

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	くるみ学園（3回目受審）
経営主体(法人等)	社会福祉法人ル・プリ
対象サービス	障害分野（障害児入所施設）
事業所住所等	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30年9月～平成31年4月
公表年月	平成31年4月
評価機関名	株式会社R-CORPORATION
評価項目	横浜市版
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><b>【くるみ学園の概要・立地】</b></p> <p>●社会福祉法人ル・プリ くるみ会は、1966（昭和41年）年10月8日に設立され、53年目を迎える歴史ある施設です。「ル・プリ」（LE PLI）（以下、法人）は、横浜市の各地域での実践を通じて成果を出してきた「くるみ会」、「試行会」、「杜の会」の3法人が統合されてスタートした法人であり、現在は各々「事業本部」として従来の活動をすると共に、3事業本部としての総合力を発揮すべく体制を固めつつあります。「くるみ会事業本部」の知的障害児入所施設くるみ学園児童は、知的障害児施設として昭和42年4月に開設され、社会福祉法人ル・プリ くるみ会事業本部として、知的障害児入所施設（くるみ学園児童）、生活介護施設入所施設（くるみ学園成人）、児童養護施設（ポート金が谷）、生活介護（ひかりの園）、生活介護・施設入所支援（ホルツハウゼ）、障害福祉サービス事業所（横浜光センター）、共同生活介護（くるみホーム）、パン工房（くるみの木）を展開しています。職員一同、「思いやりの関係を体現する場」として、くるみ会に集うすべての一人ひとりを大事にし、旭区金が谷にくるみ学園、ポート金が谷、ホルツハウゼが「思いやりの関係」を構築し、社会的自立に向けて集結しています。</p> <p>●くるみ学園は、相鉄線二俣川駅からバスで12分、ニュータウン第7バス停から徒歩5分のところに位置しています。金が谷は、中原街道と保土ヶ谷バイパス（16号線）の交差点に近く、相鉄線からはやや離れてはいますが車でのアクセスが良い立地です。周辺は16号線に沿った丘陵地帯で、相鉄企業が住宅地として開発した1戸建てのニュータウンが展開され、相鉄バスとの提携も良好で横浜方面への通勤者のベッドタウンとして定着しています。今回の第三者評価はくるみ会発祥の原点である障害児入所施設の評価を実施します。</p> <p><b>【知的障害児入所施設くるみ学園児童の支援方針】</b></p> <p>●知的障害児入所施設くるみ学園児童の支援の根幹は、「1.発達の保障」と「2.自己決定、自己選択」です。1. 発達の保障については、糸賀一雄氏が提唱した『どのように重度の障害を有していても、発達成長することができ、それはその人固有の権利である』の観点を基本の考えとし、乳児期から成人期までの段階的なライフステージに即応した支援を進めています。特に、青年期以降のステージを規定する期間とされている幼児期から学齢期前半を与える知的障害児入所施設くるみ学園児童の支援は重要と認識し、支援に当たっています。2. 自己決定、自己選択については、知的障害児の場合には、現実の場面では相対的概念として存在します。例えば、暑い夏に厚手の洋服を身に付ける、好きな食べ物を選ぶ場面でその人に糖尿病がある場合等、選択肢は狭まることになります。このように、自己決定あるいは自己選択の尊重とは非常に重みのある現実が存在しています。くるみ学園として、くるみ学園で生活する子どもたちについて発達成長することはその人固有の権利であり、相対的な自己決定、自己選択が保障されるよう支援しています。</p>	

## 《優れている点》

### 1. 【小ユニット制による支援】

●知的障害児入所施設くるみ学園児童は、障害児入所施設と障害者支援施設を総称していますが、今回の評価は障害児入所施設くるみ学園です。障害児入所施設くるみ学園では、定員20名を4つのユニットに男女5名ずつの4つの生活グループ（ユニット）に分けて支援を行っています。小ユニット制のメリットは、少人数での生活を提供することで家庭に近い環境が保障され、子どもたちが安心して生活できるようユニットの中で生活が営まれるよう配慮されています。また、小ユニット制での生活は知的障害の子どもたちにはわかりやすく、見通しを持った暮らしを提供して行くことができ、子どもが誰をモデルにして暮らして行けば良いかの手本が同じユニット内にあり、子どもたち同士の育ち合いも可能としています。職員は、子どもたちの主体性を育み、自発的に取り組む姿を支援しています。

