

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	ふるーる
経営主体(法人等)	社会福祉法人県央福祉会
対象サービス	生活介護
事業所住所等	〒252-0328 神奈川県相模原市南区麻溝台699-1
設立年月日	平成19年4月1日
評価実施期間	平成27年10月 ～ 28年3月
公表年月	平成28年3月
評価機関名	日本コンサルティング株式会社
評価項目	東京都版(生活介護)
総合評価（事業所の特色や努力、工夫していること、事業者が課題と考えていること等）	
<p>【事業者が特に力を入れている取り組み】</p> <p>① 多くの質の高い職員や余裕を持った送迎等、利用者の安全と安心に繋がっています</p> <p>当事業所では、利用者の安全、安心を最も重視しています。職員は現在定員30名に対して常勤換算で18.6人、直接支援に携わっている職員一人当たりの利用者数は1.6人となっています。職員の専門性も高く、社会福祉士が4名、介護福祉士が5名、精神保健福祉士が1名、看護師が3名等、多くの有資格者が在籍しています。また、送迎車両も8台用意し、無理の無い送迎ルートでドアツードアの送迎をしています。手厚く質の高い職員による支援や余裕を持った送迎は、利用者の安全と安心に繋がっています。</p> <p>② 利用者がその人らしさを発揮できるように工夫し、様々な活動を提供しています</p> <p>利用者がその人らしさを発揮できる様々な活動を提供しています。作業活動として自主製品の製作、受注作業、売店での販売等があります。自主製品の一つにフェルトを使ったクマのストラップがあります。この製品は片手に麻痺のある利用者でも作れるように職員が考案して生まれました。丸いプラスチック容器にフェルトを入れ麻痺のない方の手で振るとフェルトが丸く塊になりクマの原型ができるようになっていきます。このストラップは「かわいい」と大変好評を得ています。ストラップの売上は工賃の一部となり、利用者のモチベーションにも繋がっています。</p> <p>③ 通所施設にも関わらず、入浴設備があり、車8台による送迎システムもあります</p> <p>当事業所は通所施設ですが、入浴設備があり、身体的症状の利用者のみならず、知的の症状の利用者も利用しています。浴室は家庭より広めで、1日2～3名が入浴し、同性による介助を徹底しています。浴室にはリフト等の設備はないため、症状が重い利用者には職員2人で介助し安全に配慮しています。また、送迎にも力を入れており、送迎車両は8台用意し、ドアツードアの送迎をしています。利用者ニーズを把握し、安全に配慮しながら、支援に取り組む姿勢が窺えます。</p> <p>【特に良いと思う点】</p> <p>① 職員が働きやすい職場の環境作りに努めています</p>	

当事業所では職員が働きやすい環境作りに努めています。研修に関しては、職員のやる気を尊重し、職員が参加を主張した研修には、法人内外問わず、参加させています。メンタルケアに関しては、法人では、新入職員が先輩職員に相談できるメンター・メンティー研修制度を設けています。また、当事業所では、様々な同好会があり、職場を離れて職員同士が交流できるようにしています。当事業所では重度の利用者が多く、悩みも多い中、職員自身興味がある分野を学習する機会を作り、先輩に相談する機会を作り、仲間と楽しく過ごせる機会を作っています。

② 地域の福祉施設として活発に活動しています

当事業所では、外部から講師を招き、事業所研修会を開催しています。当事業所看護師の知り合いで医師の先生に来てもらい、知的の症状に関する様々な話を聞く研修会を年に数回開催しています。また、他法人から講師を招き、救急法関係の研修を年2回必ず開催しています。当事業所からも専門性を生かし、養護学校の家族会向け講演会に講師やパネラーとして参加しています。業務面でも地域包括支援センターやヘルパーステーションと連携し、家族の高齢化にも目を向け、地域の福祉の役割を担っています。

③ 自分らしい過ごし方ができるように、症状の特性や程度に応じてグループに分かれて日中活動をしています

事業所には毎日、30名ほどの利用者が通所してきています。身体、知的に症状を持つ利用者がそれぞれ自分らしい過ごし方ができるように、症状の特性や程度に応じてグループに分かれて日中活動をしています。日中活動は作業・余暇活動の両立を目指して様々な活動を提供しています。一人ひとりの状況に応じて理解できるような方法で選択肢を用意し、利用者自身に活動内容を決められるようにしています。個別支援計画は利用者が自分らしく生きていけるように事業所での活動だけでなく人生全般にわたる視点でニーズを考えることを大切にしています。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重

