

# 福祉サービス第三者評価結果 ( グレード2 )

事業所名 秦野精華園

発効：平成24年3月26日（平成27年3月25日まで有効）

## 社団法人神奈川県社会福祉士会 第三者評価結果

### 事業所基本事項

フリガナ	シャカイフクシホウジンカナガワキョウドウカイ ハダノセイカエン
事業所名 (正式名称を記載)	社会福祉法人かながわ共同会 秦野精華園
事業所種別	障害者支援施設 生活介護、生活訓練、就労移行支援
事業所住所 最寄駅	〒257-0003 秦野市南矢名3-2-1 小田急線「東海大学前」駅下車 徒歩10分
事業所電話番号	0463-77-8811
事業所FAX番号	0463-77-8815
事業所代表者名	役職名 園長 氏名 山根 文江
法人名及び 法人代表者名	法人名 社会福祉法人かながわ共同会 法人代表者氏名 理事長 米山 勝彦
URL	http://www.kyoudoukai.jp/hadano/
e-mail	hadano@kyoudoukai.jp
問合せ対応時間	月～金 8:30～17:15

### 事業所の概要1

開設年月日	平成2年4月1日
定員数	100名 (生活介護76名、生活訓練12名、就労移行支援12名)
都市計画法上の用途地域	第1種住宅専用地域
建物構造	RC造り 2階建て
面積	敷地面積 (23,749.10) m <sup>2</sup> 延床面積 (7,840.86) m <sup>2</sup>
居室あたりの人数 (入所施設の場合のみ)	個室(7)室/二人部屋(28)室/三人部屋(14)室/四人部屋(1)室

### 事業所の概要2 (職員の概要)

総職員数	98名
うち、次の職種に 該当する職員数	施設長 (常勤 1名) 相談支援職員 (常勤 1名: 常勤以外 名) 生活支援員 (常勤 50名: 常勤以外 17名) ※作業・就労支援員を含む 看護職員 (常勤 2名: 常勤以外 2名) 栄養士 (常勤 1名: 常勤以外 名) 医師 (常勤 名: 嘱託 1名) 調理員 (常勤 6名: 常勤以外 10名) 事務員 (常勤 5名: 常勤以外 2名)

事業所PR 評価に臨んで事業所としてアピールしたいこと	地方自治法による指定管理者制度により、県立施設(神奈川県から指定管理者の指定を受けた施設)として知的障害者支援において公共性の高いニーズへの対応を担っています。ネグレクト等被虐待体験者等の積極的な受け入れと心理療法等の特別支援の実施、医療少年院等矯正施設退院者の受け入れとSST等特別支援の実施による自立支援等を先駆的に展開しています。 原則6年有期限の多機能型支援体制として生活介護・生活訓練・就労移行支援の日中支援により、利用者の地域生活移行や就労支援等青年期のステップアップ支援を特色とした事業を展開しています。
--------------------------------	--

## 社団法人神奈川県社会福祉士会 第三者評価結果

### 1. 総合コメント

#### 総合評価（優れている点、独自に取り組んでいる点、改善を要する点）

##### 優れている点・独自に取り組んでいる点：

- 秦野精華園の運営方針に、「福祉圏域の中核的施設として、6年間の有期限利用を原則に目標を設定しながら、それぞれの個性やニーズに応じた施設訓練等支援サービスを提供します。また、さまざまな居宅生活支援サービスを展開し、地域に根ざした施設運営に努めます」と謳い、神奈川県の指定管理者制度による施設として、知的障害者のさまざまなニーズに即応できる多機能型のサービスを提供している。
- 県立の障害者支援施設として、「ネグレクト等被虐待体験により家庭基盤の弱い社会的養護の必要な知的障害者」の自立支援と、「医療少年院等矯正施設の仮退院者や起訴猶予処分等触法知的障害者あるいは触法行為の頻繁な知的障害者」の自立支援の役割も担い、「触法・ネグレクト等地域移行プロジェクト」のもとに、地域移行に向けた取り組みを実践している。
- 施設入所支援の利用者100名は、生活1、2課の男性寮、生活3課の女性寮に分かれて生活し、日中は園の特色である多機能型日中支援を活用し、「生活介護1」に60名、「生活介護2」に16名、「生活訓練」に12名、「就労移行支援」に12名の利用者が参加し、ステップアップ支援のプログラムに取り組んでいる。
- 生活各課には利用者自治会があり、毎月、定期的に会議を開催し、利用者の意見や思いを施設運営に反映している。また、各課の自治会役員や代表者が定期的に集まる全体自治会があり、各課の自治会の意見を集約し、施設への意見や自治会活動について話し合いを行っている。自治会活動は、あおぞらプラン委員会が具体的な支援を行っており、利用者主体の施設運営をすすめている。
- 「夢のある個別支援計画の実施」を目指し、利用者や家族にわかりやすい計画の策定に努めている。個別支援計画スタンダードモデルプログラムを構築し、利用者がどのように生活することを望んでいるか、また、そのためにどのような支援が必要なのかを明白にして個別支援計画を作成している。個別支援計画のスタンダードモデルプログラムは就労支援、活動、対人支援など14のジャンルがあり、利用者本人の希望に合わせて支援内容を設定している。
- 2名の臨床心理士を置き、虐待などを経験した利用者への心理面接を実施し、SST(ソーシャル・スキル・トレーニング)や箱庭療法などの心理療法アプローチに取り組んでいる。入所、通所、生活ホーム利用者を対象に個別面談を行い、面接・心理検査を実施している。平成22年度の面接回数は、延べ410回に及んでいる。
- 園内のリスクマネジメント委員会を中心にして、「ヒヤリハットニュース」の発行や、四半期ごとの「ヒヤリハット目標」の設定、「ヒヤリハットマップ」の作成など、多くの取り組みを行っている。「ヒヤリハット報告書」の提出が少なくなっていたことから、働きかけを強化し、平成22年度は1952件の「ヒヤリハット報告書」があがっている。リスクマネジメント委員会では、「ヒヤリハットから始めよう2」も作成し、各課に配布している。
- 園内の9つの委員会、2つの分科会、2つのプロジェクトにより、各種マニュアルの見直しを行っている。生活各課の生活支援マニュアルは、それぞれの利用者の障害特性に合わせ、具体的な実施マニュアルとなるよう、毎月のグループ会議や課会議の場において適時見直しを行っている。個々の利用者への具体的な支援方法を、各課の業務マニュアルや業務表に記載し、マニュアルに基づいた統一した支援を行っている。
- 地域の方に向け、園芸教室や製パン教室を開催する他、秦野精華園のグラウンドや体育館、会議室、多目的室の利用を、地域の方に広く開放するなど、地域に根付いた施設として活動している。同一敷地内には、地域の方が気軽に利用できる、喫茶「ラポールセイカ」があり、多くの方が利用している。地域の方に向け、相談窓口や相談コーナーも整備している。また、障害者自立支援プロジェクトとして、東海大学と共同で、平成19年度より、パンの移動販売を行っている。
- あおぞらプラン委員会を中心にして、職員の自己評価を年2回(今年度は5回)行い、自己評価の結果を、利用者アンケート結果や、実習生などからのモニタリングアンケート結果とともに、冊子にまとめて各課に配布している。評価結果をもとにして、施設全体の課題の把握と改善を行っている。
- グループホームやケアホームを利用し地域生活へ移行した方や、地域の中軽度の障害者を対象にして、通所チャレンジセンターにおいて、生活訓練や就労移行支援、就労継続支援A型・B型事業を実施している。地域の中軽度の障害者に対して、有期限のステップアップ支援を提供している。