### 2. 【「動線表」を活用した支援】

●知的障害児入所施設くるみ学園児童では、1日の生活の流れを明確にした「動線表」を活用しています。子どもの1日の食事時間を一定にし、睡眠のリズムを確立し、排泄の習慣を身につけられるよう、毎日安定した生活を繰り返すことができるよう「動線表」に基づいた生活を支援しています。また、職員の勤務体制を考慮し、どの職員が支援を行っても子どもたちの生活リズムが保障されるようにしています。「動線表」は、毎日の子どもの生活において「いつ、どの場所で、どのような活動に取り組みながら暮らしを進めていくか」の指針となり、職員も1日の暮らしの中で「今は何をやる時間なのか」を意識し、働きかけることで「今取り組むこと」を子どもに伝え、その中で、子どもたちが「自分でできること、自分で取り組もうとする力」を身に付けていけるよう支援しています。

### 3. 【集団活動での支援の取り組み】

●知的障害児入所施設くるみ学園児童では「グループダイナミクス」を取り入れ、集団力動（集団によって働く力）を活用し、子ども同士が互いに成長できるよう支援を続けています。職員は集団の存在を大切に、集団そのものへの理解を深めて援助にあたり、集団内に発生する個々の心理や行動、相互作用を解明して支援に取り組み、1人では楽しめないことも集団であることにより可能になるよう、交流を通じて子ども一人ひとりに職員や他児との関係に気付きを生み、その関係を保ったり、互いの意見を調整する等、子ども本来の力を生かして成長できるよう支援に努めています。

## 《さらなる期待がされる点》

### 1. 【地域支援活動について】

●地域に対する理解促進のために、町内会と連携を図り、地域交流会では地域の方の参加を促し自治会やコンビニエンスストア等にポスターを掲載して知らせています。施設内のホールは地域の方々へ貸し出しできる旨をアナウンスし、地域の行事ではテント、椅子等の備品を貸し出す等、交流を図っています。子どもたちは子ども会に加入して交流を図り、近隣小・中学校を通じて近隣との交流に努めています。施設の行事、地域の行事での行き来以上に、地域と協力して計画的な交流については施設の性格上限界があることは否めません。しかし、知的障害児入所施設くるみ学園は地域の重要な福祉資源であり、その認識、浸透性を高めていくことは求められます。特に、在宅の障害児・者等に向けた積極的な療育支援の情報提供や、アドバイスの取り組み、また、重度の知的障害に止まらず、軽度の方も相談できずに家庭で悩んでいるケースは多いと思われます。単なる子どもの発達の遅れでも家庭で悩み、特に自ら相談すべきか、どこに相談できるのかを悩んでいることも多いと聞き及びます。地域で苦慮している方が気軽に足を向け、相談や気になることの解決策が見える施設、親身な各専門職の職員が在籍している施設、くるみ会を利用する方・地域の福祉拠点として、ソフト面についてもPRし、児童発達支援も対応できるシンクタンクの存在として、さらなる地域支援活動が展開されることを期待しています。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

●くるみ会は平成29年4月1日に杜の会、施行会と合併し、旧法人を事業本部として社会福祉公法人ル・プリ（以下、法人）としてスタートしました。ル・プリとはフランス語で襞（ひだ）のことで、英語のプリーツに当たるそうです。その意は①しわとしわが折り畳まれて、どこが内か、どこが外良く分からない、その分からない課題を解決したい、②布はていねいに襞（プリーツ）を作り（使い）ながら、ともにある（Being-with）と云う実践を求めていくこととしています。くるみ会

