

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	特定非営利活動法人 V A I Cコミュニティケア研究所
所 在 地	千葉県千葉市稲毛区園生町1107-7
評価実施期間	平成 26年 12月 8日～平成 27年3月 4日

2 受審事業者情報

(1) 基本情報

名 称 (フリガナ)	青松学園 セイショウガクエン		
所 在 地	〒299-4301 千葉県長生郡一宮町一宮389		
交通手段	JR外房線 上総一ノ宮駅より タクシーで5分		
電 話	0475-42-3869	F A X	0475-42-3413
ホームページ	青松学園 http://www.seishou.org/ 法人本部 http://www.ichinomiyaen.jp/houjin/		
経 営 法 人	社会福祉法人児童愛護会		
開設年月日	平成6年 4月 1日		
事業所番号	1213200098	指定年月日	平成20年 4月 1日
提供しているサービス	障害者支援施設 青松学園 (施設入所支援事業・生活介護事業・短期入所事業) ケアホームせいしょう (共同生活援助事業) キッチンせいしょう (就労継続支援B型事業) 相談支援センターはまおと (計画相談支援事業、障害児相談支援事業)		

(2) サービス内容

サービス名	定員	内容
施設入所支援	30	2人部屋若しくは個室。
生活介護	40	日中活動（計7班）せいしょうクラフト（さをり織）、せいしょうアトリエ（陶芸）、せいしょうファーム（畑作業）、機能訓練班（貼り絵・運動）、手工芸班（紙すぎ）、食品加工班（切干大根・人参）、リサイクルECO班（アルミ缶・古紙）
短期入所	4	居室2部屋
共同生活援助	10	「ケアホームせいしょう」共同生活住居2棟。（4名、6名、茂原市）介護サービス包括型。
就労継続支援B型	20	「キッチンせいしょう」お弁当・お惣菜・お菓子の製造、販売。
計画相談支援・障害児相談支援		「相談支援センターはまもと」

(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
	29	19	48	
専門職員数		看護師		
		1		

(4) サービス利用のための情報

利用申込方法	まずはお電話で受け付けします。相談に対応いたします。新規以外は下欄のとおり。		
申請窓口開設時間	平日8：30～17：00		
申請時注意事項	新規利用者以外は利用申込書を毎月発送。次月の申込書は施設のFAX受付可。		
相談窓口	サービス管理責任者、支援部長 電話・来園等さまざまな形式でお受けいたします。		
苦情対応	窓口設置	担当者田辺真、それ以外に事務室前に専用ポスト設置、第三者委員専用FAXあり、直送用封筒を玄関に設置	
	第三者委員の設置	あり（3名）	

3 事業者から利用（希望）者の皆様へ

<p>サービス方針 (理念・基本方針)</p>	<p>(基本理念) 社会福祉法人児童愛護会「ひとりひとりの幸せのために共にあゆむ」 青松学園「利用者の意思支援」 1. 利用者の気持ちを尊重した「意思支援」が個別支援計画の中に具体化されているか、常に検証 2. 個別支援計画の中に具体化されているか、常に検証していく姿勢を持ち続けます。 3. 事業所全体が清潔であること、スタッフの態度が清々しくあること、利用者の表情が朗らかであること 4. 運営体制をスタッフ一人ひとりが理解し、組織力で事業を推進します。 5. サービスを停滞させず、より良いものへとつなげていくチャレンジ精神で臨みます。</p>
<p>特 徴</p>	<p>法人内に児童養護施設（152名）・特別養護老人ホーム（50名）・当施設以外の障害者支援施設（50名）があります。敷地内にはグラウンド・体育館・プールなどがあります。法人の組織力を活かして職員研修等にも力を入れています。</p>
<p>利用（希望）者 へのPR</p>	<p>「人生を楽しく生きる」ことを支援します。障害があっても支援があればきっといろいろなことが楽しめるはず。平成6年に開設しさまざまな支援を行なってきました。そして今も継続して支援しています。①外出・・・付き添いの支援を行えば、世界が広がる利用者さんを支援してきました。毎月1回機会の提供をしてきました。ディズニーリゾートは毎年2回、宿泊旅行は毎年1回。その他、都内（お台場、浅草など）、横浜、山梨ぶどう狩り、過去には北海道・九州・四国・沖縄なども。たくさんの笑顔や楽しみ・発見がありました。今後も精いっぱい支援で利用者さんが楽しめる機会を提供していきます。②行事・・・行事は楽しむもの・非日常的なもの・明日への活力になるものでなくてはならないと考えます。準備を怠らないこと・目いっぱい楽しむことを大切にしてきました（毎月1回以上）。舞台を設置し、ダンス・歌・劇などは毎回大いに盛り上がります。また食事もバラエティに富んだものを心がけています。バイキングやバーベキュー、模擬店形式、流しそうめんなど楽しみと美味しさを追求しています。③ご家族との連携・・・毎月、活動の報告・連絡を行なっています。活動参観や作品販売などあらゆる方法で、状況をお伝えしています。現在の利用者さんへのご理解と今後の可能性などを共に共有していくために取り組み続けてきました。いろいろな意見交換をさせてもらう場となっています。</p>