評価領域ごとの特記事項		
1	人権への配慮	<p>○本施設では、利用者の希望や意向を把握するため、生活課ごとに利用者個々の障害特性に配慮したコミュニケーション手法を工夫している。日課の表示に写真を使い、また利用者と職員が交換日記を行うなど、様々な取り組みを実施している。</p> <p>○本施設では、2名の臨床心理士を置き、虐待などを経験した利用者への心理面接を実施し、SST(ソーシャル・スキル・トレーニング)や箱庭療法などの心理療法アプローチに取り組んでいる。入所、通所、生活ホーム利用者を対象に個別面談を行い、面接・心理検査を実施している。平成22年度の面接回数は、延べ410回に及んでいる。</p> <p>○本施設では、利用者自治会が各課にあり、毎月、定期的に会議を開催し、利用者の意見や思いを施設運営に反映するようにしている。また、各課の自治会役員や代表者が定期的に集まる全体自治会があり、各課の自治会の意見を集約し、施設への意見や自治会活動について話し合いを行っている。自治会活動は、あおぞらプラン委員会が具体的な支援を行っており、利用者主体の施設運営を実践している。</p> <p>○本施設では、利用者アンケートを毎年行うとともに、実習生などを対象にモニタリングアンケートを実施している。利用者の声や外部の視点からの気付きを大切にしている。また、あおぞらプラン委員会では、あおぞらプランを基にして、「あおP大作戦part4」を冊子化し、全職員に配布することで、利用者の人権擁護に対する取り組みを推進している。</p>
2	利用者の意思・可能性を尊重した自立生活支援	<p>○本施設では、「夢のある個別支援計画の実施」を目指し、利用者や家族にわかりやすい計画の策定に努めている。個別支援計画スタンダードモデルプログラムを構築し、利用者がどのように生活することを望んでいるか、また、そのためにどのような支援が必要なのかを明白にして個別支援計画を作成している。個別支援計画のスタンダードモデルプログラムは就労支援、活動、対人支援など14のジャンルがあり、利用者本人の希望に合わせて支援内容を設定している。</p> <p>○本施設では、利用者とともに行う問題解決のプロセスを重視し、利用者の強さ(ストレングス)に着目した支援を心掛けている。アセスメントで利用者の思い(希望や夢)を確認し、利用者の障害状況や生活能力に応じ、本人が理解しやすく無理のない課題と方法を選択し、本人の希望に合わせて支援内容を設定している。生活訓練と就労移行支援については、3ヶ月ごとに、また、生活介護については、6ヶ月ごとに個別支援計画の見直しを定期的実施している。</p> <p>○本施設では、6年程度の有期限の利用を原則としており、利用後3～6ヶ月の初期診断会議、3年目の中期診断会議及び利用6年目の終期診断会議を開催している。診断会議には、関係者とともに、利用者や家族が参加して、「診断票」に総合所見を記述している。個別支援計画に基づく支援方針を確認することで、利用者のステップアップを目指した取り組みを実施している。</p>
3	サービスマネジメントシステムの確立	<p>○本施設では、「秦野精華園苦情解決処理要領」を定め、苦情解決責任者や苦情受付担当者、第三者委員を置き、苦情解決システムを整えている。施設内に「言うぞう君」や「言う子ちゃん」の「お手紙ボックス」を設置し、利用者や家族の声を受け止め、改善点は必ず報告している。苦情の受け付けから対応、再発防止までの仕組みを明確化している。</p> <p>○本施設では、法人全体でリスクマネジメントに取り組んでいる。園内のリスクマネジメント委員会を中心に、「ヒヤリハットニュース」の発行や、四半期ごとの「ヒヤリハット目標」の設定、「ヒヤリハットマップ」の作成など、多くの取り組みを行っている。「ヒヤリハット報告書」の提出が少なくなっていたことから、働きかけを強化し、平成22年度は1951件の「ヒヤリハット報告書」があがっている。リスクマネジメント委員会では、「ヒヤリハットから始めよう2」も作成している。</p> <p>○本施設では、9つの委員会、2つの分科会、2つのプロジェクトにより、定期的に会議を開催し、各種マニュアルの見直しを行っている。リスクマネジメントなど、法人全体の統一した関わりが必要なマニュアルは、法人の委員会で内容を検</p>

		<p>討している。また、生活各課の生活支援マニュアルは、それぞれの利用者の障害特性に合わせ、具体的な実施マニュアルとなるよう、毎月のグループ会議や課会議の場において適時見直しを行っている。個々の利用者への具体的な支援方法を、各課の業務マニュアルや業務表に記載することで、マニュアルに基づいた統一した支援を行っている。感染症マニュアルの検討は、2ヶ月に1度開催される県立施設看護課長会議の中で行っている。</p>
4	地域との交流・連携	<p>○本施設では、地域の方に向け、園芸教室や製パン教室を開催する他、秦野精華園のグラウンドや体育館、会議室、多目的室の利用を、地域の方に広く開放している。また、資源回収を地域の自治会と行うなど、地域に根付いた施設として活動している。同一敷地内には、地域の方が気軽に利用できる、喫茶「ラポールセイカ」があり、多くの方が利用している。地域の方に向け、相談窓口や相談コーナーも整備している。</p> <p>○本施設では、障害者自立支援プロジェクトとして、東海大学と共同で、平成19年度より、パンの移動販売を行っている。また、近隣の中学校の福祉講演会への講師派遣や、体験交流授業の受け入れ、養護学校などの実習の受け入れ、教職員や他法人職員研修の受け入れ・講師派遣など、多くの取り組みを行っている。</p> <p>○本施設では、グループホームやケアホームを利用し地域生活へ移行した方や、地域の中軽度の障害者を対象にして、通所チャレンジセンターにおいて、生活訓練や就労移行支援、就労継続支援A型・B型事業を実施している。地域の中軽度の障害者に対して、地域生活の安定と就労移行などの有期限のステップアップ支援を提供している。</p>
5	運営上の透明性の確保と継続性	<p>○本施設では、各課から委員を選出した、あおぞらプラン委員会を中心に、利用者支援サービスの自己評価を実施している。職員の自己評価は常勤の全職員を対象に、年2回、定期的に行っている。今年度は内容を見直し、自由記述の評価を3回加えることで、年5回実施する予定である。自己評価を定期的に繰り返す取り組みを行っている。</p> <p>○本施設では、職員の自己評価結果を、利用者アンケート結果や、実習生などからのモニタリングアンケート結果とともに、冊子にまとめて各課に配布している。評価結果をもとにして、施設全体の課題の把握と改善を行っている。</p>
6	職員の資質向上促進	<p>○本施設では、法人全体の研修委員会と園内研修委員会が中心になり、職員の実践的な教育訓練に取り組んでいる。法人研修委員会は、5階層の法人階層別研修を実施している。法人全体のテーマとして、「リスクマネジメント」と「個別支援計画の作成」に重点を置き、法人全体でサービスの質の向上を目指した取り組みを行っている。園内研修委員会は、他委員会主催の研修会の実施も考慮しながら、年間の園内研修計画を策定している。利用者の障害特性を検討し、発達障害勉強会や精神障害勉強会、ネグレクト勉強会などを企画している。園外研修については、課長会議の中で参加者を決めている。職員の資質向上の促進について法人全体で取り組んでいる。</p> <p>○本施設では、新採用職員及び異動職員を対象として、「夢のある個別支援計画の実施」の理解を目指して、個別支援計画の作成勉強会を複数回、実施している。非常勤の職員についても、障害の基礎的な勉強会を行っている。その他、自主勉強会として、他法人職員も参加し、発達障害の勉強会やSST勉強会、ネグレクト勉強会なども実施している。</p>

