

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	横浜訓盲院(2回目受審)
経営主体(法人等)	社会福祉法人 横浜訓盲院
対象サービス	障害分野 障害児施設
事業所住所等	〒231-0847 神奈川県横浜市中区竹之丸181
設立年月日	1954(昭和29)年9月26日
評価実施期間	平成29年10月～30年3月
公表年月	平成30年3月
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
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>【施設の概要】</p> <p>横浜訓盲院は、明治22年、アメリカ人宣教師により発足した「盲人福音会」に始まり、私立学校から私立盲学校、盲児施設と体系変更を重ね、昭和29年から「社会福祉法人横浜訓盲院」として施設運営を開始し、現在に至っています。平成18年の障害者自立支援法施行後は、身体・知的・精神の3障害の一元化に伴い、視覚障害以外の障害児や被虐待児の受け入れを積極的に推進し、平成24年には福祉型障害児入所施設に体系を変更して、様々な課題を抱える子どもたちの支援を行っています。施設の入所定員は50名で、入所の多くは児童相談所の決定に基づく措置入所となっています。入所理由としては、障害や家庭内の事情など、様々な理由で地域生活が困難となるケースが多くなっています。また、近年は視覚障害に加えて聴覚や言語、肢体不自由などの重複障害を併せ持つ子どもや、視覚には障害がなく、自閉症や発達障害など軽度の知的障害を伴う子どもの割合が増えており、行動障害のある子どもも在籍しています。平成29年10月現在の入所児童のうち、知的障害の子どもが6割以上を占め、視覚障害のある子どもは4割以下となっています。創立から129年を経た現在においても、全国で数少ない視覚障害児の専門施設として、広く全国から障害児の受け入れを行っています。また、成人視覚障害者の地域での自立と生活支援に向け、法人事業に2か所の視覚障害者グループホームの運営と生活訓練センター事業の運営を行っています。基本理念に子どもの人権尊重と自立支援を掲げ、子ども一人ひとりの存在と可能性を尊重した支援に施設全体で取り組んでいます。</p> <p>1. 高く評価できる点</p> <p>●子どもの自立と課題の改善を目指し、個性を尊重した個別支援計画を作成しています</p> <p>施設では、障害特性や家庭環境、年齢・発達段階など、子どもの状態や課題に応じた個別支援計画を策定し、明確な目標設定のもと、課題達成に向けた段階的な支援を実施しています。個別支援計画の策定にあたっては、施設の独自様式であるアセスメントシートを用い、健康・医療面や日常生活面、コミュニケーション、社会生活技能、進路、家庭など子どもの詳細な状態把握と分析、課題抽出を行い、解決すべき課題の優先順位や支援の度合いを明示して職員間で認識共有を図っています。また、項目ごとに子ども・家族の意向と職員の意見を併記し、それぞれを比較するとともに、計画の内容に必ず子ども・家族の思いが反映されるよう配慮しています。個別支援計画の目標は長期・短期それぞれで設定し、短期目標の達成が長期目標の実現につながるよう、相互の連動性に留意しています。また、単に施設のルールを守ることを目標とするのではなく、多様な体験を通じて本人の自覚や主体性を育み、生活技術の獲得と能力向上を促す関わりに努めています。個別支援計画は年度を前期・後期に分けて年二回作成するとともに、子どもの状況変化に合わせて半期ごとに見直しを実施し、課題の達成状況を確認しています。年度末には「個別支</p>	

援計画評価表」を用いて総合評価を行い、次年度に取り組むべき課題を明確化するとともに、子どもの個性に着目し特長を伸ばす支援のあり方を検討しています。

●次代の福祉職の育成に向け、積極的に実習生を受け入れています

施設では、次代の福祉人材の育成と障害・児童福祉の普及啓発、施設運営の透明性確保などの観点から、実習生の受け入れを積極的に推進し、福祉系大学・専門学校等から、毎年多数の保育士養成のための施設実習を行っています。実習の実施にあたっては、毎年5月から3月までの11か月間に、2名でペアを組んだ実習生を毎月1～2組ずつ受け入れており、平成28年度の受け入れ実績は延べ305日となっています。実習指導は主任、副主任、フロアチーフが担当し、現場指導や総括など役割分担して対応を行うほか、実習生の専用室を用意し、実習の全日程を宿泊で実施して子どもの生活全般に関わり、学習を深めることができるようにしています。また、より実習の成果が得られるようフロアを移動したり、視覚障害の疑似体験プログラムを取り入れるなど、障害の理解を効果的に進めるための様々な工夫も行っていきます。そのほか、横浜市職員の福祉活動実習や企業のボランティア研修、中学生の職業体験など、施設機能を活用した福祉体験の機会を提供しています。