	<p>は事業本部として同じ経営を続け、施設の理念は従来通り「利用者のねがいを第一義に、その発達と成長の保障」、「思いやりの関係を体現する場としての施設運営」、「地域の障害児・者福祉の発展に寄与する」としており、利用者本人を尊重したものと なっています。毎年、年度事業方針を打ち出し、理念の実現に向けて取り組み、大切にしているのは「療育・支援要綱」やパンフレットで示しています。職員への周知は、新法人ル・プリとして理事長から新法人の目指すもの、法人の体制作りの進捗等について説明を受け、「療育・支援要綱」に沿って研修を行い、子どもがどうい う思いでいるかを考え、理解を促しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●ユニットごとの居室は基本的に個室であり、個人が所有する物品を設置する場所・使用を可能とし、共有部分のプライバシーにも配慮しています。キーボードやゲーム等は施設で購入しています。家族や友人との面会が自由にできるスペースでは相談室、療育室を活用しています。</li> <li>●子どもの権利擁護では、児童相談所および横浜市障害施設課、関連諸機関と連携を取っています。児童相談所から「子どもの権利ノート」を子どもに渡し、説明を受けています。また、契約での入所の場合には契約書、療育・支援要綱で説明しています。療育・支援要綱「6～8」において職員のあるべき姿も示され、職員は理解しています。</li> </ul>
<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"> <li>●個別支援計画は年度末に作成し、4月から現状を把握しながら進め、アセスメントは児童記録票等を基に実施しています。入所に当たっては、児童指導員が児童の所在地に向いて面接の場を設定し、施設長、主任、副主任が、本人および保護者、児童相談所等の関係者と面接を行い、意向を確認しています。意向確認後、児童指導員と相談の上、ユニットを決め、入所としています。個別の支援計画は、新入所児については1か月間ほど様子観察後に作成し、アセスメントは基本的に2か月に1回実施し、ユニットリーダーから生活支援記録に沿って計画を策定し、主任、施設長でチェックおよび、助言・修正の上、個別支援計画を実施しています。現状把握したアセスメントは、年間のアセスメントで実施し、次年度の計画に反映させています。支援の記録はコメントを記入し、18歳の退所まで活用し、ユニットで大切に保管しています。子どもたちの意向については、「みんなの会」等で集約し、職員は支援の記録を通じて把握し、各ユニットで「朝の会」、「夜の会」で聞き取り、子どもたちと話し合い、課題の把握に努めています。</li> <li>●子どもの障害状況や発達状況に合わせた柔軟な支援を行っています。支援の実施状況に関する評価は、個別支援計画で全児童について2か月に1回評価を行い、見直しや改善を図っています。子どもの意向は随時、面談等で把握し、進路が関係する場合には個別に話し合っています。個人別に「夜の会」の前に話を聞くようにしています。</li> <li>●子どもが自分の意思を表現できるためには、他人に対する社会性の形成が必要であり、子どもに欠けているものを補えるよう支援しています。コミュニケーションの困難な子どもについては、日々の生活を生活支援記録に記載して共有し、子ども本人の表現方法を理解できるよう努めています。子どもにわかるように伝える方法では、休日活動にグループで出かける際にはわかりやすい地図の見方や、バスカード（特別乗車券）を見せて学習の時間を設けています。</li> </ul>
<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"> <li>●子どもや家族の要望や苦情については、重要事項説明書に第三者委員の制度および第三者委員の氏名、連絡先を明示し、契約時に説明を行い、苦情解決制度、権利擁護機関等について管理棟の玄関に掲示し、意見や苦情を述べることを周知しています。また、入所時に児童相談所からも説明を受けています。家庭には必要に応じて連絡していますが、意見を聞く機会については状況を捉え希薄ですが、子どもの意見については「朝の会」、「夜の会」（おやすみの会）、「みんなの会」等で聞いています。</li> </ul>



	<p>●要望や苦情を受けた場合は、記録に残し、苦情解決規定に沿って対応しています。第三者委員とは必要に応じて意見交換を図り、影響がありそうな内容に関して報告を行っています。</p> <p>●子どもの自立生活の実現の方針については、必要に応じて児童相談所とカンファレンスを行い、一緒に取り組んでいます。子どもが通う学校との連絡では主任、副主任が窓口となり児童指導員も一緒に取り組んでいます。学校へはアレルギー等の注意事項を提出する等連携しています。実習先等へは児童相談所に加え、区の担当者も一緒に行っています。児童相談所や学校、地域の社会資源等と法人内で連絡会を実施し、子どもの自立生活の実現に向けて連携を図っています。</p> <p>●職員は、子どもに対して親しみやすい言葉かけを心がけ、正対して話をする等、子どもの気持ちに寄り添い、理解し、共感するよう接しています。1日の生活は図で示して説明を行い、入所時の気持ちや様子を本人や職員から把握し、療育・支援要綱の内容に沿った話や施設全体について話を行い、くるみ会事業本部、くるみ学園児童のパンフレットとデイリープログラムを手渡し、わかりやすく説明をしています。入所後に対応について不明点があれば1対1で話し合うようにし、不安軽減に配慮しています。</p>
<p>4.地域との交流・連携</p>	<p>●地域との交流では町内会に加入し、交流会や要望を聞く懇談会の集まりに参加し、旭区独自では横浜市の短期入所の空き情報を活用するチームに参加しています。栄養士は、地域と連携して栄養指導、アレルギー指導、二俣川の重心身障害児の講習等を開催して地域に寄与しています。計画相談支援事業を通して施設に対する希望を相談支援担当（くるみ会本事業本部所属）が地域のニーズを聞き、市内の障害児童関連5施設の集まりでは横浜市のニーズ把握をしています。地域住民に向けて、障害や障害児の子育て等に関する研修会を開催し、近隣のケアプラザと企画しています。</p> <p>●「地域交流会」を施設で企画し、ポスターを作成して町内会の掲示板に掲示し、ポプラ（コンビニ）や美容院、学校等にも掲示して情報提供しています。地域の方を招き、子どもたちの作品を出展して交流を図り、地域交流会を順次浸透できるよう努力しています。また、町内会の運動会、夏祭り、盆踊り等には子どもたちと参加しています。町内会には施設長が参加し、子どもの登校の見守りにも参加しています。ケアプラザの栄養相談には栄養士等が参加し、地域の歯科医師と口腔ケアの講習会も協力・実施しています。地域への施設開放や備品等の貸し出しでは、近所の子ども会や地域団体へ施設のホールや本館会議室、ホルツハウゼの会議室を貸し出し、老人施設へはテントの貸し出しを行っています。地域住民にボランティアをお願いし、交流を図っています。</p> <p>●研修生・実習生の受け入れでは、受け入れの担当者は主任、主任補佐とし、「受け入れ要綱」に沿って事前に基本的な考え方、方針の説明を行い、療育・支援要綱に沿って守秘義務を周知徹底しています。実習依頼校と依頼書および、受け入れ承諾書を交わしています。実習に当たり、基本的なプログラムを作成し、実習生の実習目的に沿えるようにしています。実習では毎日、実習生に実習日誌を提出してもらい、担当者からコメント、反省会を実施してフィードバックを行い、最終日には全体で反省会を行っています。</p>
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<p>●施設の基本方針や利用条件・支援内容等について、施設見学は施設長、他職員が対応し、いつでも見学できることを案内し、パンフレットも渡しています。見学希望の利用者には、施設内を見学してもらっています。希望日時については事前予約制とし、行事、会議時間を除いては見学者の都合に柔軟に合わせ、土曜日、日曜日の見学にも応じています。</p> <p>●法人規程として就業規則・虐待防止の心得等を明文化し、就業規則には服務規程も含んでいます。就業規則は入職時に説明を行い、各自に配付しています。社会福</p>