①福祉サービス事業者として守るべき法・規範・倫理は就業規則や社内規程で明記しており、明確になっています。また、法人では、社会人として守るべき倫理行動要綱および倫理行動マニュアルを載せた「県央福祉会職員ハンドブック」を非常勤職員を含めた全職員に配布しています。この職員ハンドブックの内容は会議等で確認する時間を設け、職員一人ひとりが理解し、普段の支援が法や規範に基づいて行動できるように努めています。

②事業所は生活介護の施設であり、症状の重い利用者が多く、職員は利用者のプライバシーや羞恥心へ気配りしながら支援しています。入浴介助は同性介助に徹し、衣類の着脱時には必ず扉を閉め、脱衣室への入り口扉内側には暖簾を取り付けて中が見えにくくしてあります。トイレに置いてある排泄容器にはカバーをかけ、オムツ交換は必ずトイレの中で行っています。パンフレットやホームページで使用する利用者の写真はその都度、利用者や家族の了解を得て掲載しています。

③事業所には毎日、30名ほどの利用者が通所してきています。身体、知的、精神に症状を持つ利用者が、それぞれ自分らしい過ごし方ができるように、症状の特性や程度に応じて、グループに分かれて日中活動をしています。国の基準より職員の配置を手厚くし、職員がより適切な支援ができるように配慮しています。法人が定期的に継続して行っている権利擁護の研修に担当者を置いて、

	<p>研修内容を他職員に伝達研修しています。この伝達研修の中で、職員の言動に関するチェックも行われ振り返りの機会になっています。</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>①一人ひとりの利用者に適切な作業や余暇活動を提供するために、多様な活動を用意しています。作業は多岐にわたり、廃油石鹸・小物制作、受注作業、売店での販売や祭りへの出店等があります。余暇活動では毎月の行事や、チームでのレクリエーション、畑での野菜の収穫、休憩時間の音楽等一人ひとりにあったものが用意できるように努めています。また、書道や絵画作品、折り紙・好きな歌手の写真を飾る・ぬいぐるみ・雑誌・新聞などそれぞれの利用者の好きなこと、楽しめることを積極的に取り入れています。</p> <p>②生活面の支援では基本は見守りとし、食事や排泄、着脱等について利用者の自分でできることを大切にしています。利用者の半数近くが車いすを使用しており、生活面でも症状の重い方が利用していますが、利用者一人ひとりについてどこまで自分で出来るかよく見極めたうえで支援しています。自分からトイレに行けない利用者には定時排泄で時間ごとにトイレに行くように声をかけています。食事については麻痺があって自分では食べられない利用者については全介助とし、入浴時には職員2人で介助して安全に配慮しています。</p> <p>③事業所では作業と余暇の両立を目指し、様々な作業を用意しています。利用者一人ひとりについてそれぞれの状況にあった作業を提供できるように受注事業・リサイクル事業・手工芸事業・商品販売など用意しています。工賃については通所契約時に支払う事を説明しています。仕事時間は一日5時間までで、工賃は利用者の作業時間に合わせて支払われています。昨年度は1ヵ月平均で1,845円でした。作業は利用者の負担にならないように配慮をしながら進めています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>①個別支援計画の内容はチーム会議で共有し、日々の利用者の状況については送迎時の家族との会話や連絡ノートで把握し、朝礼や終礼で周知し業務日誌に記録しています。業務日誌には利用者の出勤状況・行事・活動・職員からの連絡事項・ボランティア・実習生・来客者・見学者・朝礼夕礼時の連絡事項・医務連絡・ヒヤリハット・事故報告・職員の出勤状況・車両予定など、当日のあらゆる情報が記録されるようになっていきます。休暇や出勤日でなかった職員は事業所の全体状況を業務日誌で把握出来るようになっていきます。</p> <p>②個別支援計画は自分らしく生きていけるように事業所での活動だけでなく人生全般にわたる視点でニーズを考えることを大切に作成しています。支援に必要な個人情報はプロフィール表、基礎情報、支援シート、緊急事態に対応するための連絡カードで把握しています。計画は年に2回モニタリングを実施し、中間報告と年度末報告を作成して次年度に繋げています。年度初めに利用者・家族との面談を行い、昨年度の報告と今年度の計画について説明し、納得のうえ同意を得ています。計画を緊急に変更する必要がある場合は個別支援会議で検討しています。</p> <p>③看護師が毎日2～3名勤務しており、身体的症状の利用者グループに席を置き、利用者と一緒にいて見守りや支援をしています。利用開始時に家族に記入して頂いた「緊急事態に対応するための連絡カード」で利用者のかかりつけ医・服薬や発作の有無・既往歴・緊急事態移送病院・身体状況等、詳細に把握して</p>