福祉サービス第三者評価総合コメント

評価機関名

特に力を入れて取り組んでいること(評価の高い点)
法人の強みを活かし、職員に学びの場を提供している
今年度より法人の4事業所による活動報告会を実施しており、各事業所の1年間の取り組みを発表する場となっている。参加者は報告会の内容を事業所に持ち帰り職員と共有を図っている。活動報告会は援助技術などの学びの場であると同時に、職員のプレゼンテーション能力を高める場ともなっている。また、職員が法人内の他事業所で1日業務を行う交流研修を行っており、優れた取り組みなど学ぶことができるなど、多施設を展開している法人の強みを活かし、職員に学ぶ機会を提供している。
就労継続支援B型事業所の工賃アップに取り組んでいる
施設は就労継続支援B型事業所を運営している。昨年度より課題である工賃アップの対策として、外部研究会に参加し共同受注や官公需拡大などのノウハウを仕入れたり、工賃向上のワークショップ研修に職員を派遣するなどの取り組みを行っている。市町村への働きかけで販路も拡大したほか、経費を見直し原価率を下げることで、大幅な工賃の引き上げが視野に入っている。事業を継続し発展させることを利用者 と職員が共有し、工賃アップに取り組んでいる。
理念である「意思支援」を職員は理解し、実践につなげるように努めている
意思伝達に制限のある利用者も含め、コミュニケーションを工夫しながら、一人ひとりのサインから訴えを読み取るようにしている。職員は「意思支援」を理解し、個別の支援のなかで実践につなげるようにしており、事業所が目指している「障がいがあっても人生を楽しく生きる」ことの実現に向け取り組んでいる。
行事や外出、日中活動の機会を通して、利用者が意欲的に社会参加ができるよう取り組んでいる
毎月1回以上は外出や行事を実施していて、利用者は計画の段階から参加しているため、主体性を持って社会経験ができるよう取り組んでいる。日中活動では、空き缶回収や織物など創作活動の材料の仕入れから、商品の販売など外に出る機会を設けることで、社会生活のルールやマナーなどを学べるように支援している。
業務ファイルを全職員に配布し、支援の標準化に努めている
業務の手順やマニュアルは、業務ファイルと呼ばれるものに綴じられていて、職員全員に配布されている。ファイルにはケース記録入力の方法、排泄や起床時、食事など場面ごとの手順と想定されるリスクについても記載されており、職員は必要な時にはマニュアルを確認し、業務を行っている。利用者の状態の変化に応じて、マニュアルは随時追加される。
さらに取り組みが望まれるところ(改善点)
職員一人ひとりの育成が望まれる
新人職員には個別の研修計画を策定し、過去に受講した研修実績とともに、当年の研修計画を明示している。今後は、新人以外の職員一人ひとりの育成目標を年度初めに話し合い、定期的な面談を行いながら年度末の達成に向けて、支援する仕組みづくりが期待される。同時に目標達成のための関連する研修への派遣や、現場でのOJT、発表会など体系的な取り組みも期待したい。
記録のとり方の標準化に向けた更なる取り組みに期待したい
個別支援計画やケース記録などはパソコンで情報の共有が図られている。しかしながら、障がい特性による行動についての客観的な記録のとり方などが、職員によって差が生じている。確実な情報の確認や支援につなげるためにも、記録のとり方についてはスタッフ会議で話し合うなど、記録の標準化に向けた取り組みを望みたい。なお、研修も予定しており今後期待したい。
更なる利用者の安全確保の取り組みに期待したい
利用者の行動を記録するパソコンソフトを変更し、ヒヤリハット報告に連動できるようになったことで、ヒヤリハット報告数が増えてきている。事例をもとにヒヤリハットが起きる前の利用者の状況から、原因についての分析と、再発防止を検討し、職員の意識向上に取り組んでいきたいとしており、更なる利用者の安全確保に期待したい。