社法人であり、経営・運営状況は公表し、ホームページに開示しています。施設長は他施設等での不正・不適切な事案を題材とし、資料を配付してコンプライアンスの徹底に努めています。

●施設長は朝、各ユニットを巡回し、子どもと顔を合わせて挨拶や言葉かけを行い、小学校の通学の見守りや、行事（お誕生日会等）に出席する等、子どもとの交流を深めています。施設長は、会議等において子どもや家族等および職員のそれぞれの意見を把握し、総合的に判断して基本方針を策定し、年度初めに職員へ方針を示し、職員間で協議・検討を図った上で決定するよう、リーダーシップを発揮しています。事業の運営方針については、先に主任等の意見を聞きながら、法人系列の各施設長の意見も仰ぎ、最終的に施設長と事務局長で会議を行い、決定しています。方針が子どもや家族等および職員の理解を得られない場合には、児童相談所や外部の専門家に相談しています。施設長は、示した方針等が適切ではないと判断した場合には、撤回や再検討・再提出の判断を行います。

●理念・基本方針について、明文化したものを要綱として毎年職員に配付し、理念・基本方針は、主任会議、職員会議等で職員に周知を図り、説明を行い、研修を実施して理解を促すよう指導力を発揮しています。施設長は、子どもの支援に対する反省（3月）や新方針の説明（4月）の際に、理念・基本方針に基づいた支援技術や理解度を確認しています。

●法人で人事制度と施設人員計画を確立しており、法人系列の各施設長に計画案を配付し、職員の習熟度のバランスを勘案してユニット編成を実施しています。各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。法人では、人材育成計画として新規採用時には現場研修（3日間）を実施し、入職後3年未満の職員を対象にした初任者研修や、中堅職員については年間を通じて合同研修を実施しています。個別の意向調査（12月）を実施し、職員の要望事項については面接記録を残しています。

●くるみ学園では、人事考課制度は採用していませんが、支援の質の向上を図るため、毎月ケース会議を実施し、ユニット会議、リーダー会議等で事例検討会・勉強会を実施して支援内容の検討、協議を図り、確認・評価を行っています。特に質の向上について外部から支援指導等を受ける仕組みを設けています。職員の面談を管理職が行い、目標や来年度の予定を共有して成果に導いています。入職6年目以上の職員については発達障害（強度行動障害を含む）の研修に参加して研鑽を図り、他職員へ教示しています。ユニット会議は、子ども個々のケースカンファレンス（内部研修）を実施し、細やかな個別対応と支援内容の標準化を図るよう取り組んでいます。

●療育・支援要綱において、管理職、一般職員の業務内容と役割分担・責務等について明示し、個人の役割表や期待水準を明文化しています。職員業務別振り返り表によって、子どもの状況に応じて自主的に判断できるように現場の職員に可能な限り権限を委譲し、責任を明確化しています。子どもの安心感や満足度の向上につながる業務内容の見直しや改善については、2か月に1回、支援記録をまとめ、主任または副主任に報告する機会を作り、困り事等を聞き、記録まとめの担当者は全員の意見を聞くようにして業務改善提案を把握しています。また、リーダーが集まり、各ユニットから挙がる情報、課題等の検討機会を設けています。職員の意見・要望等は、個人面談で把握するようにし、1次面談は主に主任が担当し、2次および主任の面談は施設長が実施し、施設における職員の満足度等も聞き、職場環境改善につなげています。

## 6. 職員の資質向上の促進