

様式3 障害者グループホーム第三者評価 評価（結果）報告書

障害者グループホーム第三者評価  
評価（結果）報告書

### 第三者評価（結果）報告書（総括）

総 括	
対象事業所名	ストロベリーハイツⅠ・Ⅱ
対象サービス	共同生活援助
事業所所在地	〒252-0253 神奈川県相模原市中央区南橋本
設立年月日	平成 15 年 10 月 1 日
評価実施期間	平成 28 年 6 月～平成 29 年 3 月
公表年月日	平成 29 年 3 月
評価機関名	日本コンサルティング株式会社
総合評価（ホームの概要と理念や方針、支援にあたって努力・工夫している点など）	
<p>【事業者が特に力を入れている取り組み】</p> <p>① 利用者に関する丁寧な申し送りで、状況をきめ細かく共有出来ています            毎朝、10時から「反省会」という申し送りが行なわれています。この時間は、概ね利用者が日中のサービス利用に出掛けて、不在の時間です。業務日誌等の書面での申し送り、口頭での申し送りとともに、職員間での意見交換も行われており、ミニカンファレンスのような場となっています。毎日、職員同士が顔を合わせて、利用者の状況と支援方法を共有する時間が設けられていることで、丁寧に利用者の状況を共有することが出来ています。</p> <p>② 本人が自分で決める機会を作るように配慮をしています            当事業所では、利用者が何かを決める場合にも、複数の選択肢のなかから本人が選べるように配慮しています。さらに、職員が決めつけないように気をつけています。特に、利用者の金銭の使い方について優先順位を決める場面では、利用者の「意向を尊重する」とことと、利用者の不利益にならないように「守ること」とのジレンマに職員が陥ることがありますが、それぞれの障害特性に応じて理解できるような説明の工夫をし、理解する時間を待って、自分で判断出来るように配慮しています。</p> <p>③ 3つの経年別職員向け研修会を実施し、実務に直結するスキルを身につけています            所長が講師を務める内部研修を行っています。今年度から、平日の10時半から12時を利用して行われ、3施設合同の経年別研修会が、毎月1回ずつ行われています。「ベテランクラス」は2人で、所長と一緒に人材育成の課題について話し合います。「中堅クラス」は3人で事例の相談をしたり、3施設合同企画行事の相談などを行います。「新人クラス」は5名で、「個別計画書の読み方」を学ぶなど、職員として必要な知識・価値・技術の修得を行っています。</p> <p>【特に良いと思う点】</p> <p>① 利用者の意向を尊重した個別支援の内容を共有できる仕組みが出来ています            「個別支援マニュアル」を全利用者に対して作成し、それを全職員が持っており、新人職員でも一人ひとりの利用者への一日の支援の流れがわかり、標準的な支援を提供できるようになっています。また、毎朝の「反省会」で申し送りと同時にミニカンファレンスが行なわれ、支援方法の変更時は、業</p>	

務日誌への記載や業務チェックシートの変更及び職員室に内容を貼りだすなど、全職員がタイムリーに変更事を把握できます。さらに、利用者一人ひとりに二人の職員が担当として配置され、利用者の意向を十分尊重して、支援方法を検討できる仕組みが来ています。

② 「個別カンファレンス」を定期的に継続して行っています

1ヶ月ないし2ヶ月に1回、すべての利用者の個別カンファレンスを開いています。この会議の運営は、利用者を支えるチームの要として機能している利用者ごとの担当職員が行なっています。カンファレンスには本人をはじめ後見人や日中サービス提供者事業者の参加もあり、タイムリーな生活上の困りごとを話し合い、皆で優先順位を話し合い、解決に向けた支援に活かしています。利用者の実際の生活全般について定期的に話し合い、日々の支援の方向性を確認する場として継続しています。

③ 事業所内の実情に応じた研修を行い実務に役立てています

所長が人材育成に力を入れており、月に1回ずつ経年別研修を行っています。研修時間の設定を工夫することで参加率も高く、職員の士気の向上にも役立っています。経年別の内容は、「ベテランクラス」では所長と一緒に人材育成の課題について話し合います。「中堅クラス」では、事例の相談や行事企画などの相談をします。「新人クラス」では個別支援計画書の読み方を学ぶなど、それぞれに対する課題をはっきりさせて研修が行われており、実践に役立つ研修となっています。福祉の知識・価値・技術を習得する場として期待が持てます。

