、理事長により結果がフィードバックされている。</p>		

11	事業所の就業関係の改善課題について、職員(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 担当者や担当部署等を設置し職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、定期的にチェックしている ■ 把握した問題点に対して、人材や人員体制に関する具体的な改善計画を立て実行している。 ■ 定期的に職員との個別面接の機会を設ける等、職員が相談をしやすいような組織内の工夫をしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータについては、法人本部の事務部門が定期的に確認を行っている。また、有給休暇の残日数については、給与明細に記載しており、随時職員へ周知している。主任が定期的に職員の個人面談を実施しており、業務に対する一人ひとりの思いを把握していると共にワークライフバランスにも配慮をされており、働きやすい環境を構築している。現在、十分な人員体制が整備されており、勤務変更や有給休暇の取得にも柔軟な対応がなされている。その他、毎月、給与明細を受け取る際に理事長と面談をする機会を設けており、必要に応じて相談等を実施している。</p>		
12	福利厚生に積極的に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生事業を実施している。 ■ 希望があれば職員が相談できるように、カウンセラーや専門家を確保している。 ■ 育児休暇やリフレッシュ休暇等の取得を励行している。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人主催の親睦会や予防接種の費用補助を行っている。その他、借上げ社宅制度があり、職員の居住を補助している。職員の相談等については、理事長や管理者が対応していると共に、看護師が健康相談に対応しており、心身の健康に配慮している。休暇については、職員の希望や勤務体制を考慮しながら、7日間程度の連続取得が可能になっている。また、今年度から誕生日休暇を導入しており、福利厚生の充実化を図っている。</p>		
13	職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ キャリアアップ計画など中長期の人材育成計画がある。 ■ 職種別、役割別に期待能力基準を明示している。 ■ 個別育成計画・目標を明確にしている。 ■ OJTの仕組みを明確にしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人、施設の職員研修基本方針・計画で、内部研修及び外部研修・資格取得等の人材育成計画が明示されており、職員のスキルアップが図られている。内部研修についてはジョブメドレーの動画研修を導入しており、職員の勤務状況を考慮しながら柔軟な教育に取り組んでいる。新任職員の教育については、新人育成スケジュールを活用しながら、主任がマンツーマンで3日から1週間程度度行っている。また、事業所配置後も必要な教育を継続し、安心して業務に取り組めるよう支援している。</p>		
14	定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する研修計画を立て実施している。 ■ 常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する個別研修を立て実施している。 ■ 事業所全体として個別の研修計画の評価・見直しを実施している。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人・施設の職員研修基本方針・計画に基づき、常勤の職員を対象にした研修を実施しており、職員のレベルアップを図っている。外部研修受講後は、職員会議で報告及び伝達研修を行い、全職員で情報や知識を共有している。また、職員一人ひとりの目標を把握の上、個別研修計画に基づいた研修も実施している。計画内容については、職員会議や幹部会議で評価・見直しが行われている。現在、非常勤職員は在籍していない為、対象とした研修は実施していない。</p>		
15	職員の働き甲斐や職場の信頼関係の向上に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針や目標の共有化のため会議等の場で実践面の確認等を行い、職員の理解を深めている。 ■ 職員の意見を尊重し、創意・工夫が生れやすい職場づくりをしている。 ■ 研修等により知識・技術の向上を図り、職員の意欲や自信を育てている。 ■ 職場の人間関係が良好か把握し、必要に応じて助言・教育を行っている。 ■ 評価が公平に出来るように工夫をしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人の理念や事業所の運営方針の実践面については、グループホーム会議・職員会議・幹部会議を通して確認されており、全職員が把握している。職場の人間関係は良好であり、主任を中心に適切な連携が図られている。また、主任の他、必要に応じて法人本部に相談し、助言が得られる体制となっている。定期的に職員の自己評価、アンケート、面接が行われており、評価基準に基づいた評価の下、結果がフィードバックされている。</p>		