(評価を受けて、受審事業者の取組み)

この度、私たちがこれまでに取り組んできた事業内容を第三者の視点から評価をしていただき大変感謝しております。評価結果報告書を、まずはご利用者・ご家族にも見ていただきたいと思います。改善点については優先順位を定めたいうえでひとつずつ取り組んでまいります。

①職員一人ひとりの育成

平成27年度より個別の研修計画を作成することとしました。一人ひとり管理職による面接を実施し、過去の研修実績・当年の研修希望を鑑み「個別研修」「階層別研修」に区分しそれぞれ受講していただきます。また受講した内容は事業所へ持ち帰り施設内研修を開いていただくことで事業所全体の取組みとなれるような仕組みを構築していきます。職員面接においては研修計画だけでなく、「困りごと」「現在の目標」「中長期計画への意見聴取」等についても実施し職員育成を図ります。

②記録のとり方の標準化

どのような記録が望ましいのか、研修を受講し記録の標準化を図ります。行動障害等の客観的な記録、個別の支援の専門的記録及び時間・場面の記録など多様なケースに即した記録作成を目指します。

③ヒヤリハット記録の分析

ヒヤリハット記録の分析・再発防止策などについての取組みを強化できるように、毎月のスタッフ会議にて全体検討していくように努めます。

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 *非該当数			
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	0			
			2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	3	0			
			3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	2	1			
		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。	3	1		
				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	0		
				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	0		
		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	0		
				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	0		
		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。	2	1		
				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。	1	3		
			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。	2	1		
				12 福利厚生に積極的に取り組んでいる。	3	0		
			職員の質の向上への体制整備	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。	1	3		
				14 定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	1	2		
		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。	5	1	
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				0			
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				0			
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 苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	5	0		
				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	0		
3 サービスの開始・継続	サービス提供の適切な開始			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	0		
				22 施設利用に関する問合せや見学に対応している。	2	0		
4 個別支援計画の策定	個別支援計画の策定・見直し			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	0		
				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	0		
				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	0		
				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	0		
				5 実施サービスの質	項目別実施サービスの質	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	0
						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	0
						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	0
						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。	5	1
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。	4	1						
32 利用者の健康を維持するための支援を行っている。	4	0						
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	0						
6 安全管理	利用者の安全確保	34 預り金について、適切な管理体制が整備されている。	3	2				
		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	0				
		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	0				
		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と連携	38 地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	3	1				
計				121	21			