## 2. 基本的サービス評価

～ 評価機関が定めた評価項目に添って、調査を行った結果です ～

項目	1-G2-1:職員への対人支援教育により、コミュニケーション手法の重要性が認識され、常にすべての利用者の意思や希望を傾聴し、理解する姿勢が保持されていますか。	
設問	コミュニケーション困難な利用者や意思表示がされにくい利用者の希望や意向の把握に向けて、どのように取り組んでいますか。	
事業所 自己評価		評価機関による調査結果
<p>平成10年当時は、当園においてもTEACCH手法のプロジェクトでその導入も検討していましたが、その後の実践の中で、利用者それぞれの障害特性への視点の重要性を確認し、それぞれの利用者に合わせて方法の検討と導入を進めることにしました。</p> <p>こうしたことから、各課において利用者個々の障害特性に配慮して、以下のような取り組みを実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○当日の入浴時間等日課をマグネットなどを使い提示、当日勤務者を写真で提示(1課)</li> <li>○中軽度の利用者については、SSTの時間を設定し自らの意思をどう伝えるかについてロールプレーを実施(2課)</li> <li>○重度自閉症利用者に対する写真付カードによる日課の提示、利用者向けに近日の予定をお知らせするボードの設置(3課)</li> <li>○本人と担当職員との交換日記の実施(1課)(3課)</li> <li>○選択メニューなど写真付でのインフォメーション(調理)</li> <li>○被虐待体験者等を中心とした、臨床心理士との心理面接箱庭療法等の実施(地域サービス課)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>◇利用者の希望や意向の把握について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</li> <li>○生活課ごとに担当する利用者の障害特性に配慮し、コミュニケーション手法を工夫している。生活1課では自閉症及び自閉的な傾向を有し、独特のこだわりを持つ利用者が多いことに配慮し、当日勤務者を写真で掲示している。また、入浴時間などの日課をマグネットを使い掲示している。就労移行と社会生活技術の習得に取り組む生活2課では、対人関係スキルの向上を目的に、月に2回、SST(ソーシャル・スキル・トレーニング)を実施し、成果をあげている。女性寮の生活3課では、重度の自閉症利用者に対し、写真付きの1日の予定表で、日課などを説明している。また、現在6名の女性の利用者と担当職員が交換日記を交わし、本人の思いや意向の把握に努めている。</li> <li>○月に1回、利用者のリクエストに応じて選択メニューを実施している。写真付きのメニュー表示で、内容を利用者に伝えている。</li> <li>○2名の臨床心理士が、虐待等を経験した利用者への心理面接を実施し、箱庭療法などの心理療法アプローチを行っている。平成22年度は、入所、通所、生活ホーム利用者23名を対象に個別面談を行い、また、70名の利用者を対象に面接・心理検査を実施し、面接回数は延べ410回に及んでいる。</li> <li>○人権擁護やSSTに関する研修を毎年実施し、職員の対人援助能力のスキルアップを図っている。</li> <li>○毎年、利用者アンケートを実施し、利用者の声の把握に努めている。アンケート項目は食事や入浴など日常生活に関する22項目で、アンケートの結果を分析し記録するとともに、課ごとに改善課題を明記している。</li> <li>○毎月、家族会定例会を開催し、家族の施設に対する要望や意見の把握に努めている。また、障害を抱え、ともすれば頑張りすぎる家族への適切なアドバイスを心掛けている。</li> </ul>

項目	1-G2-2: 利用者の意向や要望をふまえた民主的な施設運営やサービス提供に向け、利用者が意向を申し出やすい環境が整えられていますか。
設問	利用者が個人あるいは集団(組織)の一員として、自らの意向を表明しやすい環境づくり(利用者調査や利用者懇談会の実施、自治会活動支援など)に向けて、どのように取り組んでいますか。
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>事業所 自己評価</span> <span>評価機関による調査結果</span> </div>	
<p>利用者個々の意向の受け止め方法として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○週末外出希望アンケート(1課)</li> <li>○談話室お手紙ボックス言う子ちゃん(3課)</li> <li>○調理課職員巡回による調理リクエストの収集(各課毎日)</li> <li>○個別支援計画作成面接(3ヶ月または、6ヶ月ごと)</li> <li>○心理面接・箱庭療法</li> </ul> <p>これまで秦野精華園の利用者自治会については、入所・通所あるいは各課ごとに利用者自治会が結成され、余暇活動等への要望、日常生活での要望などについて各課単位で話し合われる活動でした。</p> <p>一昨年より、このような各課単位の自治会役員や代表者が定期的集まる全体会議が開催されるようになり、昨年全体自治会役員選挙が実施され、現在全体自治会と下部組織としての各課自治会の体制が取られています。こうしたことから、自治会活動については、あおぞらプラン委員会がそのサポートにあたり、以下のような取り組みを実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○園全体の利用者自治会の運営へのサポート             <ul style="list-style-type: none"> <li>①自治会規約の作成</li> <li>②役員選挙の実施</li> <li>③定例会の実施(1回/月)</li> <li>④各課自治会の意見集約</li> <li>⑤役員との園長との意見交換会</li> <li>⑥本人イベントの実施</li> <li>⑦園周辺地域の清掃活動</li> <li>⑧地元の自治会主催の資源回収への協力</li> </ul> </li> <li>○各課利用者自治会の運営へのサポート</li> <li>○利用者意向調査アンケートの実施(1回/年)</li> <li>○課内自治会(月1回実施)において、余暇や職員の支援、日課の見直しについて要望を傾聴し、職員会議にて検討(1課)</li> </ul>	<p>◇利用者の希望や意向の表明に向けた環境づくりについて、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○利用者個々の意向を受け止めるため、生活1課では、週末予定担当職員を配置し、週末外出アンケートを行い、利用者の希望に応じている。各課に「お手紙ボックス」や「メニューリクエストボックス」を設置し、利用者の希望の把握に努めている。</li> <li>○利用者のニーズを把握し、個別支援計画を策定している。個別支援計画作成会議を、生活介護は6ヶ月ごとに、生活訓練、就労移行支援は3ヶ月ごとに開催し、利用者の意向の把握に努めている。</li> <li>○利用者自治会が各課に結成され、毎月1回、定期的に会議を開催し、食事やイベントの開催についての希望を検討している。また、毎月、利用者自治会役員会を開催し、各課の自治会の意見を集約し、施設への要望や自治会活動について話し合いを行っている。</li> <li>○自治会役員会で決定した施設への要望などは、園長と部課長出席の月2回の課長会議で検討し対策を講じている。課長会議の検討結果は、園長が自治会に説明している。</li> <li>○園全体の利用者自治会は、2年ごとに役員選挙を行い、利用者の意見を施設運営に活かすよう働きかけている。</li> <li>○あおぞらプラン委員会により、自治会規約の策定などの自治会活動の支援や、利用者の人権擁護、利用者向け勉強会、各種イベントにおける利用者支援を推進している。平成24年2月に保健師を招いて性の問題を取り上げ、利用者の勉強会を開催する予定である。</li> <li>○利用者アンケートを毎年行うとともに、実習生などを対象に、モニタリングアンケートを実施し、施設の設備や雰囲気など、外部の視点からの気付きを取り入れて、施設運営に反映している。</li> <li>○利用者アンケートの用紙は、すべての漢字にルビをふり、また、アンケートの文章理解が難しい方については、担当職員が個々に内容を説明し、職員の聴き取りで実施している。課ごとに利用者の障害の状況に配慮して実施している。</li> </ul>

