

## 第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	桜の風
経営主体(法人等)	社会福祉法人育桜福祉会、社会福祉法人川崎聖風福祉会
対象サービス	施設入所支援・生活介護、宿泊型自立訓練
事業所住所等	〒211-0035 神奈川県川崎市中原区井田3丁目16番1号
設立年月日	平成 25 年 4 月 1 日
評価実施期間	平成 27 年 6 月 ~ 27 年 12 月
公表年月	平成27年12月
評価機関名	株式会社 学研データサービス
評価項目	川崎市指定評価項目
総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善すべき事項等）	
<p>&lt;&lt; 施設の概要・特徴 &gt;&gt;</p> <p>桜の風は、障がいの種類や程度にかかわらず地域での生活をめざす支援を行うための入所施設として、川崎市より指定管理者として選定された社会福祉法人育桜福祉会と社会福祉法人川崎聖風福祉会の共同事業として、平成25年4月に運営が開始されました。東急東横線「日吉」駅よりバスで10分ほどの場所にあり、近隣には商店街があり、利用者は散歩や買い物によく出かけています。建物は3階建て、定員は施設入所支援50名、宿泊型自立訓練20名で、約10名ずつのユニットタイプになっています。施設入所支援は「さくら」と称し育桜福祉会が運営し、宿泊型自立訓練は「もみの木」と称し川崎聖風福祉会が運営しています。</p> <p>「地域に出てその人らしく生活していくために必要な支援を個別の状況に応じて行う」ことを基本的な考え方として、個別支援計画策定時にいねいにニーズの把握を行いながら、日中活動支援、余暇活動支援、社会参加支援を行っています。利用者の地域で暮らす力を引き出すために社会生活力プログラムを取り入れ、できることを伸ばすことに焦点を当てています。施設での生活が快適で安心・安全なものとなるよう支援の充実を図っています。</p> <p>&lt;&lt; 特によいと思う点 &gt;&gt;</p> <p><b>○一人ひとりの状況に合わせて社会生活力プログラムを実施しています</b></p> <p>地域で自立して生活することをめざし、社会生活力プログラムを取り入れています。「さくら」では、「さくらトラベル」「さくらセミナー」として同じようなニーズを持った小グループで出かけて生活について学習するなど、地域移行を目標にさまざまなプログラムを実施しています。「もみの木」では、利用者が自立して生活を送るために必要なプログラムを1か月ごとに立て、3か月でひとつおりの学びが終えられるようにしています。この計画は、一人ひとりの状況に合わせて見直しています。</p> <p><b>○利用者の特性や意向を把握しながら支援を行っています</b></p> <p>生活空間をユニット式の全室個室とすることで、利用者一人ひとり自由に過ごすことのできる時間が作られています。それぞれのユニットは利用者の障がい上の特性に配慮したつくりとなっています。支援においては、利用者のできることに焦点を当て、利用者が前向きな気持ちになれるよう言葉かけにも配慮しています。例えば「〇〇しなければ△△しないよ」ではなく「△△するから〇〇しよう」という声かけを心がけています。「もみの木」では月2回のミーティングを開き、利用者の意向を聞いています。</p>	

## ○地域の施設と連携しながら、利用者にとってより良い環境を継続的に提供できるようにしています

当施設は障がい者支援を包括的に実践する施設を目標に設立された経緯があり、地域連携にも力を入れています。例えば隣接する療育センターとは、行事の際には施設の駐車場を開放するなどの協力体制もあります。最近では、療育センターの利用者の年齢が年齢制限を超えたため当施設を利用するようになり、さらに療育センターの法人が運営するグループホームに移行することができました。利用者にとっては近隣地域での移動であったため精神的な負担も少なく、利用者に適切な環境を継続的に提供できた事例となっています。

◀ さらなる改善が望まれる点 ▶

### ●職員育成方法を見直してはいかがでしょう

当施設の職員は所属する法人の人事制度に則って育成されています。それぞれの法人は専門性の異なるスキルを生かして利用者サービスを提供しており、内部研修や外部研修で職員のスキルの向上に努めています。しかしながら今回の職員の自己評価では、職員育成に対して改善を求める声が見られました。今後は両法人ともに育成方針や育成方法の枠組みを職員に分かりやすく明確に示して、個別の育成計画の作成につなげることをお勧めします。さらに共通課題については、施設独自の育成方法を確立するとさらに良いでしょう。

### ●サービスの一定水準を確保する手立てとして標準マニュアルを作成されるとさらに良いでしょう

職員のサービスの一定水準を確保する手立てとして、事業計画に利用者支援に関する施設としての総合的な指針を記載し、職務分掌については主な業務を一覧表にして、担当者に示しています。業務マニュアルはユニットごとに作成しています。しかしながら食事介助、排泄介助、入浴介助、着脱介助、移動介助などの標準的な支援の流れについてのマニュアルが作成されていないのが実情です。今後は職員のだれもが同じように利用者を支援できるよう標準マニュアルを作成されるとさらに良いでしょう。