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 理念や基本方針が明文化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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>(評価コメント) 法人の理念とともに、事業所の基本理念及び事業方針が明文化され、年度の事業方針に盛り込まれている。理念は「意思支援」であり、事業方針には「意思支援が個別支援計画のなかで具体化されているか、常に検証していく姿勢を持つ」と謳われるなど、事業所理念や事業方針から事業所の目指すべき考え方を読み取ることができる。理念など事業所が目指していることをホームページやパンフレットなどにも掲載することを期待したい。</p>	
2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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>(評価コメント) 理念は玄関ホールや活動建物の見やすい場所に掲げられているほか、職員用の業務ハンドブックにも綴じられており、いつでも確認することができる。毎朝の朝礼では輪番で理念や権利擁護に関する標語を読み上げ周知を図っている。新任職員は法人の研修でも基本理念を学び、ディスカッションで理解を深めている。また、個別支援計画検討会議では支援員の思いと利用者の意思など話し合い、利用者本位の支援計画につなげている。管理者は実践している意思支援により、利用者のQOLが向上したことで、理念の浸透を感じている。</p>	
3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	<ul style="list-style-type: none"> □ 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
<p>(評価コメント) 家族が参加する合同連絡会を毎月開催しており、その席で管理者は事業所の現況や方向性を話している。また、理念に沿った実践報告として、合同連絡会では映像やスライドを用いて利用者の活動や行事の様子を伝えたり、参観型の連絡会では作業や活動を見てもらっている。そのほか、家族の面会時や連絡帳などで様子を伝えたり、活動の写真が掲載されている広報誌を送付している。理念や基本方針など事業所の目指していることを文書などをもとに、契約時や連絡会で分かり易く説明することも望まれる。</p>	
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。	<ul style="list-style-type: none"> □ 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>(評価コメント) 法人の「将来像検討委員会」で中長期の事業展開などを検討している。事業所でも組織体制や人事方針、職員の育成など、今後の方向性を明文化し、打ち出すことを期待したい。なお、年度の事業計画を策定し、各事業ごとの重点目標や各委員会の活動計画のほか、研修計画や行事予定などを明記している。事業計画は具体的な計画とし、振り返りや評価をし易くする工夫も望まれる。また、事業報告も年度の取り組みを振り返り、成果や課題を明確にし、次年度につなげることが期待される。事業報告書や決算書はホームページ上で公開されており、閲覧が可能である。保護者などから閲覧希望があった場合に事業所でも対応できると、更によいと思われる。</p>	
5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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>(評価コメント) 前年度の振り返りは委員会のほか、班活動や行事係りなど全員が行い、総括として事業実績報告書に取り纏めている。当年の計画については運営会議などの総括をもとに、事業ごとの重点目標を設定している。重点目標は理念を実現するため取り組む内容であることが見て取れる。次年度の目標についても、副主任以上が参加する役職者会議などで検討している。なお、重点目標を達成するための課題を具体化し、定期的にモニタリングを実施しながら取り組むことが望まれる。</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) 事業計画の策定に当たっては、運営会議や役職者会議で検討し決定している。委員会や行事、班活動などもそれぞれのメンバーで活動計画を話し合っている。決定した事業計画は管理者がスタッフ会議で説明している。今年度より事業計画の中間評価を行い、理事会にも報告している。年度の事業計画の評価は各部署で職員も関わって定期的に行い、実践を振り返りながら成果や課題を明確にし、見直しを含め年度末での計画達成を目指した取り組みが望まれる。</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。
(評価コメント) 管理者は運営会議や役職者会議、スタッフ会議等に出席し、事業所の方向性や自らの考えを伝えている。また、リスクマネジメント委員会、権利擁護委員会など各種の委員会を設置し、利用者の安全や権利擁護など職員が主体的に活動する組織運営を行っている。また、苦情解決責任者として利用者及び家族からの意見や苦情を受け止め解決を図り、事業所の支援の質の改善に結び付けている。そのほか、全国知的障害者施設長会議、障害者虐待防止・権利擁護研修や、法人の各部門会議に参加し情報収集や意見交換を行っている。現在、スーパーバイザーが職員との個別面談を実施しているが、来年度からは管理者による個別面談も検討している。		
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。
(評価コメント) 経営層は経営や業務の効率化に向けて取り組んでおり、外部の人事管理講座や経営セミナーに参加し、現状の改善や今後の経営に活かしたいとしている。また、職員の働きやすい環境整備のため、新たな業務ソフトを導入し、職員の日々の記録の効率化や様々な情報の共有化に取り組んでいる。職員のメンタルヘルス対策として、今年度は「心の健康づくり」などの研修を実施したほか、長時間労働の防止に向けて入退社のログ管理を行っている。また、業務推進のため各種の委員会を設置しており、管理者自ら衛生委員会のメンバーとして参画するなど、組織を統括し理念や基本方針の実現に向けてリーダーシップを発揮している。		
9	全職員が守るべき倫理を明文化している。	<input type="checkbox"/> 倫理規程があり、職員に配布されている。 <ul style="list-style-type: none"> ■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。
(評価コメント) 新任職員は法人の接遇・マナー研修に参加し、その内容を事業所の内部研修で伝達することで、職員間の共有を図っている。権利擁護の取り組みとして外部講師を招聘しての研修会のほか、県主催の障害者虐待や身体拘束の防止に関する研修に参加している。また、毎朝の朝礼では職員倫理などに関する標語を読み上げ周知を図るとともに、園内に「その呼び方でいいですか」のポスターを掲示し利用者の人権尊重に取り組んでいる。なお、職員向けの行動指針が策定されており、配布するとともに業務マニュアルに綴じられ、いつでも職員が確認することができる。		
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。	<input type="checkbox"/> 人事方針が明文化されている。 <ul style="list-style-type: none"> ■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。
(評価コメント) 管理規定に業務分掌が明文化され、運営規定にも職員の職務内容が明記されている。管理者は職員に期待することとして、「利用者主体の支援を形にすること」としている。人事方針は検討中であるが、明文化するとともに人事評価を適正に実施し、組織の活性化と職員のやるき向上につなげることが望まれる。		
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、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。
(評価コメント) 職員の就業状況を把握し、時間外勤務についてはルール化し適正に対処するとともに、有給休暇の取得を促進している。また、新任職員はスーパーバイザーの定期的な面談を受けている。委託業者の調理員や送迎運転手なども話し合う場を設けている。来年度からは管理者など幹部職員が全職員と定期面談を行う予定である。		
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。
(評価コメント) 法人では永年勤続やボランティア活動に対する表彰制度のほか、共助会であるソウェルクラブに加入し福利厚生に努めている。また、親睦会もあり納涼会や忘年会、旅行などで懇親を深めている。職員のメンタルヘルス対策として、衛生委員会が中心となって心の健康づくりの取り組みを行っており、「困りごと教えてください」などの活動を行っている。産業医も委員会に出席しており相談ができる体制である。		