項目	1-G2-3: 苦情解決のシステムにより、利用者・家族から要望や苦情を受け付け、具体的な解決が図られていますか。
設問	要望や苦情の迅速な解決と再発防止に向けてどのように取り組んでいますか。
事業所 自己評価	
<p>当園の苦情解決システムについては、苦情受付担当者として第一支援部長・第二支援部長・地域支援部長の3名が担当し、苦情の内容、要望等を受付けています。受付記録への記載と解決責任者である園長への報告の後、その指示に基づいて、担当部長が直接調査あるいは担当課長が調査を実施し、対象者との面接等を行っています。苦情受付時に第三者委員の仲介の希望があれば、第三者委員へ連絡し、仲介に入らせていただいています。</p> <p>担当部長あるいはそのセクションの課長が事実確認を行った後、その解決策、対応について解決責任者の園長と担当部長が対応を協議し、対応策の実施あるいは対応指示を出します。</p> <p>対応策等については、報告書を作成し、再発防止に繋がっています。園全体として再発防止策が必要な場合は、月2回開催の課長(運営)会議において課題を共有のうえ解決策を論議し、その結果を各課長から職員に周知し行動に移しています。課内での検討が必要な事項については、毎月の課会議にて検討し、その結果を課長会議等へ報告することとしています。</p> <p>訴えた方が特定できる場合は、直接に調査結果とその改善策について報告し、理解を得るようにしています。</p> <p>訴えた方が特定できない場合は、当園の投書箱「言うぞうくん」の隣に設置した言うぞう君からのお便りボードに調査報告、対応策についてお便りとして掲示します。</p> <p>職員対応等に不適切な点があった場合は、該当職員とその直接管理者に対して各担当部長が中心となり面接等を行い指導等を実施して行きます。再発防止に向けて園全体の対応が必要な事項については、園長あるいは担当部長より、朝の打ち合わせ会や月2回開催の課長(運営)会議において各セクションへ対応指示を行います。</p> <p>なお、職員対応等の苦情において、当法人の懲罰規定に触れる行為等が発生した場合は、かながわ共同会懲戒処分規程に則り法人委員会の指示に従い、処分を実施し、施行後全職員へ周知、注意喚起を促します。</p> <p>また、主だった苦情や事故については法人ホームページにおいて半期ごとに公開しています。</p>	<p>◇苦情解決システムについて、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <p>○「秦野精華園苦情解決処理要領」を作成し、苦情解決体制や第三者委員を定めている。園長を苦情解決責任者、3名の部長を苦情受付窓口担当として、苦情処理にあたっている。施設内各所に「言うぞう君」や「言う子ちゃん」のボックスを設置し、毎日、内容を回収している。苦情対応については、お便りボードを使用して、対応の内容を伝えている。</p> <p>○第三者委員2名が、苦情受付担当からの連絡を受け、直接苦情解決にあたる体制が整備されている。</p> <p>○第三者委員については、湘南西地区苦情解決委員会に加盟し、2名の第三者委員を置き、利用者の苦情の対応にあたっている。苦情解決委員会には、現在13施設が加盟し、秦野精華園の園長が委員長を務め、地域の障害者施設の苦情解決にあたっている。</p> <p>○苦情内容については、園長及び部課長出席の課長会議で検討し、園長が朝の会で全職員に内容や対応について説明し、周知・徹底を行っている。</p> <p>○苦情内容は、受付担当が、「苦情受付書」に内容と申出人の希望や、第三者委員への報告の必要性などを記入し、「苦情解決報告書」に対応の詳細を記録し、第三者委員に報告している。また、ホームページに内容を掲載し、一般公開をしている。</p> <p>○平成22年度は、利用者本人から3件、家族14件、その他13件の合計30件の苦情を受け付けている。苦情ごとに内容を分析し、対策を明記している。</p> <p>○他園で発生した個人情報に関する事故や苦情を事例として、園内の個人情報に関する事故防止について、職員に意識の徹底を図っている。</p> <p>○あおぞらプラン委員会が中心になり、利用者の人権擁護に関する職員研修を行い、苦情につながる職員の行為に対して注意を喚起し、苦情の予防に取り組んでいる。</p>



項目	2-G2-1:個別支援計画(施設サービス計画)は、その内容は利用者が理解できる具体的な支援方策であり、策定には利用者の参加と合意がなされ、かつその計画に従い、具体的に実施されるとともに、必要に応じて見直しが行われていますか。
設問	個別支援計画について、利用者参加のもとでの策定・実施と利用者の状況の変化等に応じた内容の見直しについて、どのように取り組んでいますか。
事業所 自己評価	
<p>当園の特色である多機能型日中支援においては、生活訓練と就労移行支援については、3ヶ月ごとの個別支援計画作成会議とその見直しに向けたモニタリング会議を実施しています。また生活介護については6ヶ月ごとに個別支援計画作成会議とモニタリング会議を実施しています。</p> <p>個別支援計画の原案作成においては、本人あるいはご家族・後見人と担当職員との面接を原則としており、本人の意志の確認が難しい方で、ご家族等が見直し期間に来園できない場合は郵送にて原案をお送りし、要望などを電話にて確認し、個別支援計画を作成しています。</p> <p>毎月の課内のグループ会議・日中支援課会議や3ヶ月あるいは6ヶ月ごとのモニタリング会議・個別支援会議において原案をもとにグループで検討し、完成した個別支援計画を本人とご家族、後見人へ面接にて説明し、了解を得て支援を実施します。</p> <p>また、当園は、6年程度の有期限利用を原則としていることから、利用開始後6ヶ月以内の初期診断会議、利用2年経過後の中期診断会議、5年利用経過後の終期診断会議において、本人、ご家族、援護地ケースワーカー、必要により関係機関と当園スタッフ参加による中で、個別支援計画に基づく支援方針の確認を行っています。</p>	<p>◇利用者の希望や意向をふまえ、利用者の理解度や意思能力にあわせた個別支援計画の説明と合意の方法、及び計画の見直しについて、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <p>○アセスメントで利用者の思い(希望や夢)を確認し、環境条件を考慮し、利用者がどのように生活することを望んでいるか、また、どのような支援が必要なのかを明らかにし、個別支援計画に反映している。</p> <p>○モニタリングシート及び個別支援計画書には、すべて漢字にはルビをふり、利用者が読みやすいように配慮している。</p> <p>○秦野精華園では「夢のある個別支援計画の実施」という理念のもとに、利用者・家族にわかりやすい計画の策定に努めている。課題解決にとらわれすぎることなく、本人の思いや希望をかなえるには、どのように支援すればよいかに視点を置いている。</p> <p>○個別支援計画のスタンダードモデルを構築している。利用者の障害状況や生活能力に応じ、本人が理解しやすく無理のない課題と方法を選択し、本人の希望に合わせて支援内容を設定できるようにしている。</p> <p>○スタンダードモデルは、就労支援、活動、対人支援など14のジャンルに分けて作成され、レベルに応じた個別支援課題と支援内容及び実現のための協力依頼先を明記している。</p> <p>○生活訓練と就労移行支援については、3ヶ月ごとに、また、生活介護の利用者に対しては、6ヶ月ごとに、個別支援計画の見直しを実施し、利用者への説明と同意を行っている。</p> <p>○個別支援計画の見直しに際して、個別支援計画の課題ごとにモニタリングを行い、モニタリング会議で職員間の評価の意識合わせを行い、検討結果を利用者に説明して、同意のサインをもらっている。</p> <p>○秦野精華園は、6年程度の有期限利用施設であり、利用後3～6ヶ月の初期診断会議、3年目の中期診断会議及び利用6年目の終期診断会議を実施している。診断会議では、初期、中期、終期の支援方針を決定している。会議には、園長他関係職員、利用者本人・家族、市町村ケースワーカーなど関係者が参加し、診断会議の結果を受けて「診断票」に総合所見を記述し、個別支援計画に反映している。</p>