16	全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	<ul style="list-style-type: none"> ■憲法、障害者基本法、障害者権利条約等の基本的な考え方を研修をしている。 ■日常の支援では、個人の意思を尊重し、一人ひとりの価値観や生活習慣に配慮した支援をしている。 ■職員の不適切な言動、放任、虐待、無視などが行われることの無いように、職員が相互に振り返り組織的に対策を立て対応している。 ■虐待被害にあった利用者がある場合には、関係機関と連携しながら対応する体制を整えている。 ■日常の支援では利用者のプライバシーに配慮した支援をしている。 ■利用者の羞恥心に配慮した支援をしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>職員が社会福祉主事取得時に憲法・障害者基本法・障害者権利擁護条約等の基本的な考え方を学んでいる。毎年全職員を対象に虐待防止研修・身体拘束適正化研修をクロス・スピリットと合同で行い世話人会議でも実施をしていると共に、定期的にセルフチェックを行っており、権利擁護や法令遵守の遂行確認を行っている。また、虐待防止委員会を設置していると共に、全職員に配布しているハンドブックに大網白里市の虐待防止センターの連絡先を明示しており、「虐待はしない、させない」という考え方を徹底している。運営規定に個人情報保護方針を定めており、利用者のプライバシーに配慮した支援を行っている。また、日常的な支援では、同性介助を原則としており、利用者の羞恥心にも配慮している。その他、利用者との会話は内容に応じて個別に対応していると共に、要望については手紙で確認の上返答している。</p>		
17	個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■個人情報の保護に関する方針をホームページ、パンフレット等に掲載し、また事業所内に掲示し周知を図っている。 ■個人情報の利用目的を明示している。 ■利用者等の求めに応じて、サービス提供記録を開示することを明示している。 ■職員(実習生、ボランティア含む)に対して研修等により周知を図っている。
<p>(評価コメント)</p> <p>運営規程に個人情報保護方針を定めていると共に、契約時に個人情報使用に関する同意書を交わしている。また、事業所内に方針を掲示しており、全職員に周知している。重要事項説明書に、利用者様の求めに応じて、サービス提供記録を開示することを明示している。職員に対しては、労働条件通知書の明示、実習生については、マニュアルを整備しており、個人情報保護を徹底している。実習生やボランティアに対しては、実習生受け入れ業務マニュアル及びボランティア受け入れ業務マニュアルが整備されており、個人情報の取り扱いについて周知している。現在、実習生の受け入れは行っていないが、ボランティアについては、絵画や音楽の活動で協力を得ている。</p>		
18	利用者満足の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者満足を把握し改善する仕組みがある。 ■把握した問題点の改善策を立て迅速に実行している。 ■利用者・家族が要望・苦情が言いやすい環境を整備している。 ■利用者又はその家族等との相談の場所及び相談対応日の記録がある。
<p>(評価コメント)</p> <p>生活に関する相談については随時個別に対応しており、要望等を把握している。また、苦情受付ボックスを設置しており、生活、食事、買い物等に関する要望を把握し、必要に応じてグループホーム会議で改善策を検討している。その他、嗜好調査を年2回実施しており、食事内容や食事量等の要望に対応している。理事長がほぼ毎日施設に出向き、利用者との会話をすることで利用者との話を機会を設けており、利用者の要望や支援の実態などの把握に努めている。相談対応については、相談支援記録が整備されており、全職員で共有されている。</p>		
19	苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■重要事項を記した文書等利用者等に交付する文書に、相談、苦情等対応窓口及び担当者が明記され、説明のうえ周知を図っている。 ■相談、苦情等対応に関するマニュアル等がある。 ■相談、苦情等対応に関する記録があり、問題点の改善を組織的に実行している。 ■事後処理に関しては、当該利用者又はその家族等に対して説明し納得を得ている。 ■第三者の訪問による権利擁護(オンブズパーソン)制度を整備している。
