

# 福祉サービス第三者評価総合コメント

## やまぶき園

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)
利用者一人ひとりの個性に合わせ、日中活動の充実と楽しみにつながる取り組みを実践している
利用者一人ひとりの「その人らしさ」を大切に、健康の維持と生きがいを目的とした日中活動の充実に取り組んでいる。本人の「やりたい」という意向や障害特性を踏まえて6グループに分け、リハビリ、散歩、創作活動、刺繍、園芸、農耕など多様な活動を計画的に実施している。週に数回は園庭で歩行や日光浴を行い、利用者自身は施設内を自主的に歩行練習するなど心身の健康維持を図っている。創作作品は市の販売会や道の駅などで販売され、地域との交流や理解の促進にもつながっている。作業活動に特化した生活介護事業推進委員を配置し、割り箸詰めや玩具カップセル詰め、タオルたたみなどの軽作業も受託し、利用者の能力や特性に応じて作業をマッチングしている。利用者が活動時間前から集まるほど楽しみにする姿も見られ、日々の生活の張り合いや活動の充実、社会参加への意欲の向上につながっている。
行事・情報発信・個別連絡を通じた家族連携の強化と利用者の楽しみの向上に取り組んでいる
コロナが5類へ移行したことを受け、10月には保護者を招いた運動会を園庭で開催し、大玉転がしやリレー、綱引き、応援合戦、ダンスなどの種目を通して利用者と家族、職員が交流する機会を設けている。以前は地域での祭りを実施していたが、対面行事の再開を施設内での運動会から家族向けのイベントとして徐々に再開し、利用者と保護者が一緒に昼食を囲む取り組みも好評を得て、本人の喜びや達成感向上、家族同士の交流の場にもなっている。保護者会は年5回開催し、施設の運営状況や活動内容の報告、意見交換の場として活用している。さらにSNSでの日常の活動紹介や、担当職員による月1回の電話連絡、健康診断結果や生活状況を伝える手紙の送付などを通して、家族との継続的なコミュニケーションを図っている。また、施設内では喫茶活動や就業体験の機会を設けることで本人の社会参加の意欲も高め、制作した作品や活動の様子などはホームページやSNSで発信することで、家族が利用者の日常の様子を身近に感じられるよう工夫している。
利用者の尊厳と人権を尊重し、セルフチェック、障がい特性理解のための研修など虐待防止に向けて積極的に取り組んでいる
利用者の尊厳と人権を尊重し、障がいについて正しく理解し、一人ひとりのニーズに必要な援助を行うことを基本姿勢に掲げている。その人らしい人生の実現のために、虐待は最大の人権侵害と捉え、虐待ゼロ宣言のもと、毎月のセルフチェック、事例検討、障がい特性の理解のための研修など虐待防止に向けて積極的に取り組んでいる。虐待防止委員会を中心に、職員同士で注意し合う「言い換え番長」システムによる、虐待につながる言葉遣いに焦点を当てた取り組みや、動画やグループディスカッションを導入したアンガーマネジメントなどの虐待防止研修、具体事例での介護技術の研修など、虐待防止対策を図っている。また、セルフチェックによる不適切事例の集計、分析を行い、全体会議等で職員へ周知している。
働きやすい職場環境づくりにより、職員の意欲向上を図っている
職員の処遇面については、働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みが進められており、給与水準や休暇の取得のしやすさなどについて職員の満足度が高いことが確認できる。特に、有給休暇については職員の希望を尊重した取得が可能となるよう配慮されており、季節休暇についても特定の時期に集中しないよう年間を通して取得できる仕組みとするなど、職員が無理なく休養を取れるよう工夫されている。また、産業界による面談機会の確保や、男性職員の産休・育休取得を推進するなど、ライフステージの変化にも対応できる職場環境の整備が進められている。職員が安心して働き続けられる基盤となり、職員の定着や安定した支援体制の確保にもつながるものと考えられる。さらに、人事評価制度の導入が進められており、翌年度からの本格運用が予定されている。今後、職員の役割や成果がより適切に評価される仕組みが整うことで、職員の意欲向上や人材育成の推進にさらに期待できる。

さらに取り組みが望まれるところ(改善点)

職員の対話により理念への理解と共感がより深まり、支援の質の向上につなげることを期待したい

法人の理念である「法人の基本理念」「法人の使命」「法人の運営信条」は明文化されており、運営信条には「愛のある支援」「協力し合う姿勢」「謙虚な態度」など、職員の行動の拠り所となる価値観が具体的に示されている。さらに、「支援課徹底事項」を作成し、毎日の引継ぎ時には施設長から職員へ伝達されている。職員室への掲示や資料としての配布など、理念を周知するための取組が継続的に行われており、理念を職員に伝えようとする姿勢がうかがえる。一方で、理念を日々の支援実践と結びつけて振り返ったり、職員同士が意見交換を行ったりする対話の機会は十分とは言えない状況である。実際に、職員アンケートにおいても「理念・方針・目標について職員理解が深まる取組は十分である」という項目は比較的低い結果となっている。理念は周知されるだけでなく、現場の実践と結びつくことで初めて共有された価値として定着していくものと考えられる。日々の支援事例を理念と照らして振り返る機会を設けるなど、短時間でも職員同士が考えを交わす対話の場を取り入れることにより、理念への理解と共感がより深まり、支援の質の向上にもつながっていくことを期待したい。

情報漏洩防止に向けたコンプライアンス研修や実習生等への個人情報保護の説明の実施及び周知の徹底が望まれる

個人情報への不正アクセス・紛失・改ざん・漏洩などの防止などを「個人情報保護方針」に明示し、全職員に個人情報保護の重要性の認識と取り組みを推進している。一方、若い人材や経験が浅い新入職者も増え、スマホの私的使用やSNSでの情報漏洩などの不適切事例発生も危惧されるため、予定されているコンプライアンス研修においては、これまでの具体的事例を取り入れた実践的な個人情報保護を含む研修実施が望まれる。また、外部のシルバー人材や実習生の受け入れ時には、個人情報保護に関する施設の基本方針の説明と同意の徹底も望まれる。

(評価を受けて、受審事業者の取組み)

短時間でも職員同士が意見を交わし、支援事例を理念と結び付けて振り返れる機会を設け、理念が日々の実践により深く根付く仕組みづくりを進めていきます。

また、個人情報保護の徹底に向け、若手職員や新入職員のリスク認識を高めるため、具体的事例やSNS・スマホ使用に関する注意点を盛り込んだ実践的なコンプライアンス研修を企画し、理解促進と行動定着を図っていきます。