項目	2-G2-2:個別支援計画(施設サービス計画)は、ケアマネジメントの理念に基づき、利用者が主体的に生活するために必要な意欲、知識等を経験的に育む支援が計画され、かつその計画に従い具体的に実施されていますか。
設問	利用者が望む暮らし方にあわせた生きがいがづくり、エンパワメント支援(本人の内なる力の発揮への支援)について、どのように取り組んでいますか。
事業所 自己評価	
<p>当園では、平成20年の障害者自立支援法の新体系へ移行を機に、「夢のある個別支援計画の実施」を合言葉として個別支援計画作成プロジェクトを発足させ、全園的に個別支援計画作成のあり方、各事業の特性に合わせた書式やスタンダードモデルプログラムの構築について取り組んで来ました。</p> <p>当園の支援は、6年程度の有期限利用と利用者個々のステップアップ支援を基本としており、入所支援においては、地域生活移行あるいは、就労移行に向けた具体的な支援プログラムを本人の希望に沿って提供して行きます。</p> <p>たとえば、当園の生活ホームに設置したホーム体験部屋の活用プログラムや出身地周辺のグループホーム・ケアホーム、日中活動支援施設等の見学会、あるいは体験利用などの実施を行っています。就労移行支援の利用者であれば企業実習への参加プログラム、ハローワークへの定期訪問、就職説明会への参加などの支援プログラムを支援期間ごとに個別支援計画として提供しています。</p> <p>重度の利用者については、情緒的な安定やてんかん発作等の軽減、課題行動の軽減に向けた生活環境等の構築などを個別支援計画に基づき実施し、本人やご家族等の希望する生活に繋ぐ施設等への移行などの支援を提供します。</p>	評価機関による調査結果
	<p>◇利用者の生きがいがづくり、エンパワメント支援について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <p>○「夢のある個別支援計画の実施」を実現するために、平成21年1月に個別支援計画作成プロジェクトを立ち上げ、個別支援計画作成の在り方やモニタリング実施の視点などを整備し、14のジャンルごとの個別支援計画スタンダードモデルを作成している。</p> <p>○個別支援計画の策定に際し、アセスメントにより利用者のニーズを把握し、利用者の現在の生活の背景や、生活の特有な背景、本人の希望や要望を妨げている理由を、ワークシートに記述している。個別支援会議で利用者支援の個別目標や実現の方法を検討し、利用者支援の課題を個別支援計画に反映している。</p> <p>○利用者とともに行う問題解決のプロセスを重視し、利用者の強さ(ストレングス)に着目した支援を心掛けている。</p> <p>○「夢のある個別支援計画の実施」の理念のもとに、個別支援計画を策定している。問題解決にとらわれすぎることがないように、利用者本人の思いや希望をかなえるための支援に努めている。個別支援計画スタンダードモデルに、「夢シート」があり、「AKB48のコンサートに行きましょう。そのために身だしなみを整えましょう。電車の乗り方を覚えましょう。」などの内容が盛り込まれている。</p> <p>○就労移行や地域生活移行に向け、体験部屋活用プログラムを活用し、課題であった対人関係改善のスキルの向上を図り、就労支援につなげた利用者の事例がある。</p> <p>○秦野精華園の生活ホーム(グループホーム、ケアホーム)に設置したホーム体験部屋や、利用者の出身地周辺のグループホーム、ケアホームの体験利用などを積極的に実施している。利用期間は3～5日の利用が多いが、利用者の障害特性や希望に応じて、利用日数や回数を決定している。平成22年度は延べ74名が体験利用を経験している。利用者の障害特性に応じて生活ホームの利用を経験することで、地域移行の意識付けを図っている。</p>

項目	2-G2-3:リスクマネジメントマニュアルが作成され、全職員に徹底されており、個別支援計画(施設サービス計画)に対して確認がなされていますか。
設問	過去のインシデント・アクシデントの集計データの分析により、利用者が主体的に生活するうえで予見される事故の予防をはかるために、どのように取り組んでいますか。
事業所 自己評価	
<p>リスクマネジメントへの取り組みとしては、法人全体として法人リスクマネジメント委員会(隔月開催)において、法人内の4園で共通するリスクマネジメントに係わる事案について検討しています。</p> <p>法人での決定事項については、園内課長会議(運営会議)園内リスク委員会や法人情報ネットワーク網のおしらせ機能等を通じて全職員を対象に周知を図っています。</p> <p>園内においては、園内リスクマネジメント委員会を毎月開催し、月ごとの「ヒヤリハット報告」の集計や分析(H20～)、事故報告書等に基づくリスクマネジメント等について検討しています。なお、リスクマネジメント委員会では、ヒヤリハット・マップの作成(H18)、吸引ノズルマップ(H19)、四半期ごとに園全体としての取り組み目標をポスター(H21～)等の掲示、各課が交代で担当するヒヤリハットニュースの発行(H22～)などにより全職員を対象にリスクマネジメントへの取り組みの啓発を行っています。平成23年度は、ヒヤリハット作成マニュアルの改訂版「ヒヤリハットから始めよう2」を全職員に配布しました。</p> <p>また、当園において平成19年3月に発生したマイクロバスの重大事故の経験から園内衛生委員会等において車両事故を想定した救援マニュアル、安全運行マップ等の改定について概ね2年程度の期間ごとに取り組んでいます。</p> <p>インシデント・アクシデントの集計分析による個人への対応については、個々人の障害特性もあることから、各課において利用者個々のリスク確認表の改定を適時行い、また各課の申し送り表などで事故防止の注意事項を担当・主任から行っています。誤薬等、事業所として起こりやすいリスクについては、リスク委員会、保健委員会において検討し、各課の委員会から課会議を通して周知します。各課のマニュアル等の見直しにも適時対応します。</p> <p>事故の発生の対応については、事故報告書を作成し、事故の原因を明らかにして、対策を検討し再発防止に努めています。緊急性が高い事項については、毎日の朝の打ち合わせ会を通じて園内に周知を図り再発予防に取り組んでいます。</p>	<p>◇データ分析による事故の予防の取組について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成20年度にリスクマネジメント委員会を立ち上げ、利用者の事故防止に努めている。平成22年度は、「ヒヤリハット報告書」提出と、職員への啓発、「ヒヤリハットニュース」の発行、四半期ごとのヒヤリハット目標設定による事故防止への意識の周知・徹底を図っている。</li> <li>○リスクマネジメント委員会により、ヒヤリハットマニュアルを作成し、事故防止に努めている。毎月、「ヒヤリハット報告書」を分析し、職員に周知し、事故防止の注意喚起を行っている。平成22年度は1951件の「ヒヤリハット報告書」の提出があった。</li> <li>○月ごとの「ヒヤリハット報告書」を分析し、結果を職員に周知し、再発の防止に努めている。課ごとに発生時間帯別の件数や誤与薬、転倒、誤嚥などの発生状況を分析し、課会議で対策を検討している。</li> <li>○20か所以上の「ヒヤリハット・マップ」を作成し、外出コースごとの事故発生のリスクのある地点をマークし、注意を喚起している。また、「外出時安全運転マニュアル」を作成し、車両事故発生時の対応に努めている。</li> <li>○課ごとに、利用者の障害特性に応じた職員の配慮事項を整備し、「利用者要配慮行動一覧表」を作成している。一覧表には、てんかん発作や強度行動障害、自閉症などの利用者特有の注意事項を具体的に記載し、職員の注意を喚起している。</li> <li>○利用者の障害特性による個別のリスクに対して、職員の配慮事項を適時、見直している。過飲(限りなく水道の水を飲んでしまう)への対策など、個別のリスクは個別支援計画に反映している。</li> <li>○3ヶ月ごとに「ヒヤリハットニュース」を発行し、事故の防止などを職員に呼び掛け、また、季節ごとに「個人情報をもらしません」などのヒヤリハット目標を定めて、施設内の各所に掲示して、職員への周知・徹底を図っている。</li> </ul>

