

福祉サービス第三者評価総合コメント おおはし園

評価機関名 NPO法人ヒューマン・ネットワーク

特に力を入れて取り組んでいること(評価の高い点)
一人ひとりの個性に合わせた、個別支援計画の立案と支援に取り組んでいる
個別支援計画書の作成にあたっては、契約時および利用開始後に詳細なアセスメントを実施し、障害特性、生活歴、家庭での様子、これまでの支援経過、得意なことや苦手なこと、興味・関心などを多角的に把握している。保護者や関係機関からの情報も収集し、総合的な視点から支援目標を設定している。 計画に基づく支援の実施後は、定期的なモニタリングにより活動状況を確認し、課題や変化が見られた場合には速やかに内容を見直している。一人ひとりの特性や生活背景を踏まえ、安心して通所できる環境を整え、ストレスを軽減しながら通所時間で楽しく、ストレスなく活動に取り組めるよう支援の充実に努めている。
日中の活動や、余暇活動への取り組みをスタッフ一丸となって取り組んでいる
日中活動および余暇活動は、一人ひとりの個性や障害特性に応じて、紙工班・手芸班・農耕班・ステップ班・個別班に分かれて実施している。作業内容を工夫し、選択肢を広げることで、日中の時間が単調にならず、意欲的に取り組めるよう配慮している。また、散歩や楽器演奏、スノーズレン活動など、身体機能や五感に働きかける取り組みも取り入れている。土曜日には余暇活動としてポッチャや誕生日会等を企画し、楽しみや達成感を感じられる機会を設けている。これらの活動は職員が協力し合いながら企画・実施し、利用者が安心して充実した時間を過ごせるよう努めている。
チームとして支え合う関係性が定着し、利用者中心の支援を協力して進めている
職員間の協力体制と情報共有の仕組みが現場で具体的に機能しており、安定した支援の質の確保につながっている。利用者の個別記録は共有システムで一元管理され、健康状態や行動面の変化、支援上の注意点を日々更新しながら全職員が確認できる体制が整っている。ホワイトボードや連絡帳の内容も活用し、送迎時に把握した家族からの要望や気づきもその日のうちに職員間で共有している。支援に迷いが生じたケースは、職員会議や班ごとのミーティングで具体的に取り上げ、複数人で対応策を検討する体制が整っている。現場職員の提案をきっかけにスノーズレンを導入し、利用者のリラックスにつながる活動として実践している点も、ボトムアップの改善事例として評価できる。ベテラン職員が多く、障害特性や個別対応に関する知識・経験が共有されやすい環境にあり、孤立する職員が出にくい。チームとして支え合う関係性が定着し、明るい雰囲気の中で相互に声をかけ合い、利用者中心の支援を協力して進めている組織風土が具体的な行動として表れている。
さらに取り組みが望まれるところ(改善点)
理念の「対話・共有」により、職員一人ひとりの判断や行動に反映されていくことを期待したい
理念・使命・運営信条は体系的に明文化され、行動規範の読み合わせなどを通じて職員への周知が図られている。また、毎月の職員会議や各種委員会、活動班ごとの会議など会議体制も整備されており、連絡・報告事項については日常的に確実な情報共有が行われている。一方、職員会議の主な目的が連絡・報告事項の伝達となっていることから、双方向の意見交換や理念と実践を結びつける対話の時間は限定的になりやすい。また、職員アンケートでは、理念・方針・目標への理解を深める取り組みが十分と感じていない様子が見え、上司と部下のコミュニケーションの取りやすさについても改善要望があがっている。今後は、朝礼やミーティング時の短時間の対話、支援事例を理念と結びつけて振り返る機会など、日常業務の中で理念を確認し合う機会を積み重ねることが望まれる。理念を「周知」から「共有」へとつなげる工夫により、一人ひとりの判断や行動に自然に反映されることを期待したい。

採用から育成、定着までを一体で設計し、評価を連動させる仕組みづくりに期待したい

人材確保については、法人主導でWeb媒体や就職イベント、業界団体との連携を活用した多面的な採用活動が展開されている。次年度の人員計画を予算と連動して検討し、新卒採用に向けたインターンシップも実施しているなど、中長期視点での人材確保が計画されている。人材育成では、職務基準表により役割と期待水準が整理されており、権利擁護、虐待防止、感染対策、BCPなどの重要テーマについて園内研修や動画研修、グループワークなど学習機会が確保されている。Eラーニングにより、時間や場所に左右されない学習環境も整備されている。ただし、研修は個別テーマが中心で、階層別・職種別の到達目標や育成ステップを整理した中長期の育成計画、OJTの仕組みは整備途上にある。また、外部研修への参加機会や学習成果の共有・効果検証の仕組みも今後さらに強化していきたい。採用から育成、定着までを一体で設計し、評価を連動させる仕組みづくりに期待したい。

感染症対策および防災体制の継続的強化に向けて、更なる取り組みを望みたい

職員は感染症対策に関する定期的な研修を受講し、館内や車両の消毒、利用者帰宅後の清掃を日々徹底している。汚物・嘔吐処理や手洗い手順についてもマニュアルに基づき実践し、感染拡大防止に努めている。また、避難経路や避難場所の確認を行い、火災を想定した避難訓練を月1回実施するとともに、災害用伝言ダイヤルによる連絡訓練も継続している。コロナ禍で得た経験と教訓を風化させることなく、利用者の安全確保を最優先とした体制を維持・強化していくことが重要であり、マニュアルやBCP、各種訓練が形式的なものとならないよう、定期的な振り返りや見直しを行い、現場の実態に即した実効性ある対策へと高め、今後も職員が一丸となり、安全管理の意識向上と継続的な改善に取り組んでいくことが望まれる。

(評価を受けて、受審事業者の取り組み)

評価の高かった点については今後も維持できるよう努めます。法人の理念、方針については周知から職員全体での共有、行動へとつながるような取り組みを意識して発信していきます。また、職員育成については、管理者層と職員間でのコミュニケーションがとりやすい環境や場を設定し、職員のモチベーションにつながるよう対応していきたいと思えます。感染症や災害への対策については、体制を維持、継続できるよう、関係各所との連携も視野に入れ、より実践的な計画や訓練を目指し、委員会等で協議しながら安全管理に努めていきたいと思えます。今後も利用者様一人ひとりに目を向け、おおはし園での時間を楽しく過ごせるよう支援していきます。また、職員においてはチームでの支援を軸に、支えあいながら問題点や課題をクリアしていくプロセスを大切に支援にあたることで、管理者を含め職員間の信頼関係をこれまで以上に深めていきたいと思えます。