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。
(評価コメント)事業計画には「質の高いサービスを効率的・効果的に提供していくためには、スタッフの資質向上が不可欠な課題である」と謳っている。また、事業所では1年目の職員には先輩職員が指導者としてつきOJTを中心に育成を図っている。なお、人事方針とともに職員の職種別、役割別に期待能力基準を明示すると思われる。また、職員一人ひとりの育成目標を話し合い、達成に向けて支援するとともに、個別面談などで成果を確認するなどの取り組みを期待したい。		
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。
(評価コメント)新任職員、中堅職員、管理職員など階層別の研修計画が策定されている。外部研修は参加予定者を明記し、開催時に派遣している。年間を通して多くの職員が各種の研修に参加しており、外部研修や法人研修は施設内研修で伝達を行い、内容の共有を図っている。また、経験の浅い職員には個別の研修計画を立案している。なお、職員が希望する研修に参加ができるよう研修情報の提供や、常勤及び非常勤の職員を対象とする個別の研修計画に基づいた育成も期待される。		
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・工夫が生ま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。
(評価コメント)今年度より法人の4事業所による活動報告会を開催しており、各事業所が1年間の活動を振り返る場となっている。また、活動報告会は職員の創意・工夫をもとに取り組み内容を発表しており、参加者の学びの場ともなっている。外部研修ではTEACCHプログラム研究会(コミュニケーションに障がいのある人や家族への包括的対策プログラム)、てんかん基礎講座など専門的な知識や技術など学んでいる。作業班の活動や行事においても職員の創意や工夫を取り入れ、楽しく活動することを心がけている。今年度は介護リーダー職を置き、職員を束ねて働きやすい環境づくりに取り組み始めている。		
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。
(評価コメント)権利擁護に関して外部研修では「障害者虐待防止・権利擁護研修」や、「虐待及び身体拘束の防止に関する研修会」に職員を派遣している。日常の支援のなかでもお互いの言動について、朝礼や終礼では遠慮せず指摘し合い、問題があれば役職者会議でも話し合っ、支援について振り返っている。そのほか、職員はセルフチェック表をもとに利用者への関わりを振り返っており、気になる自由意見があれば管理者が面談をしている。プライバシーへの配慮としては、トイレの中をカーテンで仕切る、時間帯で女性棟への男性職員を立ち入り禁止にする、同性介助などを徹底している。なお、障害者基本法や障がい者権利条約などの文書を配布し、読み合わせを行うことも期待される。		
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。
(評価コメント)法人の個人情報保護規定や個人情報保護に関するマニュアルがあり、職員の順守事項や具体的な取り扱いについて注意事項を明記している。個人情報の利用目的などは契約時に家族の同意を得ており、広報誌などへの利用者へ写真掲載なども保護者の同意をとっている。また、職員や実習生に対しては守秘義務について誓約書を取り交わしている。事業所のプライバシーポリシーについては、ホームページやパンフレットなどにも掲載することを期待したい。		
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。
(評価コメント)日常の支援のなかで利用者の意向を把握しているが、管理者は利用者も参加する朝礼や夕礼も意見を聞く場としたとしている。また、食事に対する利用者の嗜好は、毎月職員が調査票をもとに聞き取り、栄養士が調査票を集約して給食委員会で調理員などと話し合い、献立に反映させている。また、家族などが参加する毎月の合同連絡会は、要望や意見を聞く場となっている。苦情などは受付窓口、責任者及び第三者委員も明示しており、玄関ホールの苦情受付ポスト脇には、直接第三者委員に送ることができる用紙も置いている。		