### ●2法人がいつその相互理解を深め、1つの施設として運営されることを期待します

当施設は、専門性の異なる障がい者支援法人が共同経営しています。2つの法人が合同で経営に参加することは相互の経費負担割合や、職員労働環境の違いによる不公平感などさまざまな課題を有しており、これらの課題を解決するには相応の時間を要することが考えられます。ただ外部からは1つの施設、同じ施設職員として見られています。今後は同じ1つの施設で働く職員としての自覚を醸成するため、相互の事業内容を学び合うなど、より一体化した職員体制への取り組みを期待します。

## 評価領域ごとの特記事項

### 1.人権の尊重

日常生活の支援にあたっては、利用者の希望を聞き、食事の時間をずらす、夕方コンビニに買い物に行く、入浴の時間をずらすなど気持ちに沿った支援をしています。「もみの木」では毎週実施している面接でも利用者の意向を把握しています。食事に関しては、利用者からリクエストを出してもらっています。

医療機関搬送に伴う情報提供、刊行物への写真の掲載、市区町村や事業所などとの連絡調整など、利用者に関する情報を外部とやり取りする場合に備えて、入所時に本人と家族から個人情報に関する同意書を提出してもらっています。

利用者を尊重したサービス提供について、園は共通の理解を持つ取り組みとして、事業計画において基本的な支援方針を定めています。新任研修から主任研修まで勤務年数に合わせて研修を行っており、その中で権利擁護などについて話をしています。「さくら」では毎月人権委員会を開催しています。「もみの木」では法人の危機管理委員会の中で人権について話し合う機会を持ち、今年度は「さくら」といっしょに人権に関する意識調査を行い、人権について意識を深める取り組みをしています。これは虐待防止の取り組みともなっています。

生活空間をユニット式の全室個室の空間作りとすることで、利用者一人ひとり自

	<p>由に過ごすことのできる時間が作られています。また、それぞれのユニットは利用者の障がい上の特性に配慮したつくりとなっています。支援においては、利用者のできる点に焦点を当てるよう、また、前向きに伝えるよう配慮しています。例えば、「〇〇しなければ△△しないよ」ではなく「△△するから〇〇しよう」という声かけを心がけています。「もみの木」では月2回ミーティングを開き、利用者の意向を聞いています。</p>
<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>	<p>利用者の意向を把握する取り組みとして、年1回、入所支援の利用者とその家族、宿泊型自立訓練事業の利用者とその家族を対象に満足度調査を行っています。清潔さ、設備、職員の対応、食事、個別支援計画など多岐に渡って調査しています。食事に関しては、リクエストボックスを設けてリクエストを聞きながら食事を提供しています。ラーメンが食べたい、ケーキを出してほしいなど、利用者の思い通りの希望が出されています。個別支援については、モニタリング票に満足度について記載する欄を設け、把握しています。</p> <p>苦情解決については、苦情解決責任者は施設長、苦情受付担当者は係長であることを明記し、第三者委員を設置し、施設や法人以外の第三者にも相談できることを記載したうえで玄関やユニットの掲示板に掲示しています。重要事項説明書にも明記しています。利用者や家族からの要望や苦情は、苦情相談記録に記載し、会議などで検討し、回答しています。意見箱を設置し要望を把握しています。「もみの木」では月2回利用者のミーティングを実施し、希望や要望について話し合ったりしています。</p> <p>地域で自立して生活することをめざし社会生活力プログラムを取り入れていません。「さくら」では「さくらトラベル」「さくらセミナー」として同じようなニーズを持った小グループで公共交通機関を使って出かける練習をしたり、「生活」について学習するなど地域移行をめざしてさまざまなプログラムを実施しています。「もみの木」では利用者が自立して生活を送るために必要なプログラムを1か月ごとに立て、3か月でひととおりの学びを終えることができるよう計画を立て、見直しをしながら進めています。</p>
<p>3.サービスマネジメントシステムの確立</p>	<p>利用者に事業所の情報を伝える手段として、施設のホームページと活動を紹介したパンフレットがあります。サービスの開始にあたり、契約書と重要事項説明書に基づいて、支援内容、料金、緊急時の対応や苦情の受け付けなどについて利用者に説明しています。入所にあたり、事前に体験実習を実施しています。「さくら」では、1週間～1か月の期間を設けて実施し、その間にアセスメントを行っています。「もみの木」では、3か月ほどの期間に宿泊体験を数回実施し、アセスメントを行っています。</p> <p>利用者の個別ファイルを作り支援員室の鍵のかかる棚に保管しています。個別支援計画書は、サービス管理責任者が中心となって作成しています。地域移行と本人のできる力に焦点を当てて計画を策定しています。利用者の活動の記録は、データとして施設内のパソコンネットワークで管理しています。日々の記録は、日誌として抽出すると日誌となり、申し送りとして抽出すると申し送り簿となるよう設定されています。画像データをはりつけ見やすくすることもできます。データは個人別にパスワードが設定されています。</p> <p>業務マニュアルはユニットごとに作成しています。利用者の安全確保のため、危機対応マニュアルと感染症対応マニュアルを整備しています。また、毎月リスクマネジメント委員会を開催し、防災訓練や危機対応訓練の準備や地域の防災会議への出席等を行っています。そのほか日常のリスクについても検討・点検を行い、事故に至らないよう対策をしています。防災訓練は、昼間や夜間の火災や地震を想定して年数回実施しています。感染症予防として、食事前や活動後の手洗いを励行し、流行する時期には感染予防の研修を実施しています。</p>

