

第三者評価結果報告書

総括	
対象事業所名	横浜市中心部地域療育センター
経営主体(法人等)	社会福祉法人 青い鳥
対象サービス	地域療育センター
事業所住所	〒232-0007 横浜市中心部清水ヶ丘49
設立年月日	平成8年10月1日
評価実施期間	平成23年7月 ～ 平成24年2月
公表年月	平成24年3月
評価機関名	コモンズ21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）	
<園の概要・特徴> 地域療育センターは、障害やその心配のある子どもを対象に、早期発見と早期療育、各種療育相談、巡回訪問などを行って、お子さんとその家族を支援するための専門機関です。医療機関や福祉保健センター、児童相談所、保育園、幼稚園、各種団体や関係機関とも連携をとり、地域の療育拠点としての機能を果たしています。また、地域療育センターは、診療所（外来）・通園施設（通園）・福祉相談室（巡回・相談）の3つの療育部門で、各種専門スタッフが地域の中で子どもたちや家族が健やかに成長していけることを願い、相談・指導・援助にあたっています。 横浜市中心部地域療育センターは、京急南太田駅から徒歩15分の小高い丘の上の閑静な住宅地にあります。平成8年の開設当初より社会福祉法人青い鳥が横浜市から受託・運営に当たり、平成16年度からは5年任期の指定管理者制度となっており、現在2期目にあたります。 「利用者の選択と自己決定を尊重した安全・安心な療育」等を運営方針に掲げ、利用者の地域での生活支援に努めています。対象エリアは西区、中区、南区で、同一建物内には同法人の運営する横浜市清水ヶ丘地域ケアプラザが併設されています。	
<特に優れている点> 1. 子どもの障害受容のための保護者への支援の仕組み 療育支援が必要と診断された場合は、当法人独自のシステムである早期療育グループへの参加を勧めます。保護者が子どもの特性を理解したうえで、これからの子育てに取り組む心構えを養う仕組みとなっています。保護者に対する障害の告知は早期療育職員と機能訓練職員・看護師等の医療系職員の意見を参考にしながら医師が受容できる段階と判断したタイミングで行われています。 保護者は、センター職員の子どもへの関わり方とその時の子どもの反応を見ることや各種勉強会等を通じて子どもの特性を理解していきます。また、同様の悩みを持つ保護者同士で話し合う機会を多く設けているため、孤立せずに仲間や相談相手を見つける場にもなっています。	
2. 各専門職によるきめ細やかな温かい支援 療育支援は診療結果をもとに医師の指示で必要な検査・訓練等を行い、各職種間でそれぞれの報告書を共有しながら、個々の詳細な支援計画を見直しつつ、指導にあたっています。通園部門や診療部門の訓練科等の各種職員は、保護者に対しては、「子どもも親もお互いが過しやすくなる子育て」の提案をしたり、相談に応じるなどし、子どもには「成功体験を大事にする療育」を行っています。子どもの能力を引き出す職員の療育方法は、「とても参考になる」と保護者からも好評です。	

また、センターには地域ニーズ対応事業として保護者支援を専任として行うメンタルヘルス担当職員がおり、相談にのることで保護者が精神的に安定し、結果的に虐待予防に繋がっています。

3. 巡回訪問療育システムの実施

当センター独自の「巡回訪問療育システム」があります。子どもは、週4日地域の幼稚園・保育所等へ通い、週1日は療育センターへ通います。職員は子どもの通園先へ年9回程度の頻度で出向き、先方の幼稚園・保育所等の職員と連携を取りながら訪問先で担当児の保育にあたります。地域の子ども社会で過ごしている子どもの様子を直接センター職員が把握してその場で直接療育を行うことは、子どもと保護者へ安心感を与えるとともに、訪問先の幼稚園・保育所の職員にとっても悩み解決のヒントや療育方法の技術習得の機会となっています。

<改善を期待したい点>

1. センター支援計画の内容の充実を

センター支援計画は、再診の第1回目に主治医が保護者に説明し、提供されていますが、今後は子どもにとっての課題の解決・改善のための目標等を記載して、保護者に支援全体のイメージがより伝わるように記載内容、方法を工夫することが望まれます。

2. 人材育成等のさらなる充実を

人材育成委員会が設置されている等、積極的な取り組みが行われています。しかし、職員の資質向上に向けた目標設定や達成度についての振り返りの仕組みが、保育士・児童指導員向けにはありますが、他部門の職員向けには仕組みが無いのが惜しまれます。また、今後、中堅職員以上を対象とした人材育成計画を策定していくことが期待されます。

3. 安全面に関する定期的な点検や見直しの実施

不審者対応策に対する準備不足や、転倒防止策の不十分な箇所が一部に見受けられました。事故・事件・災害時等、いざという時にあわてないように、全職員による定期的な安全策の見直し、検討や点検、訓練等の実施が望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1. 人権の尊重