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。
(評価コメント)重要事項説明書に事業所の苦情窓口担当者、苦情解決責任者及び第三者委員のほか、外部の相談窓口として運営適正化委員会、県の担当課の所在地や電話番号などを明記し、契約時に説明している。家族などが参加する合同連絡会での意見や苦情受付ポストに投函された苦情など様々な場面で出された意見や苦情は、苦情窓口担当者及び責任者が対応し解決を図るとともに、第三者委員も出席する法人全体のサービス向上委員会に報告している。意見や苦情等は記録して、スタッフ会議で内容の共有を図っている。また、第三者委員は年1回施設見学を行っており、その時にアドバイスなどをもらっている。		
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。
(評価コメント)事業所全体のサービスの状況について話し合う役職者会議や、個別支援計画検討会議、各委員会での話し合いの内容などは、月1回非常勤も含め全職員が参加する会議で報告し、意見交換をしている。会議では入所利用者の週末の過ごし方への支援、日中活動の場での職員の気づきや、ヒヤリハットなど様々な内容について話し合い、改善すべき課題を見出すように努めている。話し合ったことは、パソコンで記録し、職員はいつでも閲覧できるようになっている。会議に参加できなかった場合は、各上司が直接内容を説明することで共有を図っている。		
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に行っている。 ■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。
(評価コメント)業務の手順やマニュアルは、業務ファイルに綴じ、職員全員に配布している。業務ファイルには、個別のアレルギー情報や日中活動上での個別の注意事項、感染症対応マニュアルなども綴じ込んでおり、職員は必要な時にいつでも確認できるようになっている。マニュアルは1年に1回、各委員会や職員からの情報なども参考にして見直しを行っている。個別の支援内容の手順等については、必要があれば随時担当者間で話し合い、状況に則した内容となるよう見直され、業務ファイルに追加されるようになっている。		
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。
(評価コメント)パンフレットやホームページは、承諾を得た上で利用者の生活の様子の写真やイラストなどを使って、分かりやすく工夫している。利用に関しては、市町村の相談窓口なども含め電話での問い合わせが多く、日程を調整して必ず見学することを勧めている。見学時は施設内や日中活動の場面なども、説明しながら時間をかけて案内している。就労継続支援B型の「キッチンせいしょう」、ケアホームなどの見学も希望にあわせて行っている。毎年、特別支援学校からの見学もあり、利用者のニーズに合わせて柔軟に対応している。パンフレットには住所やホームページアドレスが記載されているが、問い合わせ先や問い合わせの方法なども、分かりやすく記載することが望まれる。		
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。
(評価コメント)利用開始前の見学と合わせて、日常生活や日中活動内容について、写真などを使って具体的に伝えている。重要事項説明書には施設入所、生活介護などの事業ごとに運営方針、サービス内容や料金などが一覧で表記されており、利用者、家族へ説明後、書面にて同意を得ている。利用契約の更新は毎年行っていて、その都度説明し同意を得ている。また、個人情報の提供や利用者の写真の使用については、使用目的なども具体的に伝えて同意を得ている。		
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。
(評価コメント)入所相談時に、サービス管理責任者が利用者、家族の意向、心身の状況、生活歴などのアセスメントを行っている。診断書や処方箋、面接時の行動、様子などからも、利用者の特性を把握するようにしている。ケース担当者がアセスメントをもとに個別支援計画の原案を作成し、個別支援計画検討会議で話し合い、計画書を作成している。学園の理念でもある「利用者の意思支援」を具体化するため、家族からだけでなく、通っていた学校からの情報、支援の場面での言動などからも把握するように努めている。個別支援計画書はパソコンからいつでも確認することができ、職員間で共有を図っている。また、家族には契約更新時に説明して同意を得ている。		