<p>(評価コメント)</p> <p>重要事項説明書に要望・苦情申し立て先として、相談窓口、法人の第三者委員会・行政や地域の相談機関が明示されており、契約時に周知されている。挙げた相談や苦情については、相談苦情対応に関するマニュアルの整備により対応していると共に、職員会議で改善策を検討し、利用者のニーズに答えている。また、日頃の相談等に対しては、世話人が随時対応している。その他、必要に応じて、3名で構成されている第三者委員が介入する体制を整備している。</p>		
20	サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	<ul style="list-style-type: none"> ■事業所全体としてサービスの質や介護方法を検討する会議があり、改善計画を立て実行している記録がある。 ■事業所全体としてサービス内容を検討する会議の設置規程等又は会議録がある。
<p>(評価コメント)</p> <p>定期的に職員会議や幹部会議、グループホーム会議などで利用者支援に関する状況や課題の把握をしている。また、必要に応じて法人の幹部職員等からアドバイスを受けており、サービスの質の向上に向けた支援方法の評価・検討・見直しが行われている。</p>		

21	事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■業務の基本や手順が明確になっている。 ■分からないときや新人育成など必要に応じてマニュアルを活用している。 ■マニュアル見直しを定期的の実施している。 ■マニュアル作成・見直しは職員の参画のもとに行われている。
<p>(評価コメント)</p> <p>グループホーム業務マニュアルが整備されており、時間ごとの役割が明確になっている。その他のマニュアル作成や見直しについてはリスクマネジメント委員会を主体に行われており、状況や必要に応じた対応により業務の適正化が図られている。</p>		
22	利用に関する問合せや見学に対応している。	<ul style="list-style-type: none"> ■問合せ及び見学への対応について、パンフレット、ホームページ等に明記している。 ■問合せ及び見学の要望に対応し、個別利用者のニーズに応じた説明をしている。
<p>(評価コメント)</p> <p>利用に関する問い合わせについては、パンフレット及びホームページに事業所の連絡先を明示している。問い合わせや見学に対しては随時対応しており、個々の要望に応じて懇切丁寧な説明がなされている。</p>		
23	サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	<ul style="list-style-type: none"> ■サービス提供内容や重要事項説明書等は、分かりやすい資料となるように工夫している。 ■サービス提供内容、日常生活の決まりごと、重要事項等を分かりやすく説明している。 ■サービス提供内容や利用者負担金等について利用者の同意を得ている。
<p>(評価コメント)</p> <p>契約時に契約書と重要事項説明書を明示し、サービスに必要な事項を読み上げて説明している。また、内容は、大きい文字・わかりやすい言葉で表記されており、理解し易いように工夫している。項目に対する質問に対しても丁寧に説明すること心掛けており、理解を得た上で利用者・家族等の同意を得ている。</p>		
24	一人ひとりのニーズを把握して個別支援計画を策定している。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者及びその家族の意向、利用者の心身状況、入所前の生活状況等を定められた手順に従ってアセスメントを行っている。 ■利用者一人ひとりのニーズや課題を明示する手続きや様式を工夫し記録している。 ■当該個別支援計画に係る職員が連携し、多角的な視点より計画が検討されている。 ■計画は利用者や家族等に説明し同意を得ている。
<p>(評価コメント)</p> <p>サービス開始前にアセスメントを実施し、利用者様の意向・心身状態・生活状況等の把握を行っている。また、入所後も6か月に1回アセスメントを実施し、日中活動・健康・生活・余暇の状況を分析している。状況を踏まえてケア会議を行っており、職員の多角的な視点の下、個別支援計画が作成され、利用者及びご家族等への同意を得ている。</p>		
25	個別支援計画の内容は適切であるかの評価・見直しを定期的の実施している。	<ul style="list-style-type: none"> ■当該個別支援計画の見直しの時期を明示している。 ■見直しはサービス提供に係わる職員全員の意見を参考にしている。 ■容態の急変など緊急見直し時の手順を明示している。
