

別紙

第三者評価結果報告書（総括）

報告日 平成 18 年 3 月 29 日

評価機関名	社会福祉法人横浜市社会福祉協議会 横浜生活あんしんセンター		
評価実施年月	2005 年 11 月～2006 年 3 月	公表年月	2006 年 3 月
対象サービス	知的障害者入所更生施設	対象事業所	のぼら園
<p>〔施設の特色〕</p> <p>社会福祉法人光風会が運営する知的障害者入所更生施設「のぼら園」は、平成 7 年 5 月に開所されて以後 11 年目を迎え、歴史ある中にも活気あふれる施設です。</p> <p>JR 横須賀線の保土ヶ谷駅から路線バスで約 15 分程度、主要道路（国道 1 号線）から少し入った権太坂の小高い場所に立地しています。施設隣には知的障害児施設「すみれ園」があり、同法人はこの 2 施設で構成され、運営を行っています。</p> <p>施設に近接した場所には「工房ごんた村」を設置し、利用者の絵画作成のアトリエと織物の作業場を確保しているほか、作品の展示販売も行っています。</p> <p>施設周辺には児童遊園地や県立保土ヶ谷公園もあり、緑豊かな環境の中、近くにはごみ焼却熱を利用した保土ヶ谷プールもあります。学校や医療機関、高齢者施設も程近い場所にあり、人々の日常生活そのものを感じさせる住宅街の中に位置しています。また、保土ヶ谷は東海道の宿場町の一つとして栄えた歴史的背景もあることから、施設近隣では毎年秋に『ほどがや宿場まつり』も開催されています。毎年新年の風物詩となっている箱根駅伝の難所の一つ（権太坂）にも上げられ親しまれています。</p> <p>のぼら園は、その前身を紫雲会横浜病院（精神科病院）に併設された光風園（知的障害児施設）として、戦後初代理事長が 2 人の知的障害者を連れ帰り、世話したことが始まりとされています。光風園は、昭和 28 年 7 月、知的障害児施設では県下で 3 番目の施設として誕生し、以後発展的な廃園のち平成 6 年に（財）紫雲会から独立して、現在（社会福祉法人光風会）に至っています。</p> <p>のぼら園では、初代理事長の「ハンディを有する人に対する『思いやり』の精神」が、施設創立以来今日まで受け継がれ、脈々と息づいています。</p>			

[特に優れていると思われる点]

「小グループ単位における日中活動支援の取り組み」

のばら園では利用者の個別支援計画に基づいて、日中活動プログラムを作成し、年度事業計画（日中活動の組単位）に盛り込んでいます。H16年度までは3組となっていましたが、H17年度からは活動内容をより細分化して、4組編成で行っています。

1組は手芸・裂き織り・アンデルセン（編みかご製作）・絵画、2組はビーズ工芸・農耕など、3組は外気浴歩行・軽運動・音楽療法（月1回講師指導による）・感覚遊びなど、デイサービス利用者と交流しながら自立機能の維持・向上を図っています。4組ではより重度の利用者を対象に、手工芸・おやつ作りを行っています。

先述の各活動のうち、絵画プログラムでは利用者の能力・個性を最大限に引き出し、現在では作品が著作権を有しているものもあります。

日中活動プログラムで制作された作品は、別棟に設けられた作業棟「工房ごんた村」で店頭販売されるほか、近隣小学校のバザーなど地域イベントにも多数出品・販売され、好評を得ています。

日中活動で得られた収益金は「作業訓練収益金取扱い規定」や「利用者の給与支払規定」（査定基準と基準点（皆勤、展覧会入選等をポイント換算）に基づいて、全額利用者に還元されるシステムになっています。

余暇支援では、平日の15時以降の2時間を活用し、利用者の希望に応じて1日2名程度（1週間あたり10名程度）がちょっとした買い物などを楽しんでいます。また、休日には男女別の寮単位で、お茶会や散歩、ドライブ、宿泊（年4回）・日帰り旅行（年9回：湯河原や箱根、八景島など）等も行い、全利用者に外出の機会を設けています。