2. 独自に取り組んでいる点

●様々な課題を抱える障害児の支援の充実化に向け、職員研修に力を入れています

施設では、これまでの歴史的経緯を踏まえ、全国から視覚障害児の受け入れを積極的に推進するとともに、視覚障害以外の障害児や、児童相談所の措置決定に基づく障害児の受け入れも実施しています。施設では、これまでの視覚障害児支援のノウハウを生かしつつ、他の障害種別にも対応し支援技術を高めることを目的として、職員研修の充実化に力を入れています。主任と各フロアのチーフ4名が職員研修を担当し、年度の研修計画に基づいて毎月内部研修を定期開催しています。研修の内容は、子どもの発達や障害の理解をはじめ、性教育や職員のストレスマネジメントなど様々な内容で設定し、研修講師に医師や臨床心理士、学識経験者等外部の専門家を招聘してより専門的な知識を学ぶことができるようにしています。また、内部研修には非常勤を含む全職員が参加できるよう勤務調整を実施するほか、受講後のアンケート結果や職員の感想などを次年度の研修内容に反映しています。職員からの要望に基づき、神奈川県内の児童福祉関係施設を複数見学したり、横浜市内の障害児施設との交流研修を推進するなど、研修を通じた職員の資質向上に努めています。

3. 工夫・改善が望まれる点

●子どもに安心・快適な、生活環境づくりのさらなる取り組みが望まれます

現在施設では、施設建物の維持管理を目的として毎年度予算を編成し、消防用設備や厨房機器の改修を実施するとともに、照明器具のLED化を行うなど、居住環境の改善にも努力しています。しかし、昭和43年建築の建物は老朽化が進み、施設内の室温管理やトイレ周辺の臭気など、快適性の確保に限界も生じているほか、スペースの手狭さや段差の多さなど、障害児の生活に不都合が生じています。また、子どもの居室は二人部屋が大半で、室内に仕切りを設けるなど工夫や配慮を行っていますが、プライバシーに配慮した個別空間の確保は困難な状況となっています。法人として、かねてから施設の新設・移転について理事会・評議員会等で協議を重ね、物件の探索・渉外を続けていますが、子どもにとって安心・快適な居住環境の確保に向けた早急な取り組みが期待されます。

●子どもの安心・安全な暮らしのための、安全管理体制の充実化が望まれます

施設では、子どもの安全確保を重視し、災害時や事故対応、事故防止等に関するマニュアルを策定しているほか、震災や火災発生時の初期消火、避難誘導などに加え、夜間想定や警戒宣言発令時等のより事態が深刻な状況を想定した防災訓練を毎月実施し、有事に備えた円滑な対応に努めています。また、他施設の事例を教訓に、不審者侵入防止対策として、侵入防止用のチェーンや鍵の追加設置、防犯フィルムの施工などの設備改修のほか、地元警察署の協力のもと、施設内で防犯対策講習会を開催するなど、外部からの不審者侵入防止のための対策を講じています。しかし、不審者侵入の防止及び対応に関するマニュアルの策定や、不審者侵入を想定した対応訓練の実施は次年度以降の課題となっています。子どもにとって快適な環境整備の推進とともに、安全な生活環境の確保に向けた取り組みに期待します。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

- 基本理念に「地域社会の福祉ニーズに応え基本的人権を尊重し自立を支援する」、「家庭に事情のある障害児を家庭的な雰囲気とで養育支援する」を掲げ、基本方針は「家庭的な養護と個別性尊重、障害児者の地域生活の充実化に向けた事業運営」としています。理念・方針は、入職時研修や全体会議等で職員に説明しており、実現に向けて、年度の事業計画や月間支援目標の作成に反映して、職員の理解と実践につなげています。
- 居室は、個室もしくは二人部屋で、年齢や障害特性、子ども同士の相性等を考慮して居室を設定しています。二人部屋に間仕切りを設置したり、家族や友人等の来訪時に応接室等を提供するなど、プライバシーを守れる空間づくりを工夫していますが、ハード面においての課題があり個人スペースの確保が十分とはいえない状況にあります。
- 子どもに対して威圧的な言葉遣いや無視、体罰が行われていないか、フロアごとに職員が相互に確認したり、子どもに対して不適切と思われる対応があった場合等は、チーフから声をかけ気づきを促しています。また、臨床心理士など外部講師を招聘してアドバイスを受たり、外部研修への参加、他施設の見学などの機会を通じて障害や発達の状態に応じた対応を学び、子どもの人格尊重を意識して支援を行うよう努めています。