- ・法人主催の人権研修を毎年行っており、全職員に、人権とは何かを考えさせています。人権を尊重した具体的な対応については、現場での業務を通じて、指導にあたる職員から新人へと伝えられています。職員は、子どもの障害特性に合わせた方法を工夫して、円滑な日常生活動作とコミュニケーション能力の獲得に向けた支援を実施しています。
- ・職員は必要に応じて、カード、表情、ジェスチャー、各種遊具等を用いながら、ゆっくり、はっきり、優しい言葉かけで子どもに接しています。子どもには褒められる体験をたくさん与えています。職員は、子どもができたことで達成感を味わい、褒められる喜びを知ることにより、さらなる意欲がわくよう心がけています。
- ・個人情報保護に関しては、法人の基本方針に基づき職員に徹底させ、適切な管理体制が取られています。また、横浜市の条例に従い、全職員が誓約書を市に提出しています。保護者やボランティア・実習生等にも、個人情報に関わる守秘義務や写真・ビデオの撮影禁止など、注意を促しています。

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

- ・社会福祉法人青い鳥の独自のシステムとして「早期療育グループ」があります。療育支援が必要との診断で通園療育の年齢に満たない子どものためのサービスで、保護者が我が子の特性を理解し、ありのままの子どもを受容する手助けを行っています。
- ・横浜市中部地域療育センター独自のシステムとして、併行通園児の地域支援を目的とした巡回訪問療育（第3青い鳥）があります。併行通園児は週4回、近隣のそれぞれの保育所・幼稚園に通い、週1日をセンターで過ごします。センターの担任職員は各園児の通う保育所・幼稚園へ園児一人当たり、年9回程度出向き、そこで担当園児の保育に関わり、園児が地域で円滑に生活できるよう保育所・幼稚園の職員と情報交換を行っています。
- ・職員は、保護者に対して「子供も親もお互いが過しやすくなる子育てを見つけて行きましょう」という姿勢で接し、保護者との信頼関係を築く努力をしています。子どもの成功体験を大切にする職員の療育姿勢は「とても参考になる」と保護者も満足しています。
- ・勉強会、懇親会、おたより等を通じて、保護者の受容段階に応じた情報提供がなされています。また、主として父親を対象とした家族参観を行い、集団の中の子どもを見る機会としています。さらに、なかなか相談相手を見つけにくい父親同士のネットワーク作りの支援として、先輩の父親を招いての経験交流会を行っています。
- ・進路については、保護者の希望を把握したうえで進路面談が行われています。進路に関する勉強会の開催や希望者への体験保育の設定、就学相談の外部機関紹介等も行っています。通園終了時には子どもの進路先へ申し送り書を送付するとともに、卒園後には元クラス担任職員が一度進路先へ出向き、子どもの様子を観察して直接進路先の職員と情報交換を行っています。その後の進路先との連携については相談部門の担当ソーシャルワーカーが引き続き対応します。
- ・学齢期の発達障害児への余暇支援プログラム「ソーシャルクラブ」を月に一度土曜日に前期後期各5回コースで実施しています。

3.サービスマネジメントシステムの確立

- ・診療申し込み時より一貫して担当ソーシャルワーカーが保護者の話を聞き、その後の相談にもあたります。初診と各種検査結果をもとに、医師、ソーシャルワーカー等の各専門職が協議をして子どもの治療及び支援方針を立てています。再診後にソーシャルワーカーから保護者へ支援計画の説明を行うとともに、保護者の思いとニーズの再確認が行われ、実際の支援が開始されています。
- ・訓練科、早期療育グループ科、通園部門等、各サービスでは、別途、個別支援計画を作成しています。面談で保護者の希望を聴き取り、医師や専門職の検査結果や訓練評価を取り入れて検討され、支援の方向性を決めています。日々のプログラムは、個別支援計画に基づき、基本的生活動作・健康・運動・感覚・情緒行動・コミュニケーション・遊び・認知・集団参加等の項目ごとの目標に沿った内容となっています。また、その結果は報告

書にまとめられ、面談時に保護者に提供されています。

- ・提供されているサービス毎の見直しは定期的に行われています。通園では9月に前期の支援結果を振り返り、後期（年度末まで）の目標を設定した後期支援計画を立てています。早期療育は4カ月を1クールとし、終了毎に振り返りを行っており、支援の継続・終了等の検討を行っています。別途各種療法の訓練プログラムを利用する子どもに対しては、その専門職員による詳細な支援計画が作成されており、実施経過をもとに3～4カ月毎に状況の確認と見直しが行われています。
- ・苦情解決制度に関わる仕組みがあり、利用者に周知されています。また、寄せられた苦情や要望は、その対応の経緯や内容を整理し、今後の運営に生かすよう蓄積しています。対応策については全職員に周知し、解決への対応を図っています。
- ・感染症予防および発生時の対処法については適切な対応が行えるよう職員に周知徹底されています。事故・発作等の緊急時対応等については居合わせた職員誰もがすぐに適切な対応ができるよう具体的な個別マニュアルが用意されていて、通園途中でも対応可能なように、送迎バスの中にも持ちこまれています。
- ・所長を中心に全職員で蓄積された療育支援についてのノウハウを「療育マニュアル」を冊子にしてまとめています。福祉相談室の役割、診療部門、通園部門の3分野に分けて、それぞれの専門職に応じた業務の内容・手順について、写真やイラスト付きで分かりやすくまとめられています。
- ・個別支援計画書は十分な内容で作られています。医師、各専門職、各科各々が連携して作成するセンター全体の支援計画書については、目標等が設定されていない等、やや内容が不十分です。今後、センター全体としての支援を、子どもと保護者、職員が共有理解できるような支援計画書の作成が望まれます。
- ・毎月の消防訓練や通園部の避難訓練、家具類の転倒防止策等、災害時の子どもの安全に備えています。一部、物品の転倒防止策に不十分な箇所がありました。また外部からの不審者等に対する対応については、避難体制・通報体制を整え、子ども・職員・保護者への周知・訓練の実施が望まれます。