<p>(評価コメント)</p> <p>個別支援計画の見直しの期間は6か月としており、3か月毎にモニタリングとケース会議が行われている。また、利用者の状態や支援内容に変更があった場合は、ケア会議で職員の意見を確認し、随時計画内容の見直しを行っている。容態の急変など緊急時の対応については、管理者・看護師・医師に相談の上、「異常事態・事故発生の対応について」というマニュアルを整備し、全職員で共有している。</p>		
26	利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■計画の内容や個人の記録を、支援を担当するすべての職員が共有し活用している。 ■個別支援計画の実践に向け、具体的な内容の工夫が見られる。 ■申し送り・引き継ぎ等により、利用者に変化があった場合の情報を職員間で共有している。
<p>(評価コメント)</p> <p>サービスに必要な情報については、相談支援専門員から得ていると共に、他事業所との連携により支援状況を把握し、引継ぎノートを活用して全職員で共有している。また、パソコンの活用により、利用者の生活や身体状況等についての情報共有が図られている。個別支援計画は、同法人の生活介護や就労継続支援B型と連携する内容となっており、利用者の特性に応じた支援に取り組んでいる。</p>		

27	<p>【個別生活支援】 日常生活上の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 個別支援計画に従って利用者の主体性を尊重した生活支援を行っている。 ■ 重度の障害者に利用者の主導による個別の包括的・継続的な生活支援を行っている。 ■ 食事、入浴、排泄等の支援は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。 ■ 身体介護、家事支援、移動支援等は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。
<p>(評価コメント) 個別支援計画に基づいて、共同生活援助の支援が利用者一人ひとりの希望や心身状況に応じて行われている。食事、入浴、排泄、家事等については、見守りを主体として利用者の出来る力を活用し、自立に向けた支援を行っている。買い物や外出については、自立している利用者もいるが、付き添いが必要な利用者に対しては移動支援を行い、買い物訓練を実施している。</p>		
28	<p>【居住・入所支援】 居住・入所施設において、日常生活の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 食事、入浴、排泄等の支援は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。 ■ 利用者が安定した睡眠をとる事が出来るよう支援を行っている。 ■ 生活環境の整備をしている。 ■ 利用者が暮らしの幅を広げることができるよう、様々な体験の場を提供している。 ■ 日中サービス事業者と連携し、利用者一人ひとりに応じた支援を行っている。
<p>(評価コメント) 食事、入浴、排泄、更衣、掃除等は、利用者一人ひとりの持っている力を活用し、主体性を尊重した支援に努めている。また、日中は生活介護や就労継続支援B型の担当者で連携し、様々な体験を通して暮らしの幅を広げ、意欲や生活力向上を図っている。その他、外出や買い物、余暇活動等により充実した時間が過ごせるように支援し、安定した睡眠に繋げている。グループホームはアパートタイプ1棟、一軒家タイプ2棟あり、それぞれ安全な環境づくりがなされていると共に、利用者一人ひとりの意向に配慮した居室づくりがなされている。</p>		
29	<p>【日中活動支援】 利用者が自立した生活を地域で送ることができるよう、日常生活訓練や機能訓練や生活についての相談等の支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域で安定した生活をする事ができるよう、継続して相談等の支援や関係機関との調整を行っている。 ■ 利用者が意欲的に目標とする力を身につけることができるよう工夫している。 ■ 利用者が趣味や創作活動等を通じて社会参加活動が出来るように取り組んでいる。 ■ 自立した生活に向けて、利用者一人ひとりに応じた日常生活訓練や機能訓練を行っている。
<p>(評価コメント) 日頃から、掃除、洗濯等の家事や外出・買い物等の活動や、生活介護や就労継続支援B型の利用を通して、利用者が充実した時間を過ごせるように支援している。また、利用者が自発的に行動できるように常に働きかけをしていると共に、ゴミ出し・掃除・食事等については役割分担を行い、協調性の向上を図っている。その他、近隣のゴミ拾いや用水路の清掃にも職員と利用者が参加しており、地域貢献にも努めている。</p>		