### 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

- 様々な障害がある子どもを受け入れており、障害特性や発達状況、年齢など個別性に応じて策定した支援計画にそって柔軟な支援を実施しています。単に施設のルールを守ることを目標とするのではなく、失敗体験を通じて理解力や能力の向上を図るなど、本人の主体性を尊重した支援に努めています。
- 施設の使命に「視覚障害児者の自立と在宅生活の支援」を挙げ、生活訓練センター事業や視覚障害者グループホーム事業、短期入所・日中一時支援事業を一体的に運営しています。
- 嗜好調査を行って子どもの意見を聞いたり、栄養士や調理職員が食事の場等で子どもたちと触れ合い、日常的な会話から子どもの好みを把握するなどして献立作りに反映させています。また、行事食やミニバイキングを取り入れたり、誕生日には、子どもが希望する献立を提供するなど、子どもたちが食事を楽しめるよう工夫しています。
- 職員は通学や外出の際に、ボタンがとれていないか子どもと一緒に確認したり、天候にあった服装かなどのアドバイスを行い、清潔でTPOにあった服装を自分で選択できるように支援しています。
- 全児童が毎日入浴を行っており、子どもの希望により個別の入浴にも対応しています。子どもの年齢や発達状況に応じて入浴時の見守りや介助を行っており、子どもが安全に入浴できるよう支援しています。
- 余暇支援、社会体験のための年間レクリエーションの内容等については、子どもたちの希望や意見を反映して企画しています。また、フロアごとのレクリエーションでは、子どもたちが立案し、調理体験やパーティーなどの行事を実施しています。
- 本人の出生や生い立ちについてや家族の状況等の告知に際しては、方法等について児童相談所の方針を踏まえて職員会議等で検討、確認し、職員間で共有しています。告知後は子どもに対して適切なフォローを行うよう努めています。
- 外部講師を招き、職員に対して、障害児・者の性に関する研修を行っています。障害児・者の性についての正しい理解を深められるよう職員間で話し合える環境が作られており、子どもが安心して性に関する相談を職員にできる体制があります。

### 3.サービスマネジ

- 個別支援計画の内容や支援方針は、子どもの所管の児童相談所と連携し、一貫し



## メントシステムの 確立

た対応に努めています。一方で、視覚障害の専門施設として全国から受け入れを実施する経緯もあり、遠方の児童相談所と情報交換、意見交換を行う機会を設定しにくい現状となっています。

- 苦情受付担当者・苦情解決責任者を配置し第三者委員を2名選任しています。苦情解決体制については重要事項説明書や入所案内に明示するとともに施設内に掲示しており、重要事項説明書に第三者委員の連絡先が明記されています。第三者委員が来訪する機会を年4、5回設定して定期的に苦情や要望等に関する状況を報告しています。苦情解決の仕組みについては、必要に応じて子どもや家族等に説明を行うほか、意見箱を設置したり、支援の場面を通じて日常的に子どもの要望等を把握できるよう努めています。子どもや家族等に対して第三者委員の来訪に関する情報や横浜市福祉調整委員会等、権利擁護機関の情報についての周知が行われていません。今後は子どもや家族等が要望等を訴えやすい環境を作るさらなる取り組みが望まれます。
- 子ども一人ひとりの育成記録簿と訓練記録簿が作成され、障害特性や入所前の生活状況等がファイルされています。また、必要に応じて事前訪問や面接を行うほか、児童相談所でのアセスメント等の情報を把握しています。
- 子どもが安心して退所後の生活を迎えることができるように、本人及び家族の意思を児童相談所と連介しながら確認するほか、学校やケースワーカーと進路について話し合いを行っています。個々の子どもに対し、フロア担当の職員が中心になって相談に応じるほか、職場実習や職場体験の際には職員が付き添い、子どもの適性を把握したり、グループホーム見学の機会を提供するなどして、支援しています。
- 利用契約締結にあたっては、丁寧な説明を行い、必要に応じて児童相談所と連携し対応しています。18歳以上の支給決定者には、子ども本人・保護者のほか、ケースワーカー等に契約時の立ち会いを依頼するなどして、契約内容の共有化に努めています。
- 業務マニュアルに健康管理の項目があり、マニュアルに基づき一人ひとりの健康状態の把握に努めています。個別ファイルに健康・医療記録が保管され、通院状況や服薬状況など、健康状態や既往症について職員間で情報を共有し、子どもの健康管理を、適切に実施しています。
- 防災マニュアルがあり、マニュアルに基づき夜間、避難訓練・防災訓練等を月1回行い、児童の防災への意識の向上、非常時の行動がスムーズに行われるよう、各フロアの連携体制ができています。なお、職員によって対応の差も生じていることから、今後は様々な場面を想定した防災訓練を通じて個々の職員の意識を高め、全体の安全管理のレベルアップを図る取り組みが期待されます。
- 児童相談所や特別支援学校等と十分な協議のうえ、問題行動や逸脱行動の改善プログラムを作成し、子どもの特性等職員間で情報を共有化していますが、視覚障害だけでなく、様々な障害がある子どもたちにおける問題行動や逸脱行動の背景を理解し、その行動に至った原因の究明と改善に向けた施設としての方針を策定するなど、さらなる取り組みの充実が期待されます。

