

第三者評価結果報告書

| 総 括 | |
|--|---------------------------|
| 対象事業所名 | くるみ学園 |
| 経営主体(法人等) | 社会福祉法人 くるみ会 |
| 対象サービス | 知的障害児施設 |
| 事業所住所 | 〒241-0812 神奈川県横浜市旭区金が谷550 |
| 設立年月日 | 昭和42年4月1日 |
| 評価実施期間 | 平成23年8月 ～ 平成24年2月 |
| 公表年月 | 平成24年3月 |
| 評価機関名 | commons21研究所 |
| 総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等） | |
| <p><園の概要・特徴></p> <p>知的障害児施設「くるみ学園」は、社会福祉法人くるみ会により昭和42年4月に開設されました。平成15年4月には他の施設の併設と同時に改築されています。相鉄線二俣川駅からバスで12分、バス停より徒歩2分の閑静な住宅地の中に位置しています。周辺は畑や雑木林もあり、静かな環境です。同法人の運営する児童養護施設「ポート金ケ谷」、障害者施設「くるみ学園（知的障害者・女性対象）」、同「やすらぎの園」（知的障害者・男性対象）も併設されています。</p> <p>知的障害児施設は児童福祉法に基づき、障害児が自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう、行政機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、当該障害児の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、効果的に支援を行うことを目的としています。</p> <p>当園は、知的障害児21名（定員20名）が、4ユニットに分けられた小舎制（小生活単位、小集団で生活を営む居住形式）で生活し、各自が個室を持っています。</p> <p>施設理念として、「1 利用者のねがいを第一義に、その発達と成長の保障」「2 思いやりの関係を体現する場としての施設運営」「3 地域の障害児・者福祉の発展に寄与する」を掲げ、自立に向けたきめ細かい支援が展開されています。</p> <p>当法人では、基本目標「総合福祉」を目指して、当園のほかに知的障害者の成人入所施設2か所、通所施設4か所、グループホーム・ケアホーム8か所等、これまで幅広い障害者関係のサービスや施設を年々増設に努めてきました。入所していた子どもが、18歳の自立する時期になった場合の、その先の地域移行等への受け皿として、近隣に生活の場や日中活動の場等が多様に用意されてきています。</p> <p><特に優れている点></p> <p>1. 支援者のバイブル「くるみ学園 療育・支援要綱」</p> <p>入所児童への支援マニュアル、日常業務マニュアルとして施設長はじめ職員が共に作成した「くるみ学園 療育・支援要綱」は、障害のある子どもの人権擁護、自立に向けて、子どもの日常生活支援の全体について解説しています。職員は毎月の職員会議の半分の時間を使って「支援要綱」の読み合わせや、事例や支援についての話し合いを行っており、施設長からも助言を得ながら、専門職としてのスキルを磨いています。</p> <p>「支援要綱」の第1部「療育・支援のこと」では、障害児者の人権擁護、自立に向けて、理念、職員のあるべき姿など、支援者としての基本的な考え方、組織や会議のあり方、記録の取り方等について詳細に記述しています。第2部「各関連部署との連携のあり方」では、施設の窓口である総務部門や給食部門、医務部門との連携について記載されています。第3部「健やかな育ちのために」では、子どもの生活技術向上のための援助技術、役割や決まりごと、休日活動、各居住</p> | |

ユニットと入所児童のプロフィール等も記述しています。

「支援要綱」は、支援者として何をしたら良いか、しなければならないのかを分かりやすく説き、多岐にわたる業務内容について詳細に記された充実した内容となっています。職員は経験を積むなかで支援者としての役割や子どもとの関わり方について理解が深まり、ひいては個々の職員の充実感にもつながっています。

2. 子どもの状況の変化に応じた適切な支援の実施

個別支援計画の実践では、ユニットごとに「動線表」という子どもの生活日課と支援内容を捉えたタイムテーブルがあり、ADL（日常生活動作）の向上を中心に、それぞれの子どもに必要な支援が確実に提供されるようにしています。また、子どもは生活の中で役割を担い、ルールを守り、入所児童の話し合いの場である「みんなの会」を作り、話し合っています。そのなかで子どもが自己肯定感や自己の存在価値を感じ、次第に価値観が備わるような取り組みをしています。休日には、活動目的ごとのユニットとは異なるメンバーの組み合わせで「グループ活動」「ユニット活動」「なかよし活動」等を行い、交流を図り、将来に備えて社会性を養う支援を展開しています。

