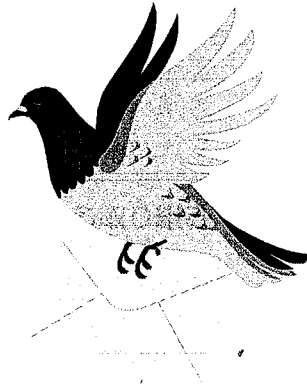


平成 30 年度 評価結果報告書



# 小平市立障害者福祉センター

(多機能型事業所)

株式会社日本生活介護

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者の「できること」に注目して潜在的な力を引き出すことや、利用期間終了後にも関係性が保てるように取り組んでいる
	内容	個別支援計画では本人の希望を把握したうえで、利用者が現状できることに加えて潜在的な力を引き出すことに配慮している。生活介護では、できていることの維持のために具体的に何をするか、を明確にして日々の支援につながるような目標設定をしている。機能訓練では、就労など個々の目標に向けた身体機能の訓練や通勤できるための体力づくりなど、利用終了後の生活を見越した目標を設定している。また、事業所で出会った人同士が、サービス終了後も何らかの形でつながりを保てるように行事に招待するなど、関係性の維持を重視している。
2	タイトル	個別支援計画策定から支援の実施・モニタリング・再アセスメントといったPDCAサイクルが構築されている
	内容	利用者の状況把握のためのアセスメントは、家庭に訪問し調査を実施したり保護者に記入してもらっている。記入してもらった後にヒヤリングにて補完し、個別支援計画書を策定している。ニーズに合わせて支援内容を取り決めて支援を実践している。その後、半年ごとのモニタリングを行い再アセスメントにより支援計画書の見直しにつなげるプロセスが構築されている。特に目標の設定に対する支援内容との関連が明確となっており、目標設定→支援の実施→評価・見直し→新たに必要支援の実施という、PDCAサイクルが構築されている。
3	タイトル	センターまつりや地域懇談会をとおして障害者の理解や地域との交流により地域に根ざした運営をしている
	内容	センターまつりを開催して地域の人との交流や障害者への理解を深めている。地域の自治会、身体障害者団体、特別支援学校、民生委員で構成する地域懇談会を開催して、地域との情報交換をし、また課題などについても意見交換をしている。施設の機能を活用して障害者福祉の講座の開催、日常生活に活かせる墨絵や寄せ書きをテーマにした「暮らしのちょっとちょっと」講座を開催している。中学生の職場体験を定期的に受入れ、障害者とのふれあいの機会を設けるなどして、地域に根ざした施設運営をしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	市立施設としての役割や社会福祉協議会職員としての責務、将来の方向性など、幅広いテーマで経営層の考えを伝えることが期待される
	内容	事業所の基本方針などは、事業計画に掲載されている。施設長は年度当初の職員全体会議で事業計画の説明と合わせて基本方針などを職員に伝えている。また、目標管理制度を運用する中でも基本方針等を職員に周知している。しかし、今回の職員調査結果では、経営層の意見が職員に伝わりにくいとされる記述が散見された。職員とのコミュニケーションの機会をさらに増やす中で、施設方針に加えて市立施設としての役割、社会福祉協議会職員としての責務、将来の方向性等、幅広いテーマで経営層の考えを伝えていく取り組みの進展に期待したい。
2	タイトル	ヒヤリハットと事故の定義に対して一考の余地があると思われる
	内容	サービス向上委員会の中で、ヒヤリハットや事故事例に対して毎月の報告がなされている。事故報告は医療機関への受診が生じた場合と定義づけている。一時期であるがひと月の間に複数回ほど弁当を配膳しようとして落ちてしまう事故が続いたとのこと。日々の会議で対策を検討したようだが、環境要因やハード要因・ソフト要因・人的要因などをチェックし、対策は意識でなく行動の検討が必要であるといわれている。また、事故の定義は医療機関への受診のみならず服薬間違いや飲み忘れも含まれることから、今一度の定義を検討されてはどうか。
3	タイトル	人事考課制度を導入しているが、さらなる改善が図られることに期待したい
	内容	施設では人事考課制度によって職員の育成が図られている。職員は一年間の取り組みを「目標管理票」に記入して施設長に提出する。施設長はそれをもとに職員と面談し、育成に取り組んでいる。今回の職員自己評価の集計の中で、「事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望(キャリアパス)が職員にわかりやすく周知されているか」に低い回答になっており、また、育成計画に期待する記述が見られた。人事制度は法人の所管となっているが、職員の育成にキャリアパスが有効なものとしてされているので、引き続き法人と協議されることに期待したい。