項目	3-G2-1:各種マニュアル(生活支援、感染症対策、救命救急など)が確実に実行されるとともに、内容の検証を行っていますか。
設問	マニュアルの確実な実行と必要に応じた内容の見直し、検討について、どのように取り組んでいますか。
事業所 自己評価	
<p>当園では、4月の年度当初に2日間に渡り、新規採用職員及び法人内他園等からの異動職員を対象に運営計画書、各種規程及びマニュアルについて担当部課長から説明や講義を行っています。</p> <p>各種マニュアルについては、定期的に開催される法人及び園内の委員会において必要に応じた内容の見直し等の検討を行います。</p> <p>現在園内においては、平成23年度運営計画書の通り、9つの委員会、2つの分科会、2つのプロジェクトがあり、その委員会等においてマニュアルの基本的な実施の検証、見直し等の検討が行われます。</p> <p>最終的な決定については法人等の委員会の検討を経て法人園長会議や園内のみの内容であれば課長(運営)会議において決定し見直し等を実施します。</p> <p>生活支援については、園全体としての大枠としてのマニュアルを下に、各課の利用者の障害特性や職員の配置及び勤務体制を考慮した実施マニュアルの制定となります。</p> <p>実施マニュアルについては、各課のグループ会議、課会議、モニタリング会議等で検討し、その都度必要に応じて変更を行っています。</p> <p>感染症対策マニュアルの検討については、現在法人看護課長会議及び県立施設看護課長会議等において検証検討を進めています。</p> <p>救命救急については、全職員を対象とした普通救命救急講習(終了者は2~3年ごとの再研修)を毎年実施し、秦野消防署から最新の救命方法について研修を受けています。</p>	評価機関による調査結果
	<p>◇マニュアルの確実な実行と内容の見直しについて、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <p>○新規採用職員などに対しては、法人全体の採用前研修を、1月に3日間にわたり実施している。常勤職員については、3月に配属先の各園で2週間の実地研修を行い、4月の初めには各園で、「新採用、異動職員研修」を2日間実施し、秦野市内の諸施設の見学を行うとともに、各種マニュアルの説明を行っている。</p> <p>○園内に9つの委員会、2つのプロジェクトがあり、各委員会などは毎月もしくは隔月に集まりを持ち、マニュアルの検証、見直しを行っている。リスクマネジメントなど、法人全体の統一した関わりが必要なマニュアルなどは、法人の委員会で内容を検討している。</p> <p>○各課の生活支援マニュアルは、それぞれの利用者の障害特性に合わせ、具体的な実施マニュアルとなるよう、内容の見直しを行っている。実施マニュアルは、毎月開催されるグループ会議や課会議での検討を経て、個々の利用者に対して具体的な支援が提供できるマニュアルとして整備している。</p> <p>○各生活課の生活支援マニュアルは、業務マニュアルや業務表に、特別な配慮が必要な利用者に対しての具体的な援助内容を記載し、マニュアルに基づいた統一した援助ができるようにしている。</p> <p>○感染症対策マニュアルの検討については、2ヶ月に1度開催される県立施設看護課長会議で、統一したマニュアルとなるよう取り組んでいる。</p> <p>○救命救急については、平成22年度も講習会を3回開催し、65名の職員が参加している。緊急時のマニュアルは、医務課で内容を検証している。</p> <p>○リスクマネジメント委員会では、毎月の検討の結果から、「ヒヤリハットから始めよう」を改訂し、「ヒヤリハットから始めよう2」を作成している。</p> <p>○各種マニュアルは、各課の支援員室に置き、内容をいつでも確認できるようにして、マニュアルに基づいたサービス提供を実行している。</p>

項目	3-G2-2:地域に対し、事業所の専門機能を発揮したサービス提供が行われていますか。	
設問	地域に対する事業所の専門機能の還元や専門機能を活かした支援の展開について、どのように取り組んでいますか。	
事業所 自己評価		評価機関による調査結果
<p>当園は、地域に向けた施設が持つ専門機能の還元として次のような取り組みを実施しています。</p> <p>&lt;当園の作業を通した理解の促進&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○園芸指導職員による園芸教室の開催 (今年度2回で17名の地域の方を受け入れ)</li> <li>○就労継続A型事業製パン職員による製パン教室の開催 (地域の方10名を受け入れ)</li> </ul> <p>&lt;専門機能の発揮&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○秦野市立南中学福祉講演会への講師派遣 (21年度より毎年1名派遣)</li> <li>○秦野市立大根中学体験交流授業の受け入れ (2年生2名受け入れ)</li> <li>○東海大学専門ゼミ「障害者の就労について」授業受け入れ(学生13名教授・職員1名参加)</li> <li>○県立養護学校等実習の受け入れと作業・生活評価の実施(平成22年度33名延べ117日、平成23年度9月まで14名111日)</li> <li>○県立高校等教職員研修の受け入れ (平成22年11名延べ34日、平成23年23日)</li> <li>○他法人等施設職員研修の受け入れ (平成23年度3法人3名延べ12日の受け入れ)</li> <li>○他法人非常勤職員等研修会の講師派遣</li> <li>○神奈川県サービス管理責任者分野別研修インストラクターへの派遣(23年度地域生活2名・就労分野2名・生活介護2名)</li> <li>○KCN依頼の他法人リスクマネジメント研修会への講師派遣</li> <li>○GH設置推進事業への参画(地域支援部長、地域生活支援課員)</li> </ul> <p>&lt;地域の協議会等への参画&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○秦野市自立支援協議会会長(園長)としての参画</li> <li>○県立平塚養護学校評議員(園長)</li> <li>○伊勢原市自立支援協議会就労部会委員(地域支援部長)</li> <li>○秦野市自立支援協議会相談支援部会委員長(地域サービス課主任支援員)</li> <li>○秦野市介護給付費等支給審査会委員の派遣(臨床心理士)</li> <li>○湘南西地区苦情解決委員会事務局</li> </ul>		<p>◇地域に対する事業所の専門機能の還元や専門機能を活かした支援の展開について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○地域の方に向け、園芸指導職員による園芸教室や、製パン職員による製パン教室を開催している。教室の開催後は、アンケートを実施し、次の取り組みにつなげている。また、資源回収などを地域の自治会と一緒にやっている。地域の方がいつでも気軽に利用できるよう、同一敷地内に、喫茶「ラポールセイカ」を開いている。</li> <li>○地域の自治会などと一緒に活動する他、秦野精華園のグラウンドや体育館、会議室、多目的室の利用を、地域に広く開放している。</li> <li>○障害者自立支援プロジェクトとして、東海大学と共同で、平成19年度より、パンの移動販売を行っている。また、近隣の中学校の福祉講演会への講師派遣や、体験交流授業の受け入れを行っている。養護学校などの実習の受け入れを積極的に行っている他、教職員、他法人職員研修の受け入れや、講師派遣など、様々な事業に取り組んでいる。</li> <li>○園長や職員が、秦野市や伊勢原市の自立支援協議会に、役員や委員として参加している。</li> <li>○地域の方に向け、施設本体に相談支援職員を配置している。その他、喫茶「ラポールセイカ」の1階に常時、相談コーナーを設置し、伊勢原シティプラザにも、週2回、相談支援職員を派遣している。</li> <li>○グループホームやケアホームを利用し地域生活へ移行した方や、地域の中軽度の障害者を対象にして、通所チャレンジセンターにて、生活訓練や就労移行支援、就労継続支援A型・B型事業を実施している。通所チャレンジセンターにおいて、地域の中軽度の障害者に対して、地域生活での安定と就労移行などの有期限のステップアップ支援を提供している。</li> </ul>