そのほか、法人独自で「ガイドヘルパー制度」を設け、職員やボランティア等による日帰り外出・宿泊外出の個別支援も行っています。

このように、利用者一人ひとりの能力・個性を尊重した日中活動・余暇活動の支援を通じ、利用者の生活の質向上や自己実現の機会の確保に努めています。

「健康(生きる)の源である口腔ケアの取り組み・実践」

「口は『生きる（健康の）源』である食物の入口であり、人は食物を口腔内に入れて咀嚼し、

胃の中に消化吸収して満足のいく食生活ができる」という方針に基づいて、利用者全員に毎食後歯磨き、磨き残しの点検を実施しています。

特に、口腔内の清潔保持については、咀嚼・嚥下・消化吸収・排泄という一連のプロセスにとっても重要な意味を持っているという観点から、毎月2回歯科衛生士からのブラッシング指導や近隣の歯科医による歯科健診も年3回実施しています。

園としての「健康管理」に関する課題は残されており、全体として厳しい評価になっていますが、障害のある方の口腔ケアについては、まだまだ関心の度合いは低い状況にある昨今にあって、「口腔ケアの必要性」に着目した施設独自の取り組みは評価・注目できるものと考えます。

「地域支援室による地域生活支援機能の発揮・取り組み」

H16年より法人として「地域支援室」を設置し、ショートステイ（短期入所）やデイサービスの利用相談、受け入れ調整などをはじめ、地域生活への移行に向けたグループホームの入居や、ガイドヘルパーの利用に関する相談を精力的に展開しています。

特に、地域生活への移行に向けた利用者支援として、区内の障害者地域活動ホーム、自立生活アシスタント事業実施施設などの関係機関・団体ともサービス調整会議やケース検討会等を開催するとともに、実際にグループホームに移行した利用者の生活課題の把握や、世話人への相談支援体制も定例のホーム会議を通じて検討し、体制を強化しています。

取り組みは始まったばかりであり、様々な課題もありますが、入所更生施設の枠を越え、利用者の地域生活の実現を目指す“地域生活支援型施設”としての機能を併せ持つ仕組みは、今後の障害福祉・地域福祉の向上に貢献するものと考えます。今後の着実な前進に期待します。

[特に改善や工夫などを期待したい点]

「より効率的な運営に向けた中長期計画の策定を」

自立支援法の施行をはじめ、医療・保健・福祉においてめまぐるしい変革が続く昨今、先行きが不透明な社会情勢ではありますが、より効率的かつ効果的で、健全な施設運営を行っていくためには、施設理念及び運営方針に基づく、社会情勢に対応した基盤整備、中長期計画の策定が重要です。

当該施設では、将来的にも重度障害者を積極的に受け入れるという方針を持っていますが、より具現化し、サービスの質の確保やより利用者のニーズに対応した支援を実践していくためには、各部署の人材育成は必要不可欠です。また、人材育成を施設として体系化し、人的資源の

流動にも対応した体制を構築することも大切です。

今後職種・職能に応じた人事考課制度を導入する予定もありますが、次期後継者の育成も含め、段階的な人材育成の体制づくりが望まれます。

また、施設としての目標・課題設定を常に行い、次世代の情勢を見据えた中長期計画に基づき、より効率的な運営に期待します。

「より職員の支援技術向上・一貫性に向けた研修体制の構築を」

現在ののばら園では、横浜市の指定人員の基準（18.5人）を上回る人員配置（21人）で、利用者に対しよりきめ細やかな支援を実施すべく努力しています。

また、当該園の支援部長が作成に携わった経緯のある「神奈川県民間知的障害施設協同会」による「経営管理・支援マニュアル」を常備し、日常生活における利用者への標準的な支援内容を定めています。そのほか、利用者の生活支援における各種マニュアルを準備し、対応手順や危険予測などを詳細にまとめ、業務におけるOJTを通じて職員間で共有を図るべく努力しています。

