

福祉サービス第三者評価結果報告書

事業者名：社会福祉法人常盤会明星学園

評価実施期間：平成 26年 3月12日

1 評価機関

名 称	公益社団法人鹿児島県社会福祉士会
認 証 番 号	鹿児島13-01号
所 在 地	〒890-8517 鹿児島市鴨池新町1番7号 県社会福祉センター5階

2 事業者情報

【平成26年 2月18日現在】

事業所名称：社会福祉法人常盤会明星学園	サービス種別：福祉型障害児入所 障害者支援
開設年月日：昭和41年4月1日	管理者役職・氏名： 施設長 大橋 紘一
設置主体：社会福祉法人常盤会	代表者役職・氏名： 理事長 久木元 司
経営主体：社会福祉法人常盤会	代表者役職・氏名： 理事長 久木元 司
所在地：〒891-1205 鹿児島市犬迫町5975番地	
連絡先電話番号	099-238-0664
F A X 番号	099-238-0669
ホームページアドレス	www.tokiwakai.com
E-m a i l	Myojiyou-j@tokiwakai

基本理念・基本方針

【基本理念】

- ・ 地域の方々の社会福祉支援を目的に誠心誠意のサービスを行います。
- ・ 地域の方々が安心、快適にご利用いただける社会福祉サービスを行います。
- ・ 全ての職員は、倫理理念を遵守し、専門性を高め地域社会の一員として社会福祉の充実を目指します。

【基本方針】

- ・ 利用者の年齢・特性を十分尊重し、自ら生きる力を生み出すための支援を行う。
- ・ 利用者への権利擁護の意識を強く持ち、より専門的な支援ができるようスキルアップに努め、地域目線に立った福祉活動の展開を図る。

【利用者の状況】

定 員	児童入所10名/障害者支援20名	利用者数	入所30名/生活支援20名
-----	------------------	------	---------------

【職員の状況】

職 種	勤務区分				※常勤換算	※基準職員数	
	常勤(人)		非常勤(人)				
	専従	兼務	専従	兼務			
施設長	1				1	1	
サビ管等	2				2	2	
支援員	19		0.5		19.5	16.6	
栄養士	1				1	1	
事 務				0.7	0.7	0	
看護師	0.2				0.1	0	
前年度採用・退職の状況			採用	常勤	5人	非常勤	5人
			退職	常勤	2人	非常勤	2人
○常勤職員の当該法人での平均勤務年						4.9年	
○直接処遇に当たる常勤職員の当該法人での平均勤務年数						3.7年	
○常勤職員の平均年齢						30.8歳	
○うち直接処遇に当たる職員の平均年齢						28.7歳	

※常勤換算数及び基準職員数は、当該職について、運営基準等で定められている場合のみ記入。

3 評価の総評

◇ 特に評価の高い点

- ①施設が提供するサービスの質の向上に向けた取り組みとして、利用者の自治組織である「自治会」や、家族会「希望の会」に出席して意見や要望を聴取しているほか、利用者・家族を対象とした「アンケート調査」や「自己評価」「第三者評価」を定期的実施して、法人で設置する「サービス向上委員会」で評価・分析が行われています。施設ではその結果を踏まえて具体的な改善に向けた取り組みが行われています。
- ②地域との関わりについては、法人の基本理念及び施設の基本方針において表明され、「地域貢献委員会」において定期的に検討がなされています。また、施設が地域社会の一員としての役割を果たすために町内会に加入して審議委員を務められ、地域の行事や奉仕活動に積極的に参加されています。
地域に開放する活動として相談会や、フォーラム・シンポジウムを開催したり、年に3回発行される広報誌「常盤会だより」を地域に配布されています。
- ③運営に必要な各種規定やマニュアルが整備されています。「常盤会マインド」と支援計画を全職員が携帯し、支援にあたってはP D C Aのサイクルを活用しながら、現場の実態や方向性に問題がないか検証される仕組みが整備されています。
- ④利用者の権利擁護については、法人で外部講師を招聘して定期的に研修会を開催したり、成年後見制度の積極的な活用に取り組まれています。

◇改善を求められる点

①個々の職員の教育・研修をより効果的に実施するために定期的にアンケート調査が実施され、その結果に基づいて次年度までの個別の研修計画が策定されています。

人材の育成は施設が策定している中・長期計画の柱のひとつです。個々の目標を設定することによる職員の意欲の醸成や中・長期計画をより具体的で実効性のあるものとするためにも、中・長期計画に連動した長期的な視点での個別の職員の研修計画を策定されることが望まれます。

4 第三者評価に対する事業者のコメント

この質問は何を求めているのか、一考に腑に落ちない、しかし間違いなくそれらしい実践はしていると悩みながら受審した初回から、具体的資料を表示（証明）することの難しさ、歯痒さを強く感じた2回目を経て、今回の3度目の受審。

今回は2度目の受審後から取り組んだ改善見直しがどの程度評価されるか、多少なりとも向上したかどうかを調べていただく受審でもあった。

それだけに多様なサービスやその内容、実践の証しとなる資料を大幅に見直しての挑戦であった。特に法人内他施設との個別化や施設の特色を意識した改善に取り組んだ。また日中活動の充実・深化を図るために活動の系統性や継続性、他活動と関連させる工夫をしたことで、サービスの質をバージョンアップさせる良い機会となった。それにも増して今回の最大の収穫は、評価側と真剣なやり取りをすることができたこと、「なるほどそんな考えがあったのか」、「いやそれは違う」と議論できたことが何より大きな収穫であった。

一方、今回もいくつかの項目で読み替えについてのやり取りをした。評価側の得意とする分野で評価すると実態にそぐわなくなる、かと言って被評価側の言い分だけでは全く意味がない。ここはいろんな観点からの判断を根拠にしたものを基準化すべきである。個々の評価者によって基準が変わるようでは評価の価値、一貫性、整合性に欠ける。例えば、昨今の若者の価値観の個別化・多様化は著しい。また就労形態の多様化や高齢者雇用等の推進を考えると、個々人の長期研修計画はどこまで実効性のあるものが策定できるのか、一昔前の、「生涯1企業で働く」を基本とする古典的な社会構造ならば実に簡単なことであるが、現在の流動化した時代、正直なところ難しい。今は個々の長期研修計画が策定できる人材を如何に育成するかが大きな課題である。基準化された定規でより公平妥当な読み替えが必要ではないだろうか。

最後に大変学びの多い受審であった。これからも評価結果に拘らず、内容をさらに改善・バージョンアップしていけるような職場でありたいと思う。

多くの指摘、示唆を頂いたことに感謝したい。