支援内容やそれに連動する子どもの状況について毎日記録する「生活支援記録」は、また、一か月単位で、項目ごとのテーマに沿う視点で「個別支援記録」としてまとめています。さらに、月ごとにまとめられた「個別支援記録」は学期ごとに集積、評価・改善し、年単位で「年間まとめ」として総括し、次年度の支援計画に反映されていきます。

3. 少人数制による職員との家庭的な生活

敷地内のL字型の建物はユニット制になっています。各ユニットは将来の生活目標を同じくするメンバーで構成し、ADL（日常生活動作）、役割活動、休日活動を軸にし、生活全般において自主性を養うことを目標にしています。

1階部分には男子用の2つのユニットがあり、1ユニット5人の子ども達と職員が生活しています。2階部分は女子用で同様の配置です。各人が自分の部屋を持ち、好きな家具や楽器、本、おもちゃなどを置いています。ユニットでは食事の準備や洗濯、清掃など家庭的な生活を営み、リビングでは一緒に食事をし、テレビやゲーム、会話を楽しんでいます。職員と一緒に休日のプログラムを作り、外出する機会も増えています。

少人数の中で子ども同士や職員との相互の関係が密になり、家族のような信頼関係が築かれています。熱意ある若い職員が多く、標準化された細やかな支援を行い子どもたちに安心感や安定感を与えています。また、このユニットでの暮らしはグループホーム等の地域移行に向けても有効に機能する生活環境として整えています。

4. 子どもに安心・安定感を与える職員の勤務体制

各居住ユニットの勤務シフトを曜日・時間で固定し、職員の勤務状況を容易に予測・把握できるように、各ユニットに3名の担当職員を配置し、各職員の勤務シフトを夜勤も含め曜日・時間帯で固定しています。病気の時や研修の際にはフリーの職員が入ることになっていますが、突発的な欠勤はほとんどなく勤務体制は安定しています。学期単位で曜日の交代をしていますが、勤務を固定しているために、子どもにも職員の勤務状況を容易に予測・把握出来るようにし、安心感を与えています。

毎日の勤務交代時（9時・13時・15時・終了時）には、退勤者はフロアー担当の主任または副主任に必ず引き継ぎを行います。主任または副主任は勤務に入る職員に引き継ぎ事項を伝達します。引き継ぎは利用者の個別ADLや生活状況、連絡事項が書かれた業務日誌を用いて行っています。主任または副主任が引き継ぎの中継をすることにより、勘違いや誤解を防ぐことができ、連絡事項が正確に伝達され、情報の均一化、支援の標準化が図られ、子どもたちの安定につながっています。

<改善を期待したい点>

1. 地域における理解促進と施設運営の透明性確保に向けたボランティア導入への努力を

入所児童の障害特性などを踏まえ、「短時間かつ不特定多数の支援者の関わりは望ましくない」との判断から、施設ではボランティアの導入は行わない方針となっています。施設の実情として、コミュニケーションや意思表示が苦手な環境変化に過敏な子どもも多く、ボランティアの積極的な導入・活用は行われにくい状況ですが、「くるみ学園 療育・支援要綱」に掲げる基本的な支援方針「障害児者の権利擁護」「自立生活の実現」に向けては、地域住民や一般社会に対し、障害児者に関する正しい認識・理解の浸透・促進を図る取り組みも重要と思われます。一般的な普及啓発活動に加え、地域住民の理解促進と施設運営の透明性確保の観点から、法人内施設との合同開催による「秋季交流会」などのイベントを通じて、入所児童に影響の少ない部分からボランティア導入を検討するなど一考と思われます。

2. セクシャルハラスメント禁止の明文化を

子どもへの不適切行為について具体的に明示し、禁止行為として規定していますが、セクシャルハラスメントに関する具体的な禁止行為についての明示は行われていません。また、虐待防止法の一つでもあるセクシャルハラスメントに関する研修機会の確保も今後の課題となっています。施設として統一した対処方針のもと、一貫して教育・研修の機会を確保し、認識を徹底することが重要と思われます。また、就業規則等にセクシャルハラスメントを禁止行為として明示するとともに、業務マニュアルや就業規則等にも明文化して、対処方針を示すことが望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