<p><b>4.地域との交流・連携</b></p>	<p>当施設の情報、事業運営を担っている社会福祉法人育桜福祉会と社会福祉法人川崎聖風福祉会が作成するホームページで紹介しています。それぞれのホームページでは、運営方針のほか、実施事業内容、施設内の様子を写真入りで紹介しています。また、毎月発行している施設長通信は、利用者や保護者、関係機関に配付しており、施設で抱えている課題や川崎市の会議での報告、職員の取り組みなどを掲載しています。地域の病院には広報誌や見学案内資料を置いてもらい、多くの人に施設を知ってもらえるようにしています。</p> <p>地域に根ざした施設を目ざしており、例えば隣接する療育センターのお祭りなどの行事のときには、施設の駐車場を開放して出店ブーススペースに使ってもらったり、トイレを開放しています。また、会議室なども開放して、地域団体の方に利用してもらっています。川崎市の地域生活支援センターと協力して障がいや施設への理解を深めてもらうために、病院向けに看護師やワーカーによるプレゼンテーションも行っています。障がい者支援に関する電話での問い合わせもあるため、専門機関として相談に応じています。</p> <p>当施設は多くの重度障がい者の受け入れを求められそれに応えていることから、高度な専門性を地域に還元する取り組みをしているといえます。さらに、他施設からの相談や見学なども多く、専門的な指導も行っています。地域においては、福祉施設数が増加傾向にあり、防災訓練などの交流などをきっかけに緊密に連携していきたいと考えています。関係機関との協同事業の例として、川崎市障害福祉施設事業協会が川崎市の取り組みの一環で実施する運動会、研究会、防災面での活動（知的障がい施設）などがあります。</p>
<p><b>5.運営上の透明性の確保と継続性</b></p>	<p>当施設は「利用者にとって終の棲家ではなく社会へ出るための通過点である」をコンセプトにしています。「さくら」「もみの木」は法人は異なりますが、このコンセプトを共有し相互の専門性を発揮しながら連携体制を構築し、地域の障がい福祉ニーズを包括的に充足することを目ざしています。施設の考え方については、利用者本人の同意を得ています。中でも「利用者にとって終の棲家ではなく社会へ出るための通過点である」という考えは、利用者の意思確認が重要になるため、欠かせない確認事項になっています。</p> <p>利用者の満足度が一番の評価基準と考えており、開所2年目に利用者の満足度調査を実施、本年度は第三者評価の利用者調査を実施しました。これらの評価の結果は事業に反映させ改善するよう取り組んでいます。職員会議などで、結果を職員に伝えるとともに改善策を検討します。今回の利用者調査では、食事、職員との関係、不自由なことや困ったときのことなどについて調査しました。この結果は速やかに職員に伝え、利用者一人ひとりの異なる状態に応じてどのように改善するかをていねいに検討して、個別計画に反映させています。</p> <p>当施設の設定経緯が地域の障がい者福祉を包括的に充足することを目的に、専門分野（知的障害、精神障害、身体障害など）が異なる2つの法人が協力して運営に当たることになったことから、事業環境をしっかりと把握した結果生み出された新しい形の施設であるといえます。また、「利用者が社会資源を積極的に活用する」といった考えから、例えば散髪についてはボランティアではなく外部の理髪店や美容院を利用したり、外出についてはバスや電車などの公共交通機関を利用するなど、利用者が社会へ出て生活する力を養っています。</p>
<p><b>6.職員の資質向上の促進</b></p>	<p>当施設の職員は、所属する法人それぞれの人材に関する計画に基づいて採用・育成されています。当施設には、それぞれの法人から事業運営が円滑になるよう必要な有資格者（支援員、看護師、栄養士など）や経験者などが配属されています。当施設においては、職員に求めることとして「障がいを理解して、利用者の相談や気持ちを受け止められる人」としています。また、法定基準より多くの支援員や看護師を配置して、利用者支援の充実に取り組み健康管理を綿密に行うなど、生活の質</p>

の向上につなげています。

職員の育成は職員が所属する法人によって行われ、両法人ともに年度事業計画の中に育成項目を設けて、職員ごとに必要とする研修に参加できるようにしています。開所からこれまで、2つの法人による経営という新しい形での組織づくりに注力し、職員は利用者支援の安定化に努めてきましたが、さらなる安定化に努める姿勢です。今後は、同じ1つの施設職員という視点も取り入れ、「さくら」「もみの木」それぞれの職員がお互いのサービスを理解する機会を設けてはいかがでしょう。

法人によっては、職員アンケートから勤務中の休憩や勤務体制が十分でないといった声が散見されました。法人ごとに利用者サービスが異なるため、全職員が同様に休憩を取ることは難しい面もありますが、より良い職場環境にするために職員と話し合う機会を設けたり、提案を募るなど、意見を聞いてはいかがでしょう。