評価領域ごとの特記事項

<p>1. 人権の尊重</p>	<p>・プライバシー保護の一つの例として、ヒヤリハット報告書はイニシャルで書くことにしています。ヒヤリハット報告書は法人全体の統一書式で、所長が法人の会議で報告する機会もあるため、個人名が出ないように配慮しています。また、ヒヤリハット報告書を施設合同の勉強会の事例として使うこともあるため、イニシャル表記にしています。このように施設管理や職員の研修の場面など、施設の外で利用者の名前が独り歩きし、利用者のプライバシーが侵されないように職員は配慮しています。</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>	<p>・当事業所では、利用者の特性に合わせた、意向確認をする工夫をしています。例えば、絵を描いて示したり、選択肢を複数書いて示すなどの工夫をしています。また、判断能力に不安のある利用者場合は、同席している家族や後見人等への説明も丁寧に行っています。「出来ることは自分です」という意識を持って入所し、少しずつできることを増やすことを目標としているホームであるということ十分に説明し、ご本人の意向を確認してからの利用を基本としています。</p>
<p>3. サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>・当事業所では、利用者の意向を把握するために、利用者会議を開催しています。利用者の方々が意見交換する中で事業所では何が出来るか等を検討する際に活かしています。また、利用者との面談を実施し、時間をかけて直接話しかけ個々の状況を把握するように努めています。把握した意見の中から朝晩を中心とした平日のサービス提供だけでなく、利用者の休日に着目した余暇サービスにも力を入</p>

	<p>れています。また、今年度は第三者評価機関による利用者調査も実施し利用者の意向把握に努めています。</p>
4. 地域との交流・連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当事業所は、事業計画にボランティアを積極的に受け入れる旨を定め取り組んでいます。受け入れの際は、ボランティアの方に配布する手引きを定め、受け入れ体制を整えています。法人のエリア内の施設と連携を図り、ボランティアの担当者を取り決め分担しながら取り組んでいます。担当者は受付からオリエンテーションまで業務を行い、オリエンテーションでは、利用者のプライバシーについての問題や留意事項について伝えています。ボランティアの募集は地域のボランティア募集冊子に掲載して行っています。</li> </ul>
5. 運営上の透明性の確保と継続性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業計画を着実に実行するために、毎月進捗状況を確認出来る場を設けています。所長を中心に事業を行っていますが、サービス提供の主体は現場と捉えています。そのため、進捗状況を確認しながら、そのときの職員体制や能力に合わせたやり方を考えてもらいながら、計画の推進に努めています。また、法人内の他の事業所との交流研修や勉強会を行っているなかで事業所に活かせる取組みを取り入れ、より高い成果が出るように取り組んでいます。</li> </ul>
6. 職員の資質向上の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所内で行う会議の際には職員各自で気が付いたことや意見を意識して聞くようにしており、要望や質問に対しては結論を出す前に本人にどう考えるかを発言するようにして主体的に考える習慣が付くように指導しています。研修参加した職員にはA4で1枚程度のレポートを書くように指導し、レポートにはコメントを追記しています。また、所長が法人内の他ホームとの連携を強化していることから、交流の場などを通じ、感じ取ったものを自ホームでの取組みに活かせるなど、主体性を持って取り組める環境を用意しています。</li> </ul>
7. 日常生活支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じビルに内科・整形外科・歯科・処方薬局があります。このため、体調の変化があれば、早めに職員同行で受診を行う事が出来ます。待つ時間がなく、効率的に受診ができます。薬もいつでもとりに行ける安心感があります。「通院」を簡単な気持ちで行えることは利用者にとっても職員にとっても負担感が少なく大きなメリットとなっています。また、月に1回勤務している看護師の訪問は、受診すべきかどうかの判断を仰ぐ良い機会になっています。例えば、爪の状態について、「受診するべきかどうか」と判断に困る時など助言を得ています。</li> </ul>