項目	3-G2-3:自己評価結果を公表するとともに、その提供する福祉サービスの課題を分析し、その結果を利用者支援システムとサービス管理システムの改善に反映させていますか。	
設問	事業所全体での自己評価の実施ならびに評価結果をもとにした組織的な課題の把握と改善について、どのように取り組んでいますか。	
事業所 自己評価		評価機関による調査結果
<p>当園では、あおぞらプラン委員会を中心に、人権擁護に関する取り組みと、委員会で検討した全園的に取り組む利用者支援サービスの自己評価基準を定めたあおP大作戦に基づいて、年2回の職員自己評価を実施しています。</p> <p>この自己評価アンケートの結果については、あおぞらプラン委員会の中で検討分析し、年1回実施する利用者アンケートの結果とともに冊子にまとめ各課へ配布し、サービスの改善へ反映しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○当園独自の人権マニュアルの作成(あおぞらプランに準じて「あおP大作戦」を冊子化し、全職員に配布)</li> <li>○職員向け人権意識調査を実施(「あおP大作戦」の遵守状況をアンケート形式で確認)</li> <li>○当園は、神奈川県より指定管理者制度に基づく運営委託となっており、半期ごとの自己モニタリング報告を提出し、県の評価を受けています。なお、改善点等があれば県の指導に従い改善します。このモニタリングについては、神奈川県のホームページにて公開されています。</li> <li>○その他、大学・専門学校生へのアンケート調査、教職員等研修生へのアンケート調査も実施しています。</li> </ul>		<p>◇事業所全体での自己評価、組織的な課題の把握と改善について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○各課から委員を選出した「あおぞらプラン委員会」を中心にして、利用者支援サービスの自己評価を実施している。職員の自己評価は常勤の全職員を対象に、年2回、定期的実施している。自己評価結果は、集計→コメント→分析をまとめています。今年度は自由記述の評価を3回入れ、年5回実施する予定である。</li> <li>○「あおぞらプラン委員会」では、あおぞらプランを基にして、平成22年度に「あおP大作戦part4」を冊子化し、全職員に配布することで、利用者の人権擁護に対する取り組みを推進している。</li> <li>○職員の自己評価を定期的に行うとともに、利用者へのアンケートを年1回実施している。利用者アンケートは自記式と聴き取りの項目を設けている。職員の自己評価結果と合わせ冊子にまとめ、各課に配布している。</li> <li>○利用者アンケートを定期的実施する他、実習生などに対しても、実習終了後にアンケート(モニタリングアンケート)を行い、施設運営に活かすことができるよう取り組んでいる。モニタリングアンケートの結果も、職員の自己評価結果などとともに、冊子にまとめている。</li> <li>○神奈川県からの指定管理者制度に基づく運営委託に対して、半年に1回、園長、総務部長、支援部長により、自己モニタリング報告を作成し、県の評価を受けている。</li> </ul>

項目	3-G2-4:利用者支援システムとサービス管理システムの実施結果や自己評価の結果に基づいて、サービスの質の向上を目指した実践的な教育訓練を実施していますか。	
設問	自己評価の結果や苦情申出、事故報告などで把握した事業所の現状の課題に対応した職場内での実践的な教育訓練について、どのように取り組んでいますか。	
事業所 自己評価		評価機関による調査結果
<p>職員研修については、常勤職員(約400名)を対象とした法人階層別研修と法人内各園が独自に企画する園内研修があります。</p> <p>今年度法人研修委員会が中心となり企画、実施した階層別研修では、法人全体テーマとして「リスクマネジメント」と「個別支援計画の作成」を取り上げ、サービスの向上を目指しています。</p> <p>園が独自に企画する園内研修・講習会は、次のとおりとなっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○園内研修委員会では、当園の利用者の障害特性を検討し、発達障害勉強会、精神障害勉強会、ネグレクト(被虐待)勉強会を実施しています(児童精神科医・子ども虐待ネグレクト防止ネットワーク理事長・臨床心理士・大学講師等へ講義を依頼)。</li> <li>○事故防止等への対応としては、秦野消防署の指導による普通救命・応急手当講習会を毎年実施します。</li> <li>○衛生委員会は、腰痛予防講習・護身術・メンタルヘルス講習・安全運転講習等を外部講師を招いて実施しています。</li> <li>○あおP委員会は、湘南西地区苦情解決委員会との共催で人権研修を毎年開催しており、今年度は「利用者の性について」外部講師を招き、講義とグループディスカッションを実施しました。また、現在、利用者支援において性教育の必要性が課題となっており、1月に秦野保健所の協力を得て利用者向け講義を実施します。</li> <li>○当園は、多機能型事業所としての特色があり、個別支援計画の作成について新採用及び異動職員全員を対象とした個別支援計画勉強会を実施し、「夢のある個別支援計画作成」の理解推進に取り組んでいます。</li> <li>○非常勤職員や新採用職員を対象に、今年度より知的障害者支援の理解を促進するための月1～2回程度の基礎勉強会を支援部長が講師として開催しています。</li> <li>○そのほか、法人の研究援助事業グループ自主勉強の一環として園内において他法人職員も参加したSST研修を実施しています。</li> </ul>		<p>◇サービスの質の向上に向け、職場内での実践的な教育訓練について、訪問調査で複数の事例から確認できた内容は次のとおりでした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○園内の研修委員会の代表2名が、法人研修委員会のメンバーとして参加している。法人階層別研修は5階層に分かれて実施している。法人全体のテーマとして、「リスクマネジメント」と「個別支援計画の作成」に重点を置き、法人全体でサービスの向上を目指した取り組みを行っている。</li> <li>○園内研修については、園内研修委員会が中心になり、他委員会主催の研修会の実施も考慮しながら、年間の研修計画を策定している。園内研修では、利用者の障害特性を検討し、研修会の担当者を決め、発達障害勉強会や精神障害勉強会、ネグレクト勉強会を企画している。園外研修の参加者は、課長会議の中で参加者を決定している。</li> <li>○あおぞらプラン委員会では、湘南西地区苦情解決委員会との共催で、毎年、人権研修を開催している。今年度は利用者を対象に、性教育に関する講義を実施する予定である。</li> <li>○新採用職員及び異動職員を対象として、「夢のある個別支援計画の実施」の理解を目指して、個別支援計画の作成勉強会を複数回、実施している。</li> <li>○今年度より、支援部長を講師として知的障害者の支援を理解するため、非常勤職員などを対象に勉強会を実施している。その他、自主勉強会として、他法人職員も参加し、発達障害の勉強会やSST勉強会、ネグレクト勉強会などを実施している。</li> </ul>