30	<p>【就労支援】 就労に必要な知識の習得や能力向上のための訓練等を行い、就労の機会の提供を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 利用者が自発的に働く意欲を持てるような取り組みを行っている。 ■ 生活リズムや社会人としてのマナーの習得等の支援を行っている。 ■ 職場見学や実習等、職場にふれる機会を取り入れた支援を行っている。 ■ 働くうえで必要な知識の習得及び能力向上のための支援を行っている。 ■ 賃金等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している。 ■ 商品開発、販路拡大、設備投資等賃金アップの取り組みを行っている。
<p>(評価コメント) 就労継続支援B型では、毎日、清掃や挨拶訓練、ラジオ体操を行い、生活リズムを整えていると共に社会人としてのマナーの習得を支援している。施設内では、アメニティグッズ、ブラシ、割りばし等の封入作業、コンセントの新枠作成等を行っている。また、施設外では野菜作りや野菜販売を行っており、就労に必要な知識や技術が身に付けられるように支援している。工賃については、作業時間・能力・態度等に基づいて支給しており、労働手当とインセンティブで構成されている。現在、目標工賃を25,000円程度に設定し、関連機関や千葉県障害者就労事業振興センターに相談しながら、受注作業の拡大や新規請負事業の開拓に努めている。</p>		

31	利用者を尊重したコミュニケーション支援を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者のコミュニケーション能力を高めるため、サービス実施計画や支援計画を策定し実行している。 ■意思伝達に制限のある人の場合、日常的な関わり合いを通じてその人固有のコミュニケーション手段やサインの発見と確認に心がけている。 ■意思伝達に制限のある人の場合、個別のコミュニケーション手段の検討とそれに基づく支援がなされている。(コミュニケーション機器の用意を含む) □意思伝達に制限のある人の場合、担当職員・ソーシャルワーカー・臨床心理士等の連携により、その人の意思や希望をできるだけ正しく理解しようと努力している。 □必要性や要望に基づいて、コミュニケーションの取れる知人、代弁者、手話通訳者等を受け入れている。
<p>(評価コメント)</p> <p>利用者個々のコミュニケーション能力に応じて、会話や筆談等で意思確認に努めている。また、日頃の会話や相談・要望の確認等を通して、コミュニケーション能力の向上に取り組んでいる。</p>		
32	利用者の健康を維持するための支援を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■健康維持のための、体調変化時の対応、服薬管理、摂食・嚥下障害のケア、口腔ケア、褥そう予防等のマニュアルを整備し、適切に実施している。 ■利用者の健康状態に注意するとともに、利用者からの相談に応じている。 ■健康状態の情報を、必要に応じて家族や医療機関から得ている。 ■通院・服薬・バランスの良い食事の摂取について助言や支援を行っている。
<p>(評価コメント)</p> <p>法人の看護師の管理の下、体調変化時の対応・服薬管理・摂食・嚥下障害のケア・口腔ケア・褥そう予防等のマニュアルを整備している。年1回、医療機関による健康診断を実施していると共に、毎月、身長、体重、血圧、SPO2を測定し利用者の健康状態を把握している。また、毎日体温と排泄を確認しており、便秘が続いている場合は看護師に相談して適切に対応している。病院受診が必要な利用者については、問診票と受診結果を記録した通院ファイルを活用して支援しており、医療機関や家族等との連携を図っている。服薬については、薬カレンダーを活用しており、定期薬、頓服薬、塗布薬について適切に支援している。</p>		
33	利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の家族に対し定期的及び随時の状況報告書の提出又は連絡を行っている。 ■利用者の家族の参加できる懇談会、家族会等を実施し、意見を聞いている。又は利用者等の家族との連絡帳等で双方向の意思伝達をしている。 ■利用者の家族への行事案内又は参加が確認できる行事を実施している。
<p>(評価コメント)</p> <p>利用者の生活や活動状況は、広報誌・手紙の送付や電話、面会を通して家族や保佐人、相談支援専門員等に報告している。今年の11月に家族等も招致の上、法人で「しほうかいフェスタ」の開催を計画している。</p>		
34	預り金について、適切な管理体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の預り金については、その取り扱い規約を定め、責任の所在を明確にしている。 ■金銭等の自己管理ができるように配慮されている。 ■自己管理ができる人には、金銭等を保管する場所と設備を提供している。 ■自己管理に支援を必要とする人には、小遣い帳を活用するなどして、自己管理に向けた学習を支援している。 ■金銭管理技能を含む経済的な対応能力を高めるための学習プログラムが用意されている。