## 4.地域との交流・連携

- 施設として地元町内会に加入し、夏祭りや餅つき等の地域行事に参加するほか、地域住民のボランティアから意見を聴取しています。また、中区自立支援協議会の障害関連部会や中区社会福祉協議会の会合等に主任が参加し情報交換をしていますが、地域の福祉ニーズや要望把握のための具体的な取り組みや地域住民の子育てや障害児の養育に関する相談支援、障害児の養育に関する講習や研修会等の開催は実施していません。
- 災害時特別避難場所として指定を受け、地元消防団と合同で定期的に総合防災訓練を実施するなど、地域の関係機関・団体との交流を図っています。企業や個人・団体など多数のボランティアを受け入れているほか、講堂を地域の会合に貸し出

	<p>すなど、施設設備の提供も実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 子どもの社会体験の機会として、地元商店街や動物園、博物館等の地域の公共施設を利用しています。竹之丸町内会主催の盆踊りや餅つきなどの地域行事に子どもが自由に参加できるようにしており、子どもの希望に沿ってサッカーやソフトボール等地域のスポーツサークルへの参加ができるよう支援しています。また、横浜市内外の障害児施設と職員同士の交流研修も実施し、子どもの生活の充実と地域の理解を深めるための取り組みを行っています。</li> <li>• 個人や団体・企業等から、清掃・縫製・散髪・日中保育など様々な内容で複数のボランティアを受け入れ、ボランティアマニュアルを整備して統一した対応を実施しています。ボランティアの受け入れは施設長と主任が担当し、入所児童の守秘義務と個人情報保護について説明するとともに、誓約書を交わしています。</li> </ul>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ホームページ上で施設の沿革や法人の財務状況、入所児童の生活日課及びフロアごとの支援目標等を掲載していますが、職員体制や支援内容の掲載はありません。今後は施設行事を紹介するなど、閲覧者により伝わりやすい情報提供のあり方の工夫が期待されます。</li> <li>• 職員就業規則・倫理規定において罰則規定を定め、不適切行為の禁止を明示するとともに、業務マニュアルや業務チェックリストに職員の基本姿勢や適切な支援のあり方を明示し、定期的に振り返りを実施しています。外部で発生した事故や不適切事例は、朝の連絡会議等で全職員に周知し注意喚起を行うほか、内部研修で取り上げるなど、発生防止に向けた対応を行っています。</li> <li>• 施設の事業方向性や運営方針など重要な意思決定にあたり、運営会議や全体会議等を通じて施設長から全職員に目的や実行理由等を説明し、理解浸透と方向性の共有に努めています。また、各種会議や委員会など、複数職種の参加による検討チームを多数発足し、健全な組織運営に向けた取り組みを推進しています。</li> <li>• 行政通知や福祉関係情報誌、報道など随時事業運営に影響のある情報収集に努めるほか、県・市や福祉関係団体主催の会議・研修会等に参加し、最新情報の収集と分析を実施して適宜施設運営に反映しています。事業運営に重要な情報は法人理事会や評議員会を通じて協議・検討し、施設の重点課題に設定するとともに、年度事業計画にも反映して施設内で共有し、計画的な取り組みを行っています。</li> <li>• 事業計画に年度の重点課題を掲げ、改善に向けた具体的な取り組みを実施するほか、施設の新設・移転及び併設施設を含む法人事業全体の適正な運営のための協議を重ねていますが、中長期計画書としての策定はされていません。</li> </ul>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「職員育成計画」を策定し、入職後1年目から5年目以降までの5段階で達成目標と期待水準を明示しているほか、3年目以降は新任職員の教育指導を、4年目以降はリーダーとしての能力の育成・向上を図る内容で構成しています。また、チューター制を導入し、新任職員と中堅職員が一对一で教育・指導を実施する体制を構築するとともに、フロアチーフを対象に年3回リーダーシップ研修を開催するなど、施設として計画的な人材育成を推進しています。</li> <li>• 各フロアのチーフを研修担当に配置し、年度ごとに研修計画を策定しています。毎月開催のチーフ会に併せて職員研修に関する話し合いを実施し、研修の企画や内容を協議するほか、前年度の研修アンケートの結果や職員の感想・要望等を勘案し、次年度の研修内容に反映しています。施設内研修は毎月開催し勤務調整を行い、常勤・非常勤とも全職員が受講できるよう配慮しています。</li> <li>• 定期開催のフロア会議や全体会議を通じて、職員が相互に意見交換し子どもの支援内容の検討を行うほか、児童相談所の臨床心理士を招いてケース会議を開催したり、毎月開催の内部研修に医師や学識経験者等の外部専門家を講師に招き、専門的な助言・指導を得るなど、職員の資質向上を図る体制を整備しています。</li> </ul>