しかしながら職員ヒアリングの内容では、業務マニュアルに関して新人職員や非常勤職員への周知・理解にばらつきのある回答が見られました。また、マニュアル内容についてのより具体的な研修の実施までは行われておらず、十分な活用や共有化にはまだ課題が残されています。

今後より職員の支援技術向上・一貫性に向け、各種業務内容と支援マニュアルの共有化を図るためにも、職員全体による支援マニュアルの点検・見直しや各種マニュアルを活用した計画的な研修を行うなど、周知・理解共有を進め、更なるステップとして職員自らが業務を創造していくような組織的な体系を構築する取り組みに発展することを期待します。

「よりノーマライゼーション理念（障害者・健常者が等しく生きる社会の実現）に基づく、生活の実現を」

現在、のばら園では事業計画の重点目標として「地域生活支援の取り組み促進」を掲げ、様々な日中活動や余暇活動支援を実施しているほか、グループホームを複数開設（光風、蒼風、清風）し、順次地域生活への移行支援を行っています。そのほか、今後利用者の就労支援の一環として、分場（中心施設と一体運営の中で、授産活動等による福祉的な就労の場）の設置も検討しています。

しかし、利用者ごとに実際の地域生活を想定した「地域での自立像」や、自立生活に向けた個別課題の明確化までには至っていないことが惜しまれます。

より効果的な地域生活移行支援のためには、具体的な目標と課題を明確にし、計画的に支援を

実施することが望まれます。

また、現在園では利用者の安全性確保を最優先事項として、一部に施設対応の実施が見られます。

今後、園としてより重度の利用者を受け入れるという将来的な方針がありますが、利用者の自立支援を行っていく上では、より利用者の主体性を尊重し、自由な幅を広げていくことも必要であると思われまます。

利用者の安全確保は最も優先すべき項目です。利用者の安全性追及と利用者の自由の確保は、状況によっては相反する場面もありますが、利用者の尊厳を守り、可能な限り自由な環境での、利用者主体の自立支援実施に期待します。

評価領域ごとの特記事項

1	人権への配慮	<p>守秘義務・プライバシーの保護について、施設の援助方針や人権問題に関する「職員行動計画（H8年4月施行）」において明文化しているほか、生活支援マニュアルのはじめの中で「人権に関する方針・考え方」を明示し、守秘義務・プライバシー保護・利用者の呼称や言葉使い・体罰の禁止など、具体的な対応内容についての規定を設けている。</p> <p>ボランティアや実習生等の受け入れ時には、「ボランティアの心得12ヶ条」、「実習生受入れ要綱」等を用いて、オリエンテーションの際に充分説明し、徹底を図っている。</p> <p>利用者自治会の毎月開催や施設内に自治会意見箱の設置、横浜ふくしネットワーク（Yネット）よりオンブズパーソンの来訪を月1回設定などして、利用者一人ひとりから意向・要望を汲み取り、運営に反映する仕組みがある。</p> <p>入浴や排泄等の介助は、男性寮・女性寮と分かれているため、同性介助を完全実施している。</p> <p>利用者のプライバシーへの配慮として、写真撮影は正面から行わないよう取材者に説明し、撮影した写真は必ず内容確認を行っている。</p>
2	利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援	<p>施設内に2K（2間＋キッチン）アパートの一室をイメージ設定した宿泊訓練室があり、グループホーム（地域生活）へ移行する利用者などを対象に、自立生活を想定した生活体験の機会を設定している。食材の買い出しや自炊など、具体的な実践を通じて、グループホーム移行への意欲向上を図る工夫をしている。</p> <p>グループホームは、施設から近い範囲で「光風」、「蒼風」、「清風」の3ヶ所を確保し、施設内の地域支援室が運営や各関係機</p>