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。	<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。
(評価コメント) モニタリングについては利用契約書にも明示し、半年に1回以上実施している。日中活動の作業についても、年齢や適性、職員の気づきなどから手作業や農作業などいろいろ試してみ、本人の意思に添えるよう柔軟に見直している。モニタリングは個別支援検討会議で話し合っ実施しているが、状態の急変など緊急を要する場合は、担当職員や役職者が集まり話し合い見直している。日常生活においての体調の変化や、行動の様子などは作業場面でも端末機でその都度記録するようになっていて、状態の変化の把握に役立っている。		
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。
(評価コメント) 職員は、業務の前に必ずパソコンで前日の記録を確認することになっていて、特記事項や日中の活動内容については、朝礼時に口頭でも確認している。玄関のカウンターには、業務日誌、医療日誌、作業内容などのファイルが置いてあり、いつでも職員が確認できるようになっている。作業時や行事の場面での利用者の行動などを記録することで、言葉では伝えられない思いを把握するようにしている。トイレに行きたい時に、利用者の発するサインを見逃さず記録し、適切に対応することで、排泄の失敗が改善された事例もある。しかしながら、障がいの特性による行動についての客観的な記録のとり方が、職員によっては差が生じている。また、パソコンによる情報の共有が非常勤職員も含め、適切に伝達できているかの検証が望まれる。		
27	<p>【個別生活支援】</p> <p>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。
(評価コメント) 個別支援計画にそって、毎朝の掃除、洗濯物たみなど、できることを実施していて、ふとん干しは天気のいい日には全員が行っている。食事を楽しむことを大切にしている、カレーなどは自分でお代わりができたり、ドレッシングも何種類かを用意して、好きなものを選ぶようにしている。共有スペースにはコーヒーやお茶のサーバーが設置されていて、いつでも好きな時に飲めるようになっている。入浴は毎日実施していて、体調の変化等で入浴できない場合は清拭をして、清潔保持に努めている。毎月1回は外出や食事会などの行事があり、計画の段階から利用者が参加することもあり、主体的に取り組めるように支援している。また、職員にとっても外出時にはゆっくりと利用者に関わることができ、個別支援の実践にも役立っている。		
28	<p>【居住・入所支援】</p> <p>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出来るよう、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。
(評価コメント) 利用者から食事についての希望を聴きとる「本人部会」と、月1回実施する職員の嗜好調査などを参考に、食事が楽しめるよう支援している。排泄はサインを見逃さずに利用者のペースに合わせて支援していて、就寝時間は決まてはいないが、11時頃には入眠するように声かけをしている。二人部屋の場合は、障がいの特性に合わせた相性を重視して部屋割をしている。また、廊下には麦茶が置いてあり、夜間でも水分補給ができるようになっている。玄関や食堂などは、季節ごとに飾りつけを利用者と一緒に行っている。オゾンの脱臭機や空気清浄機が施設内に設置されていて、快適に生活ができるよう環境整備にも取り組んでいる。		
29	<p>【日中活動支援】</p> <p>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送ることが出来るよう、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。
(評価コメント) 日中活動の内容については、利用者や家族からの希望をもとに、農作業、リサイクル活動、手芸、木工など創作活動や機能訓練の場を提供している。意欲的に活動できるように、作業時の様子や言葉などから、利用者の気持ちを理解するように努めている。不穏な様子が見られた場合などは、作業内容が利用者にとって適切かどうかの見極めとともに、利用者や家族とも話し合いの場をもちながら、作業内容を変更するなど柔軟に対応している。学園は通過施設としての役割でありたいとの思いから、定期的な帰宅支援や空き缶回収のリサイクル活動、創作活動に必要な材料の仕入れから販売などを通して、家族や地域とのつながりを大切にしたいとしている。		
30	<p>【就労支援】</p> <p>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。
(評価コメント) 就労支援としては、就労継続支援B型の「キッチンせいしう」があり、弁当、惣菜、菓子などを製造販売している。利用者は研修を通して材料の皮むきなどの下ごしらえ、調理、盛り付け、販売などを習得しながら、職員と一緒にできることを行っている。体調管理のための生活リズムや、手洗い、爪切りなどの身だしなみや挨拶など社会人としてのルールも学べるよう支援している。賃金については利用者には給料明細書を配布し、家族にも決算書に基づいて説明している。賃金向上に向けた研修に参加して、経費や作業効率の見直しを図るとともに、弁当の販売先の確保や市役所の休憩時間に販売するなど販売方法の工夫にも取り組んでいて、今年度は賃金が向上される見通しとなっている。		

