

<別紙1>

第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

特定非営利活動法人よこはま地域福祉研究センター

②施設・事業所情報

名称：すみれ園	種別：福祉型障害児入所施設
代表者氏名：山下 きよ子	定員（利用人数）： 30名
所在地：〒240-0025 横浜市保土ヶ谷区狩場町200-6	
TEL：045-742-1252	ホームページ： https://www.kouhuu.jp/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 1995年5月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）： 社会福祉法人 光風会	
職員数	常勤職員： 28名 非常勤職員 9名
専門職員	（専門職の名称） 名 施設長 1名
	支援員 26名 医師 1名
	看護師 1名 栄養士 1名
	調理員 4名 事務員 1名
施設・設備の概要	（居室数） 15室 （設備等）
	食堂・事務室・浴室・医務室・宿直室・学習室・テイルーム・支援員室・職員休憩室など

③理念・基本方針

基本理念

あたたかく やさしい光
ふれあう さわやかな風
豊かで 共に生きる社会

基本方針

社会福祉法人光風会は、知的障害を持つ利用者が必要とする福祉サービスを提供するとともに、地域における福祉活動の拠点としての役割を担うため、次の考え方に立って施設運営を行います。

- ・「施設の主人公は利用者である。」を基本にして健康かつ安全で快適な生活を確保するとともに、利用者一人一人の人格を尊重し、人間性あふれる豊かな心を育みます。
- ・年齢及び心身の状況に応じた適切な援助を行い、各人の能力や個性をのばし、社会生活の営みに必要な自立支援を実践します。
- ・地域や関係機関団体との緊密な連携を進め、施設における事業の充実及び地域福祉の進展に寄与します。

④施設・事業所の特徴的な取組

すみれ園は30名の子どもたちが生活している入所施設です。普段は近隣の学校に登校したり、日中活動を行ったりして過ごしています。年間を通して様々な活動や行事も行っています。一人一人の経験を大切にして、優しく、ハンディに負けず、一歩一

歩進んでいます。日々成長している子供たちの年齢と発達に応じた生活支援を行っています。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2023年 9月 15日（契約日）～ 2024年 3月 19日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2 回（ 2018 年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

◆法人の基本方針の下、子どもの個別性を尊重し、一人ひとりに対しきめ細かな支援を行っています

施設では、法人の基本方針「施設の主人公は利用者である」を共通認識として、子ども一人ひとりを大切な存在として暖かく見守り、各々の意思や個性を尊重した支援を実践しています。

子ども一人ひとりの特長や障害特性に留意するとともに、子どもの希望を最大限尊重することで、個々の自己肯定感を高め自らの意思を表出しやすい関係性の構築に努めています。食事では、苦手なものを強いることなく、様々な食材を用いて少しずつ食に広がりを持てるようにするほか、勉強や片づけなどの生活ルールについても、子どもの主体性を尊重し、自分で目標を決めて行動出来るようサポートしています。同性の職員を配置して生活支援を行うとともに、幅広い年齢層や障害状況に対応できるよう、職員が相互に連携し、柔軟に対応を行っています。そのほか、子どもの健全な成長・発達と自立、地域生活移行に向け、年間シリーズで対人関係や性教育、社会的ルールを学ぶソーシャル・スキル・トレーニングを実施する等、様々な生活技術を習得するための機会も設けています。

◆子ども会を発足し、自主性とともに社会性や協調性を育む取り組みを行っています

施設では、子ども会を発足し、子どもの自主性を高め社会性や協調性を育む取組を行っています。子ども会では、自分たちで会長や副会長、書記を決めるほか、自分たちの要望や問題などを提案して、定期的に話し合いを行っています。職員は、「自分たちで決める」プロセスを通じて、自身の意見を表明することや課題解決力を身につけること、責任感を持つこと等を意識し行動できるようサポートを行うことで、将来の社会生活に円滑に適応できるよう支援しています。これまでに、コミック購入のリクエストをはじめ、録画機能付きテレビの購入や、通信型ゲーム機を使用できる環境を整備し、使い方のルールを設定した事例などがあります。なお、生活上一定の制約を設ける場合でも、子ども会を通じて話し合い、子どもが理解・納得出来るよう配慮しています。調査当日の子どものヒアリングでは、「自分たちの意向が反映されている」との回答が複数聞かれたほか、卒業に伴う会長の交代も話題に挙がるなど、子ども間で取組を踏襲し、施設での生活を自分たちの力でより良くしていこうとする意識が芽生えています。

◆職員の効果的な教育・育成に向けた研修体制の整備が期待されます

現在、施設では職員の育成を重要課題と捉え、外部研修を積極的に活用し、年度の研修計画に基づいて職員の受講を推進しています。また、個別の事例検討をはじめ、支援の実情に応じて随時学習機会を設定し、職員間の知識・技術の共有化に努めています。一方、職員の教育・研修は、外部研修の活用が主で、年間計画に基づく内部研修の実施等、体系的な教育・研修体制は未整備となっています。今後は外部研修と同様、内部研修についても枠組みを整備し、年間計画に沿って定期的実施する等、職

員のスキル向上を図る取組が期待されます。

さらに、職員の資質向上や個々の将来的なキャリア展望を踏まえ、情意考課に加えて個々の目標設定と進捗確認、達成状況を評価し、段階的に育成を図る目標管理の仕組みづくりも期待されます。

◆各種マニュアルの見直し・活用を通じて、さらなる支援の質向上を図る取組が期待されます

施設では、法人独自の職員行動計画や職務規律を策定し、利用者の権利擁護や福祉職のあるべき姿等を明文化して、全職員の理解浸透と実践を促しています。また、支援における視点や考え方、具体的行動などをきめ細かに具体的し、明確化した支援ガイドラインを整備するとともに、各々の支援に応じた業務マニュアルを準備し、子ども一人ひとりの意向や特性に配慮したきめ細かな支援を行っています。一方、子どもの個別性や安全性を重視した支援に配慮し、マニュアルの活用が不十分な状況があるほか、定期的な内容の見直し・更新がなされておらず、職員によって一部対応にばらつきも生じています。今後、各種規定やマニュアルの見直しと活用を通じて、さらなる支援の質向上を図る取組が期待されます。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

すみれ園としては3回目の受審ですが、私が施設長として受審するのは初めてでしたので、正直なところ不安と、どのように評価されるのかとても心配でした。

丁寧な事前の説明を伺い、受審の流れを分かりやすく知ることが出来ました。自己評価については、項目ごとに細かく記されており、振り返りと気付きの連続で、悩まされました。はたして日々の支援がこれでいいのかと考えさせられ、謙虚な気持ちで取り組みました。

訪問調査、ヒアリングでは、時間をかけて熱心に対応して下さい、できていないと思っていたことが、実は出来ていますねと励まされたり、利用者とのヒアリングでは、自然に子供たちの思いを引き出して下さい、今後の支援に生かしていきたいと思いました。

このような機会を頂き感謝しております。改善すべきことに真摯に取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございました。

⑧第三者評価結果

別紙2のとおり