<p>(評価コメント)</p> <p>利用者の預り金については、預り金等管理規定で取り扱い等を定めており、責任の所在・管理場所を明確にしている。お小遣いについては週に3,000円支給しており、利用者の希望に応じて、食べ物や飲み物、日用品等を購入している。購入後は、各自お小遣い管理帳で管理出来るよう支援しており、金銭管理技能の向上を支援している。</p>		

35	感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関するマニュアル等を整備している。 ■感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関する研修を実施している。 ■感染症及び食中毒の発生事例、ヒヤリ・ハット事例等の検討している。
<p>(評価コメント)</p> <p>千葉県障害福祉部の感染症対応を参照にし、感染症の予防及び健康環境の整備等の業務や啓蒙活動を行っている。また、日頃から法人の看護師による健康管理を行っており、病気や体調不良の早期発見に努めている。感染症に関する動画研修を外部研修を実施しており、感染症の予防や発生時の対応について共有を図っている。法人内での新型コロナウイルスのクラスター発生事例を通して、対応の検討やBCP(自然災害発生時における業務継続計画)の作成がなされており、発生時の感染拡大防止に活かしている。</p>		
36	事故などの利用者の安全確保のためにリスクを把握し、対策を実行している。	<ul style="list-style-type: none"> ■事故の発生又はその再発の防止に関するマニュアル等を整備している。 ■事件事例、ヒヤリ・ハット事例等の原因を分析し、再発予防策を検討し実行している。 ■事故の発生又はその再発の防止に関する研修を実施している。
<p>(評価コメント)</p> <p>事故発生及び事故発生防止マニュアルを整備すると共に、事故報告書・ヒヤリハット報告を基に事例検討会議を行うなど、事故防止及び再発防止に努めている。職員会議にて事件事例検討・原因分析を行い、再発防止予防策を講じている。</p>		
37	緊急時(非常災害発生時など)の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■非常災害時の対応手順、役割分担等について定められたマニュアル等を整備し、周知を図っている。 ■非常災害時に通報する関係機関の一覧表等を整備している。 ■非常災害時の避難、救出等対応に関する研修・訓練を実施している。 <input type="checkbox"/>地域の消防団、自治体等との防災協定を結んでいる。 ■非常災害時のための備蓄がある。 ■主治医、提携先の医療機関及び家族、その他の緊急連絡先の一覧表等を整備している。
<p>(評価コメント)</p> <p>非常災害時における対応手順・役割分担・通報する関係機関の一覧表を整備しており、職員へ周知している。自主訓練を年2回、法人の合同訓練を年2回実施しており、火災、地震、大雨等様々なケースを想定した訓練を行い、状況に応じた避難方法を身に付けている。また、BCP(自然災害発生時における業務継続計画)が作成されており、災害発生時に速やかで的確な対応を行い、必要なサービスが継続的に提供できるよう、体制を整えている。事業所は警備会社と契約しており、災害時に駆けつけ消防と連携する体制が構築されている。災害時の備蓄については、3日分のカップラーメン、水、乾パン・カロリーメイト・パンの缶詰等を施設内倉庫に確保している。</p>		
38	地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■地域との交流行事、地域資源の活用等利用者が地域の一員として生活出来るように支援している。 ■ボランティアの受け入れ体制やマニュアル等が整備されている。 ■実習生の受け入れに関する基本的な考えを明示、体制を整備している。 ■地域の社会資源等の情報を収集し、利用者に提供し活用している。
<p>(評価コメント)</p> <p>事業所の運営方針に「地域福祉の要となる施設運営を目指す」と明記しており、近隣のごみ拾い・用水路の清掃作業を行う等、地域貢献活動に取り組んでいる。自治会に加入しており、回覧板を活用して法人の取り組みを周知している。大網白里市から無償貸与された土地を野球場として整備しており、利用者支援や地域開放に活用している。その他、農業にも力を入れており、長生ながいき市場で、かぶ、大根、ジャンボにんにくの販売を通して地域との交流を図っている。ボランティア受け入れについては、ボランティア受け入れ業務マニュアルが整備されている。また、実習生の受け入れについては、実習生受け入れ業務マニュアルが整備されており、基本的な考えを文章化し、受け入れの体制を整えている。地域の社会資源については、利用者の希望や支援の必要性に応じて幅広く活用している。</p>		