

(様式第2号)

## 福祉サービス第三者評価結果報告書

事業者名: 障害者支援施設 竹山苑

評価実施期間: 平成25年11月27日～平成25年11月28日

### 1 評価機関

名称	公益社団法人鹿児島県社会福祉士会
認証番号	鹿児島10-01号
所在地	〒890-8517 鹿児島市鴨池新町1番7号 県社会福祉センター5階

### 2 事業者情報

【平成25年10月1日現在】

事業所名称: 竹山苑	サービス種別: 障害者支援施設
開設年月日: 1979年4月1日	管理者氏名: 苑長 原田 啓介
設置主体: 社会福祉法人そてつ会	代表者職氏名: 理事長 岡村 もも子
経営主体: 社会福祉法人そてつ会	代表者職氏名: 理事長 岡村 もも子
所在地: 〒891-0511 鹿児島県指宿市山川福元字間瀬戸4856番1	
連絡先電話番号	0993-35-2131
FAX番号	0993-35-2845
ホームページアドレス	<a href="http://www.minc.ne.jp/takeyamaen/">http://www.minc.ne.jp/takeyamaen/</a>
E-mail	sotetsukai@po.minc.ne.jp

#### 基本理念・運営方針

##### 【社会福祉法人そてつ会理念】

##### 1 共に生きる地域社会の実現を目指します

地域で暮らすすべての人たちが、手を取り合い、助け合いながら、幸せに生活が送られることを目指します。

##### 2 ご利用者の権利を尊重した支援を行います。

一人の人間として尊厳を守り、ご利用者の権利を擁護し、本人主体のケアを追求します。

##### 【竹山苑基本方針】

私たちは、そてつ会の理念である『共に生きる』『利用者主体』を胸に刻み、年を重ねても、病気があっても、障害があっても、その人らしさを大切に、地域住民の一人として尊重されるケアを心がけ、地域の中にある施設としての使命を果たします。

##### 【竹山苑サービスの提供方針】

##### 1 ご利用者・ご家族と『共に生きる』施設を目指します。

① 私たちは、葛藤の末、施設への入所を選択されたご利用者の思いに心を寄せ、最

期までその人らしく、「生きていてよかった」と思えるような生活が送られるよう支援します。

- ② 私たちは、葛藤の末、施設への入所を同意されたご家族の思いに心を寄せ、ご利用者の支援をご家族とともにすすめていきます。

2 地域と『共に生きる』施設を目指します

- ① 私たちは、施設を開放することで、住民による第三者のチェック機能が働くようにします。併せて、情報公開や人的交流を積極的に行いながら、地域で暮らす実感が得られるような施設経営を行います。

- ② 私たちは、地域の災害時には施設への受け入れを迅速・柔軟に行い、地域の避難場所としての視点を持った施設経営を行います。

3 職員としての責務を果たすことで、『共に生きる社会』を築きます

- ① 私たちは、職員一人一人が福祉・医療の専門職としての自己研鑽に努め、ご利用者やご家族、地域に信頼される施設を目指します。

- ② 私たちは、常にご利用者やご家族、地域の声に耳を傾け、施設の環境改善に努めながら、社会の中で必要とされる施設を目指します。

4 選択できる生活の中で、ご利用者主体の生活を支援します

- ① 私たちは、支援の内容について、説明と同意を基本とし、意思が尊重される生活を目指します。

- ② 私たちは、生命・自由・名誉・財産への権利侵害を防ぎ、あらゆる場面でご利用者自らが主体的に考え、判断、選択できる環境を保障します。

【利用者の状況】

定 員	50名	利用者数	61名
-----	-----	------	-----

【職員の状況】

職 種	勤務区分				※常勤換算	※基準職員数	
	常勤(人)		非常勤(人)				
	専従	兼務	専従	兼務			
苑長		1			1	1	
サービス管理責任者		1			1	1	
看護師		2		1	3	2	
生活支援員		25		15	34.1	17	
栄養士		1			1	1	
事務員		2			2	1	
前年度採用・退職の状況			採用	常勤	2人	非常勤	2人
			退職	常勤	6人	非常勤	4人

○常勤職員の当該法人での平均勤務年	8.4年
○直接処遇に当たる常勤職員の当該法人での平均勤務年数	7.2年
○常勤職員の平均年齢	38歳
○うち直接処遇に当たる職員の平均年齢	36.1歳

※常勤換算数及び基準職員数は、当該職について、運営基準等で定められている場合のみ記入。

### 3 評価の総評

#### ◇ 特に評価の高い点

##### I 人材の育成について

基本方針に職員の責務として「専門職としての自己研鑽に努める」と明記し、計画的に外部の研修への派遣や内部研修を実施する等研修の機会を多く設けている。研修内容は障害者施設として必要な内容が盛り込まれており、組織として職員の教育・育成に努めている。介護福祉士の資格取得率が8割を超えている事からも、職員の資質の向上を目指すべく組織として取り組んでいることがうかがえる。

また、平成22年から人事考課制度を導入し、「執務態度チャレンジシート」により本人、上司の評価を毎月行うことで、職員の執務態度の振り返りや意識づけができるシステムが構築されている。

##### II 地域との交流・連携について

開設して34年の歴史ある貴施設では、行政や民生委員、他の障害者施設、事業所等の関係機関とのネットワークづくりが構築されており、その中核組織として各種会合に参加する等して、地域のニーズを把握しその解決に向けて積極的に取り組むことで地域福祉の向上に寄与されている。

##### III サービス実施計画及び実施について

サービス実施計画の策定にあたっては、利用者の意向を確認しながら医療やメンタル面での支援を含めた総合的な視点から作成されており、利用者のQOLに配慮したものとなっている。サービス実施計画に基づく実施にあたっては、パソコンのネットワークシステムの導入により情報が関係者間で共有できる体制が整備されている。

#### ◇ 改善を求められる点

貴施設の理念や基本方針は、障害者施設の基本的な考え方である利用者の主体性の尊重やエンパワメントの理念に基づく内容となっており、理念や基本方針の実現に向けた取り組みがなされているが、職員や利用者への周知が十分とは言えない。特に利用者に対しては、文字を大きくしたり平易な文章に変えたりルビを振るなどして、よりわかりやすいものとし一層の浸透を図りたい。

利用者会を通じて、利用者の要望を伺いサービスの向上に繋がりたいという姿勢はみられる。しかしながら利用者アンケートによると、不満や要望への対応、職員間の連携・サービスの標準化に関する項目について、一部ではあるが満足が得られていないとの意見も見受けられるので、利用者の思いを尊重した援助がなされることが望まれる。

#### 4 第三者評価に対する事業者のコメント

今回、法人理念を実現する努力の一環として、第三者評価を受審いたしました。

利用者・職員への理念や基本方針の周知が不十分であり、施設職員と利用者との思いの差がある事に、改めて気付かせていただきました。

他にも、解決すべき複数の課題が分りましたので、それらを少しでも改善できるように努めていきたいと思っております。