- ・どのように重度の障害があっても「発達を保障すること」、また、利用者の最善の利益を尊重した「自己決定・自己選択」をくるみ学園の理念としています。
- ・理念のもとに職員は日々の支援を実践しているなかで、子どもの自主性が芽生え、社会的スキルも向上し、心に落ち着きが見えてきています。進級や進学、将来の展望へ考えが及ぶ成長が見られます。こうした現状からも理念を反映したサービスの実施内容は、着実な歩みを見せていると捉えることができます。
- ・施設に望んで来る子どもはいないため、「ここで一緒にやっついでこうね」と子どもに施設がこれからの生活の場となることを説明しています。子どもの意向、意思は態度に表れるので、各種支援への反応を毎日個別支援記録に記載し、後で振り返りながら把握しています。安心して過ごせる場であることを子どもに感じてもらえるよう笑顔で接し、態度等に配慮しながら支援にあたっています。
- ・支援マニュアル「くるみ学園 療育・支援要綱」において「職員のあるべき姿」を示し、体罰や無視等の不適切行為を禁止行為として明示し、毎月の職員会議等で読みあわせを実施して職員間の意識共有を徹底し、日常場面においても不適切な行為がないか職員相互に確認を行っています。
- ・子どもの状況は月ごと・ユニットグループごとに記録を取りまとめ、日々の経過や支援内容の振り返りを行うとともに、不適切行為の発生防止にも努めています。子どもの個別性を尊重し、子どものペースに合わせた対応を実施するほか、不用意な発言や行為が子どもを傷つけたり、差別的な対応につながる可能性があることを全職員の共通認識として対処していま

| | |
|--|---|
| | <p>す。</p> |
| <p>2.意向の尊重と自立生活への支援に向けたサービス提供</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・虐待等による措置入所がほとんどのため、職員は子どもたちにこの施設では安心して生活できることを感じてもらうよう支援しながら、コミュニケーションの困難な子どもの表現方法を理解するよう努めています。入所開始当日より毎日子どもの様子を記録し、その情報に関わる職員全員で共有しています。子どもは気持ちとは逆の言葉を発している場合もあるため、表情、態度等からも慎重に把握するよう心がけています。 ・社会福祉法人くるみ会は現在、8箇所のグループホームを運営しており、退所後にグループホームに入所し、自立した生活を送っている利用者もいます。来年度から、2か所グループホームを増やす予定で現在準備中です ・問題行動の改善に向けた支援プログラムの策定にあたっては、施設の職員や臨床心理士、子どものかかりつけの医師など多職種で協議・検討しています。なお、児童相談所の担当職員には、適宜状況報告を実施していますが、支援計画の策定や支援プログラムの立案にあたり、積極的な意見の聴取を行うまでに至っていません。今後は、児童相談所との更なる連携強化を図り、支援方向性の共有化に向けた取り組みが期待されます。 |
| <p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者が答えやすいよう、料理の写真を用いたアンケートを取っています。リクエストメニューは日を置かずに提供し、意見を出すと反映されることを実感できるよう配慮しています。子どもの回答からは調理実習で作ったメニュー等が多く見られ、支援によって食への関心が高まっている様子がかがえます。また、献立には話題のB級グルメ等も組み入れられ、食事への興味が持てるよう工夫されています。栄養士自らも出向いて直接感想をきいています。 ・意見箱が設置されています。入所児童の話し合いの場である「みんなの会」があり、旅行先や食事についての要望を取りまとめて提案しています。また、日常的な要望としては、テレビ番組のチャンネルに関する子ども間の調整など直接職員に訴えるケースが多く見られます。要望や苦情に関してはユニット会議で協議し、適切な対応に努めています。 ・子どもたちとともに、火災、地震等を想定した避難訓練を毎月実施しており、利用者、職員、近隣からの避難住民用の食糧及び水等を備蓄しています。備蓄食材による3日間9食分の献立も用意し、毎年1回、その献立に従って食事を作り、備蓄の入れ替えを行っています。また、東日本大震災を機に発電機や井戸を用意し、ライフライン停止時への備えも行っています。災害発生時には、電話回線等が回復した段階で、横浜市福祉局、児童相談所、施設から連絡できる家族へ子どもの安否を伝える体制があります。 |
| <p>4.地域との交流・連携</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・知的障害児の短期緊急時預かり対応を実施しています。児童相談所からの依頼による緊急一時保護がほとんどですが、再利用の子どもの中には保護者からの短期入所も受け付けています。また、近隣地区の民生児童委員からの依頼で、毎年施設長が当施設を会場にして地区主催の勉強会の講師を務めています。知的障害とはどのようなものか、くるみ学園はどのような施 |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>設か等、依頼に応じた内容で行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設の本来の機能が、児童相談所からの措置による被虐待児等の保護施設であり、子どものプライバシー保護と安全性確保の観点などから、地域交流は慎重に対応していますが、法人内の併設施設との合同開催による秋季交流会等の行事や地域自治会の主催による夏祭り等への参加など、適宜地域住民と交流する機会を確保しています。また、施設管理棟2階の会議室を地域自治会に貸し出すほか、地域のお祭りの際には御神輿の休憩所として施設スペースの提供を行うほか、地元の盆踊り大会や高齢施設に対しテーブルやいす等の備品貸出を行うなど、地域への施設機能・備品の提供を随時実施しています。 ・施設の利用に関する相談受付は、施設長、主任、副主任を窓口として対応し、必要に応じて施設概要や支援内容を説明しているほか、見学案内も適宜実施しています。施設機能として、児童相談所の決定に基づく措置入所と緊急一時保護のほか、障害者自立支援法に基づく施設入所支援と短期入所、日中一時支援を実施しており、緊急性が高い案件の場合は、時間・曜日にかかわらず依頼に応じて随時受け入れを行っています。施設見学は施設長、主任・副主任が対応することとしており、曜日にかかわらず日中の時間帯で、365日受付を実施しています。 |
| <p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則や管理運営規定に虐待防止等に関する不適切な行為を行わないように守るべき規範を定めており、入職時の説明や初任者研修で職員への周知を図っています。また、「くるみ学園療育・支援要綱」には「職員のあるべき姿」「職員としての心構え」があり、支援者としての倫理観を明文化し、職員会議での読み合わせにより周知を図っています。 ・事業報告・事業方針・決算財産報告は毎年当該施設の理事会で承認された後、法人発行の「くるみ便り」や保護者会で報告し、横浜知的障害関連施設協議会等へ提出するなど公開しています。 ・施設の理念の策定の際には施設長が提案し職員で協議した経緯があります。職員会議で支援要綱の読み合わせの際には理念や方針の説明をしたり、職員の質問に答えています。施設長は必要に応じて子どもとの面談に応じ、子どもの希望を聞く中で施設の方針に沿う話をし、要望に応じたり、逆に信じられないことを分かりやすく伝えています。家族とは電話での会話が多く、相談内容によっては児童相談所とも協議し連携を取りながら、施設の方針に沿う回答を伝えています。 ・重要な情報は、理事長を交えた経営幹部会議で話し合うと同時に職員会議にも提案し、重点課題として職員の意見を聞いています。職員の意見は経営幹部会議で報告し、再度協議するなど施設全体の取り組みとしています。今回の児童福祉法に関わる施設の選択については重点課題として議論しています。 |
| <p>6.職員の資質向上の促進</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の育成にあたっては、新規採用職員に7日間の現場研修を実施したり、入職後3年未満の職員を対象に初任者研修を実施するほか、中堅職員については年間を通じた事例検討形式の合同研修を実施しています。職員配置 |