		<p>関との連携・調整を行っている。</p> <p>日中活動プログラムは4組編成で、手芸、裂き織り、クラフト（手工芸・絵画）/ ビーズ工芸、農耕/ 外気浴歩行、軽運動、音楽療法等/ 手工芸、おやつ作り、その他全体として農作業、しいたけ栽培に参加できるよう作成されている。日中活動プログラムへの参加では、利用者の意見・要望を確認し、意向に沿って提供している。</p> <p>日中活動プログラムで制作された作品は、別棟の作業棟『工房ごんた村』で店頭販売するほか、他施設や近隣小学校のバザー等にも出品・販売している。</p> <p>食事支援や生活支援マニュアルがあり、配膳時の工夫、好き嫌い、食べ方、介助方法等、利用者ごとの対応内容が記載され、体調や障害状況に合わせ、魚の骨取りや果物の皮むき、刻み食など、より食べやすい配慮を行っている。</p> <p>入浴・排泄支援は「経営管理・支援マニュアル集」に準拠するほか、「生活マニュアル」において個別・具体化され、利用者の情報や対応手順・配慮事項等が共有されている。</p> <p>毎食後、利用者全員に対して歯磨き、磨き残しの点検を実施するとともに、毎月2回、歯科衛生士からのブラッシング（口腔ケア）指導を受ける機会を設けている。また、近隣の歯科医による歯科検診も年3回実施している。</p> <p>毎月第1木曜日に利用者自治会を開催し、利用者の要望・意向の把握に努めている。利用者の要望を反映したプログラムとして、フラワーセラピーの実施（月1回）などがある。</p> <p>日中の余暇支援として、平日の15時以降及び休日を利用し、1日2名・1週間あたり10名程度の利用者を対象に外出支援を行っており、食事・買い物等利用者の希望に応じている。</p> <p>休日の余暇支援は、男女別に寮単位で実施し、散歩またはドライブ等を行っている。利用者全員に外出の機会を確保している。</p> <p>法人独自で「光風会ガイドヘルパー制度実施要綱（H14年5月）」を制定・取り組み、職員やボランティア等が日帰り外出・宿泊外出の支援を行っている。</p>
3	サービスマネジメントシステムの確立	<p>業務マニュアルとして、標準化された「経営管理・支援マニュアル集」と、利用者ごとに個別化された「生活マニュアル」が整備され、非常勤職員や新任職員にも分かりやすい内容でまとめられている。</p> <p>苦情解決に関しては、施設内に苦情処理委員会を設置し、対応（流れ）を図式化したり、「施設の苦情解決に関する規則」や事</p>