4.地域との交流・連携

- ・幼稚園・保育所への巡回訪問による技術支援を、ソーシャルワーカーが中心となって必要に応じ保育職、心理職が一緒に行っています。また、各幼稚園・保育所担当のソーシャルワーカーがおり、研修協力や随時の相談に応じています。
- ・専任のソーシャルワーカーと心理士による学校支援チームが生まれ、学校全体や担任教師に対して、個別支援学級・普通学級に在学中の発達障害児等についての療育技術支援が行われています。また、小学校教員研修会や各区の小学校特別支援教育研究会等からの依頼に応じて研修を実施しています。保健師との協働サポートや地域の親の会等への講演会の講師等も

	<p>行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・単独通園クラス内の手伝いやプール保育の手伝い等を定期的に継続して行っているボランティアやおもちゃ修理、教材作り等のボランティア等を受け入れています。受け入れ時には、センターの概要と方針、お願いしたいことや注意事項等を説明しています。 ・各区の福祉保健センターとは協働での療育相談をはじめ、親子教室、勉強会、療育センターの紹介等を実施しています。また、学齢障害児夏期余暇支援事業である「みなみサマーフレンド」を社会福祉協議会および区役所等と協力し実施しています。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「利用者への十分な説明と了承をもとに、利用者の選択と自己決定を尊重します」等、施設独自の6つの基本方針を掲げて支援に当たっています。この運営方針は職員が合議して作成したもので、職員は毎週1回、朝礼時に唱和して周知徹底を図り、管理職は職員の行動を通して運営方針を理解しているかを確認しています。 ・全国療育施設長会議や横浜市等との定例的な会議等から運営に関わる情報を収集して、外部環境に関わる課題について管理職会議等で検討・分析しています。横浜市地域療育センター長会では横浜の今後の地域療育センターのあり方を検討しており、その内容は職員にも伝達されています。 ・保護者、行政、保育所、幼稚園、訓練会、学識経験者等のメンバーからなる運営協議会を年に2回定期的に開催してセンターの運営状態の透明化と地域ニーズの把握に努めています。 ・経理事務については、管理課長代理と出納事務担当職員2名が担当し、印鑑所持、支払担当、注文担当の役割を担い、相互に牽制し合いながら適正に行うようチェック体制をとっています。月に1度、法人に月例報告を行い、法人監査と外部監査を受けています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・センター内では人材育成委員会を設置し、必要な研修を企画・実施することを目的として全体研修、新人研修、中堅職員研修の係を決めて活動しています。外部研修については、対象となる職員が順番で受講する仕組みになっており、起案書及び報告書の提出を求め、職員会議や回覧により情報共有を図っています。 ・横浜市地域療育センター研究大会には全員が参加し、また、外部講師による全職員参加の研修会・事例検討会の実施や臨床心理士等が講師となって保育士・児童指導員に対する研修も開催されています。法人内の3つの療育センターの各専門職間では技術の向上を目指した事例検討会が実施されています。 ・法人が策定した体系化された3年間の新人教育制度がありますが、それ以外の職員についての明確な人材育成計画がないことが惜しまれます。センターの理念に基づく人材像を明確に絞り、各職種・各ステージに応じた目

標と実現のための取り組みを示すなど育成計画の体系化が望まれます。

- ・法人全体で、保育士・児童指導員を対象とした自己評価シートを作成しており、各人が自己評価を行った後に園長による面談で職員の支援技術に関するアドバイスや指導・評価を実施しています。今後は保育士・児童指導員以外にも自己評価の仕組みを作り、個々の職員の資質向上に向けた目標を定め、達成度を評価し、次期に向けた取り組みをどのように定めていくかについて管理職と話し合う仕組みを構築することを期待します。
- ・保育士・幼児教育・社会福祉士等を目指す学生等の実習生を毎年4名受け入れています。実習生受け入れは、「障害児への理解者・協力者を広げる機会」、「将来の福祉人材の育成」、「職員が業務を再確認する場」と捉えています。