は、強度行動障害を伴う児童の受け入れによる横浜市に加配基準に基づき、国基準に7名増員して配置しています。居住ユニットは性別で分離し、担当職員も同性を配置して適宜補充も行っています。採用は法人単位で実施し、法人内で人事異動も実施しています。

- ・施設内研修会開催をはじめ、「療育・支援要綱」に基づく職員会議での読み合わせなど、適宜学習機会を確保し、職員の資質向上に努めるほか、ユニットリーダーやチーフ、主任などの職位を設定し段階的な人材の育成に取り組んでいます。一方で、組織全体としての人材育成計画の策定や、職員ごとの目標設定や定期的な達成度評価等の取り組みは実施されていません。今後は、職員ごとの技能や経験に基づく人材育成計画の策定とともに、期待役割や目標を明示し、定期的に達成状況を評価して昇任・昇給に反映するなど、より計画的な人材育成と職員の資質・意欲向上を図るための取り組みが期待されます。
- ・職員アンケートや定例面談の実施など、職員の要望を聴取したり満足度を把握するための定式的な取り組みは行われていません。施設では、これまでに複数の独創的な業務改善提案による入所児童の満足度向上、環境改善が実施されていますが、その反面、職員の負担感が増加している可能性も懸念されます。今後は、アンケートや面談等の実施を通じて、職員の潜在的な意見・要望を積極的に聴取していくことが望まれます。抽出された職員のニーズ把握と、実際業務への反映を通じて、職員の負担感軽減や職場環境の改善が図られ、更なる新しい発想が生まれ入所児童の処遇改善が図られるなど、職員・利用者双方に有益な効果が期待出来ると考えます。