		<p>務手続き手順(マニュアル)を整備し、職員間で共有している。</p> <p>また、施設内に他の権利擁護機関(横浜生活あんしんセンターの障害者110番等)の紹介も行い、日々連携を図っている。</p> <p>苦情解決第三者委員への定期報告とアドバイスの仕組みに加え、横浜ふくしネットワーク(Yネット)のオンブズパーソンの定期訪問を設定し、利用者の意見・要望を汲み取る機会を確保しており、顔写真付きのポスター掲示を実施するなど、利用者の分かりやすさにも配慮している。</p> <p>利用者プロフィール・アセスメント票を用いて、本人の障害特性や生活状況、医療情報、身体状況等を詳細に記載して確認するほか、能力評価を「対応レベル」(0~4レベル)として数値化するなど、客観的尺度も用いている。</p> <p>「保健衛生マニュアル」が整備され、対応基準、対処法、利用者別の注意点等が記載され、日々の健康管理状況も把握されている。</p> <p>精神科・内科嘱託医の検診日を月1回ずつ設定し、健康相談も実施している。</p> <p>「預かり金等取扱規程(H7年10月制定)」や「小遣い金等支給規程(H7年10月制定)」を整備し、契約に基づいて適正(管理責任者は施設長、出納責任者を事務部長、金銭の取扱担当者を事務員、支援職員として、分限管理)に執行されている。</p> <p>施設運営に関する重要な情報は、のばら・すみれ各園施設長、事務局長、支援部長、地域支援室長の5名から構成される法人幹部会を毎週開催し、検討されるほか、法人の役職者10名が参加する主任会議を開催して検討を行っている。</p>
4	地域との交流・連携	<p>施設の恒例行事として毎年秋に“フェスタ・デ・光風”を開催し、模擬店やバザーを出店している。地域のスーパーなどに案内ポスターを配布して、約300人程の地域住民の参加実績がある。</p> <p>施設に隣接する高齢者施設(老人保健施設、特別養護老人ホーム等)への交通アクセスを改善したり、地域住民の通行の利便性向上を目的として、施設の敷地内に誰でも通り抜けできる階段・通路を法人負担で整備し、地域住民の生活向上にも貢献した実績がある。</p> <p>地域の小学校等とフリーマーケットやバザーを開催したり、保土ヶ谷地区連合自治会等と総合防災訓練を実施するなど、地域団体と計画的な交流を図っている。</p> <p>施設に程近く小高い場所に、作業場と販売所を兼ねた「工房ごんた村」を設営し、施設内作業で制作した絵画や織物等を販売</p>

		<p>している。</p> <p>休日の余暇支援や利用者の外出では、地域のデパート、ショッピングセンターや飲食店、各種ショップやコンビニエンスストアを利用しており、施設やグループホーム近隣のコンビニエンスストア等には、あらかじめ利用者の状況説明や対応・連絡について話し合い、利用協力が得られるよう働きかけている。</p> <p>「ボランティア・実習生受入れ要綱」や「ボランティアの心得12ヶ条」を整備し、受入れ時の方法等を明確化している。</p> <p>当該施設だけでなく、地域支援室やグループホームでの実習を組み込むなど、より効果的な実習・体験となるよう配慮・工夫している。</p> <p>実習生の受入れ実績としては、H16年度で約250名となっており、福祉系・医療系学校のほか、行政職員や司法修習生なども受入れている。</p>
5	運営上の透明性の確保と継続性	<p>保護者会は毎月第2日曜日に開催され、施設の近況報告や意見交換等を行っているほか、法人機関誌「光風」(年2回)や施設広報誌「のぼら園だより」(毎月発行)を配布し、組織的な情報伝達に努めている。</p> <p>家族等の来所は随時可能で、施設での生活や活動の様子を見ることができるとともに、施設内の宿泊訓練室を利用して、家族の手料理を楽しみながら面会するなど、自宅外泊をイメージできるように配慮している。</p>
6	職員の資質向上の促進	<p>職員研修実施要綱(H9年6月制定)等を定め、研修理念、求められる職員像、研修方針(目標、方法、体系、課題、手順等)が明記されている。</p> <p>施設の人材育成計画は、「求められる職員像」として、管理職・指導的職員・中堅職員・新任職員の各階層別に研修課題・研修施策が策定され、実施されている。</p> <p>業務マニュアルとして、標準化された「経営管理・支援マニュアル集」と利用者ごとに個別化された「生活マニュアル」が整備され、非常勤職員や新任職員にも分かりやすい、具体的な内容でまとめられている。</p> <p>常勤職員の中から非常勤担当職員を選任しており、職員間の交流や指導体制(コミュニケーション)は良好に図られている。</p> <p>他施設と協働して複数名の職員交換による相互の支援技術の確認・学習を行う「交換研修」を実施して、施設の機能や職員サービスの質向上など、実際の業務に反映している。また、秩父学園等の指導員養成機関の研修に職員を派遣するなど、人材育成</p>

		に取り組んでいる。
--	--	-----------