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。
(評価コメント)利用者一人ひとりのサインから、何を訴えたいかを読み取るようにしている。予定を気にする利用者であればカレンダーに記入したり、時間を気にする場合は日課表の起床、食事、入浴、などを分かりやすく記載している。利用者が怒った場合は、その前の他利用者との関わり方、体調や服薬の有無などの状況を検証して、原因を探るようにしている。その為にも、表情、身振り、食事の様子などのサインを見逃さず、記録に残し、職員間で話し合い個別支援計画につなげるように努めている。		
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。
(評価コメント)検温は1日3回実施し、必要な場合は血圧測定も行っている。薬は二重ロックされた医務室に保管されていて、朝、昼、夕別にリングにセットされたものをカゴにいれ職員が食堂に持参する。薬は個別に名前と日付が記載されていて、リングから薬を切り離す時と、服薬時にそれぞれ職員が2名以上で確認を行っている。服薬時の観察では飲み込みまで確認しない場面も見られており、確実な服薬支援が望まれる。食事は嚥下の状態に合わせて、刻みなども提供していて、食後は職員の支援のもと、全員口腔ケアを行っている。月2回内科検診があり、通院が必要な場合は、通院報告書に記録して家族にも内容を報告している。夜間に急変した場合は、マニュアルに従って医師の判断を仰ぎながら、適切に対応している。		
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。
(評価コメント)月1回合同連絡会を開催して、家族との連携に努めている。連絡会は毎回8割の家族が参加して、スライドを使用した活動報告や意見交換なども活発に行われている。連絡会では作業の参観や研修も実施していて、家族が利用者と一緒に作業を行うこともあり、意見や要望が伝えやすいようになっている。家族からの要望で理学療法士による機能訓練プログラムを充実させるきっかけになった事例もある。また、毎年夏に行われる「せいしよフェスタ」にも多くの家族が参加している。玄関ホールには活動の様子を写真で掲示し、訪問時に見ることができるようにしている。		
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。
(評価コメント)法人の預かり金管理規程に基づき、金銭管理を行っている。毎月の合同連絡会で、出納帳を家族に確認してもらい、3か月分の収支報告は自宅に郵送している。入所利用者では自己管理は難しい状況であるが、通所の利用者のなかには、契約時に確認のうえ、自動販売機の利用や「キッチンせいしよ」に併設されたショップでの買い物などを自己管理で行っている利用者もいる。その際は、職員が連絡帳に記載して家族にも報告している。		
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。
(評価コメント)感染症については、保健衛生委員会が中心となり、マニュアルの作成や見直しなどを行っている。また、法人内の特別養護老人ホームとの合同で研修や、食中毒、インフルエンザ、ノロウイルスなど季節ごとのリスクを考慮した研修も実施している。手洗いの方法や感染症のマニュアルはトイレにも掲示しており、職員の注意喚起を図っている。食中毒予防対策については、栄養士も参加する給食委員会で、手指消毒や調理室内の衛生管理などの対策について話し合いが行われている。また、利用者は食事前に職員と一緒に手洗いをし、加湿器や玄関、トイレには手指消毒スプレーを設置するなど、感染症予防に取り組んでいる。		

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。 ■ 事故事例、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) リスクマネジメントについては運営会議で話し合い、マニュアル等の整備にも取り組んでいる。事故としては、てんかん発作なども含めた、転倒による怪我が一番多く、ヒヤリハットや事故報告はスタッフ会議でも報告し共有している。利用者の行動を記録するパソコンソフトを変更したことにより、ヒヤリハット報告に連動できるようになったことで、報告数が増えてきている。事例をもとにヒヤリハットが起きる前の利用者の状況から、原因についての分析と、再発予防を検討し、職員の意識向上に取り組んでいきたいとしており、更なる利用者の安全確保に期待する。</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) 非常災害時のマニュアルは職員全員に配布している業務マニュアルに綴じられており、いつでも確認できるようになっている。防災訓練は夜間想定も含め、月1回利用者も参加して実施している。訓練では、利用者全員と職員がヘルメットや頭巾を着用し、夜間想定では暗くなってから行うなど、実践に即したものとなっている。また、海岸と河川に隣接した立地状況から、地震や津波に対しても避難場所の確保などの対策に取り組んでいる。備蓄品としては、非常食、発電装置、オムツなどを防災倉庫に保管している。町の防災訓練会議にも参加しており、緊急時の連絡先の一覧も整備されている。玄関と作業所にはAEDが設置し、職員は消防署の研修に参加している。</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。 <input type="checkbox"/> 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) 毎年夏に施設が主催する「せいしょうフェスタ」には、地域住民も参加していて、日中活動の空き缶回収などでは、近隣のコンビニエンスストアや地域住民からの協力を得ている。また、作業班で作成した商品を近隣のスーパーに置いてもらったり、「キッチンせいしょう」の販売を通して、市役所、学校など地域との交流を図っている。ボランティアの担当や受け入れ体制は整ってはいるが、行事での踊りや太鼓演奏などが主体となっている。実習生は福祉関係だけではなく、教員免許取得の介護体験や、特別支援学校の産業現場実習など幅広く受け入れている。</p>		