	<p>健康を維持できるように支援しています。カードは年に1回、家族に内容を確認して更新すると共に、年度途中で変更があった場合も連絡を依頼しており、最新の情報になるようにしています。年1回、健康診断を実施し身体状況の把握をしています。</p> <p>④支援職員と同じ勤務時間で朝礼から終礼まで一緒の場面で利用者・支援職員と共に利用者支援に入り、利用者の日々の様子を熟知しています。業務日誌には医務からの連絡欄が設けられ、援助記録に看護師が記入することもあり、利用者の情報のほとんどが看護師に集まる仕組みができています。利用者に体調の変化があった場合は速やかに看護師に連絡し確認してもらいます。事業所の近隣には大きな病院があり、緊急時には、短時間で駆けつけられるようになっています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>①当事業所では、外部から講師を招き、事業所研修会を開催しています。当事業所看護師の知り合いの、医師の先生に来てもらい、知的症状に関する様々な話をさせていただく研修会を年に数回開催しています。また、他法人から講師を招き、救急法関係の研修を年2回必ず開催しています。当事業所からも専門性を生かし、養護学校の家族会向け講演会に講師やパネラーで参加し、他法人からの依頼により初任者研修の講師を務めるなど、地域福祉に役立つ取り組みをしています。</p> <p>②事業所は近隣の学校から出る揚げ油から石鹼を作る等、地域の一員として役割を担い利用者と共に地域で活動しています。運営法人は利用者への熱い想いをもっており、理念に「ソーシャル・インクルージョン」（共生）を掲げ、障がいのある人もない人も地域で共に暮らせる社会作りを目指しています。事業所は生活介護のサービスを提供しており、利用者の多くに知的の症状があり、半数近くは車椅子を使用するなど重い症状がありますが、持てる力に依りて仕事をし、工賃を得て大人の社会人としての生活ができるように支援しています。</p> <p>③支援方針の一つに「レクリエーション活動、社会活動、創作活動についてはボランティアを含めた地域との交流を重視します」と謳い、多くのボランティアに支えられています。廃油石鹼づくりでは廃油から石鹼への工程で熟練の技術が必要な部分を担当される方、近隣の畑での野菜栽培を支援して下さる方、イベントでの楽器演奏等、毎日のようにボランティアが来園して利用者との交流をしています。月2回のレクの日には初詣・近隣への散策・外食・お花見等近隣の施設やレストラン等にチームで出かけて楽しんでいます。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>①平成27年度は第三者評価の結果公表により、事業所の組織面やサービス面の内容を外部からも確認できるようになり、開かれた組織となるよう取り組んでいます。第三者評価は今後も行っていく予定で、5年に1回、調査をする事になっています。外部に対して透明性を高める取り組みとしては、独自のホームページがあり、月に1回更新をしています。その他、地域の行政機関や養護学校に、許可を得てパンフレットを設置する等、情報発信に努めています。</p> <p>②利用希望者への情報提供はパンフレットやホームページの他に、利用者の卒業した学校で開催される家族会やイベントに施設長が出向き、事業所の情報を発信しています。パンフレットはレイアウトに淡い色を使い事業所方針・活動グループの紹介・製品・交通アクセスなどが多くの写真とやさしい文章で紹介</p>

	<p>されており、事業所の明るい雰囲気伝わってきます。パンフレットは見学者や訪問客に配布されていますが、利用者の活動の場となっている法人の運営している売店や販売会などにも置いてあり、自由に持ち帰れるようにしています。</p> <p>③当事業所には事業所独自のホームページがあり、法人ホームページにリンクされています。事業所のページには事業所情報が詳細に掲載され毎月更新しています。ホームページには事業所概要（沿革・方針・利用定員・サービスの種類・支援グループ・開所日及び時間・新人職員紹介）イベント（行事）・仕事内容・製品紹介・問い合わせ先（法人・事業所・交通アクセス）などが、項目ごとに細かくわかりやすく掲載されています。全てのページで写真が多用され、利用者や家族が見ても楽しめる明るいページになっています。</p>
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<p>①研修に関しては、職員は内部研修、外部研修に関わらず、多数参加する事が出来る環境を作っています。事業所や法人から参加を指定される研修もありますが、主に職員の意向を尊重し、施設長は職員が参加を主張した研修は極力許可するように心掛けています。研修後は各自の研修ノートに感想を記述する決まりになっています。参加した研修が他の職員にも必要と判断された場合、会議で発表し共有する事になっています。</p> <p>②近年、中間管理職となる職員に対しては、経営的スキル向上のため、作業班の一人として配置する事をやめ、総合的な統括ポジションを作り、配置しました。これにより、一責任者としての判断力や決断力、責任感が向上しました。中間管理職を担っていた職員は別事業所に異動し、現在、同ポジションを担う職員はいませんが、統括ポジションを設置した事により、組織の能力向上に繋がる基盤作りとなっています。</p>