項目	4-G2-1: 日中活動支援に関しての利用者一人ひとりに適したサービス提供への取り組みについて説明してください。	
	事業所 自己評価	評価機関による調査結果
	<p>①「生活介護1」については、利用者の状況が多岐に渡っていることから、身体機能の維持と生活リズムの安定を目標とするグループ(屋外活動作業:活動A・B、環境美化作業の3活動)と作業導入や安定した作業への取り組みを目的とするグループ(リサイクル作業、個別プログラム作業の2活動)の二つの区分により支援を展開しています。基本的に午前・午後とも90分程度のグループ活動プログラムと毎週火・金曜日の午後は生活課ごとの外出プログラム、ピバノンデー(のんびり入浴)やおやつ作りなどの余暇プログラムや個別支援の時間を設け、個別支援計画に沿った支援と「潤いのある生活」に繋げてきました。</p> <p>②「生活介護2」については、2年から3年の有期限事業である生活訓練や就労移行事業において、利用期限内に地域生活移行や就労移行が出来なかった方を対象に、今年度(当園は平成20年4月に障害者自立支援法体系へ移行したため、23年3月にて当該事業の利用期間が終了した方が発生)より日中活動支援を開始しました。この「生活介護2」については、作業プログラムや生活マナープログラムを中心として次の支援への移行を前提とした支援プログラムを提供しています。</p> <p>③「生活訓練」については、基本的な利用目的が、地域生活への移行や出身地支援事業(ケアホーム・グループホームあるいは入所施設)への移行を前提としており、社会生活におけるマナーや生活スキルの向上、ボランティア指導者の協力による書道や絵手紙などの余暇支援、公共施設や交通機関の利用など地域生活への移行を意識できるプログラム、利用者の自信づけにつながる作業プログラムの提供を行っています。</p> <p>当園の「生活訓練」では、中軽度の知的障害者でネグレクト等被虐待体験等により社会的養護の必要な方を積極的に受け入れており、こうした方については、臨床心理士による定期的な心理面接も特別支援として取り入れています。また、地域生活への移行を意識できるように就労移行支援利用者とともにSST支援も実施します。</p>	<p>◇訪問調査で確認できた事項は次のとおりでした。</p> <p>①日中活動における「生活介護1」では、60人の利用者を対象に、身体機能の維持と生活リズムの安定を目標とするグループは、サーキット歩行活動や環境美化作業の活動を行っていること、作業導入や安定した作業への取り組みを目的とするグループは、リサイクル作業や個別プログラム作業を行っていることを、「日中支援体制の特色」で確認した。また、活動時間以外には、社会体験や日中の入浴等の支援を行っていることを、「生活介護社会科見学」や「週末予定表」、「日用品外出予定表」で確認した。</p> <p>②「生活介護2」では、利用期限内に地域生活移行や就労移行ができなかった16人の利用者を対象に、地域移行推進プログラムとして、椎茸栽培を行っていること、これまでの取り組みを維持できるように、園内外の実習や施設見学、社会マナー講座等を継続的に支援していることを、「日中支援体制の特色」や「マナー講座プログラム」、「あいさつ身だしなみチェック表」で確認した。</p> <p>③「生活訓練」では、12人の利用者を対象に、生活訓練プログラムとして、製品の箱詰めの外注作業を行っていること、対人関係の構築や社会性を高める目的で、社会マナー講座等を設定していること、ネグレクト等被虐待体験等により社会的養護の必要な方には、臨床心理士による心理面接等も取り入れていることを、「日中支援体制の特色」や「マナー講座実施記録」、「SST実施記録」で確認した。</p>



項目	4-G2-2:就労支援に関しての利用者一人ひとりに適したサービス提供への取り組みについて説明してください。	
	事業所 自己評価	評価機関による調査結果
	<p>当園は、平成20年の障害者自立支援法への移行時には、入所支援施設の就労支援サービスとして、「就労移行支援」(以下「移行」)と「就労継続支援A型」(以下「A型」)での支援を提供していました。</p> <p>①入所「A型」については、触法行動や対人関係の構築において大きな課題があり、一般企業等への就労移行が現時点では困難な方への就労支援として園内での製パン事業や軽食喫茶事業での雇用を展開しました。こうした入所「A型」利用者の受け入れ可能な生活ホームの設置を計画的に推進しました。入所「A型」利用者を対象に毎年2～3名程度へ地域生活移行プログラムを実施して、平成23年4月にすべての入所「A型」利用者が地域生活へ移行。移行後は通所チャレンジセンターの「A型」利用者として雇用も継続できる体制を提供しました。平成23年度より、入所支援施設においては「A型」を廃止し、就労支援は、「移行」事業のみで実施していません。</p> <p>②「移行」においては、園内でのフローアータイレ等の清掃業務、ワックスがけ作業を通して基本的作業態度等の習得や清掃技術指導者からの清掃器具(ポリッシャー等)の技術指導を受けています。「移行」利用者については、入所から6ヶ月以内を目安に出身地を中心としたハローワークと就労・生活支援センターへの登録を実施し、定期的なハローワーク訪問、会社面接会への参加、体験的な企業実習への参加など個別支援計画に基づく就労支援を提供しています。生活面や就労マナーの向上については、SSTロールプレイングを適時開催してグループワークとして取り組んでいます。</p> <p>③企業実習については、登録した就労・生活支援センターと協力して実施し、「移行」後、センターへの支援移行がスムーズに行えるよう配慮します。当園に独自に配置しているジョブコーチを中心とした職場開拓により、実習先や就労先の開拓が進んできており、今年度については2名の方の就労移行が実現できました。</p>	<p>◇訪問調査で確認できた事項は次のとおりでした。</p> <p>①入所就労継続支援「A型」については、受け入れ可能な生活ホーム(グループホーム、ケアホーム)を整備し、地域生活移行プログラムを実施し、すべての利用者が地域生活へ移行したこと、移行後は通所チャレンジセンターの就労継続支援A型の利用により、製パン製造、販売等を行っていることを、「日中支援体制の特色」で確認した。</p> <p>②就労移行支援については、12人の利用者に対して、職場適応プログラムとして、清掃作業を行っていること、定期的なハローワーク訪問や会社面接会、企業実習への参加を行っていることを、「日中支援体制の特色」や「地域サービス事業取り組み状況実績表」で確認した。また、生活面や就労マナーの向上を目指し、生活、職業マナー講座を開催していることを、「SST実施記録」や「マナー講座実施記録」、「個別支援計画書」の事例で確認した。</p> <p>③就労移行支援における企業実習については、指定管理者制度の第1号職場支援を活用し、園内にジョブコーチを配置し、職場開拓や実習先、就労先の開拓を進めていることを、「地域サービス事業取り組み状況実績表」で確認した。</p>

項目	4-G2-5: 地域生活移行支援に関しての利用者一人ひとりに適したサービス提供への取り組みについて説明してください。	
	事業所 自己評価	評価機関による調査結果
	<p>①当園は、「ネグレクト等被虐待体験により家庭基盤の弱い社会的養護の必要な知的障害者」の自立支援と「医療少年院等矯正施設の仮退院者や起訴猶予処分等触法知的障害者あるいは触法行為の頻繁な知的障害者」の自立支援という2つの役割を県立障害者支援施設として担っています。こうした支援対象者の多くが、中軽度の知的障害者であり、その日中の支援事業としては、就労移行支援か生活訓練において取り組むことになります。県立施設として養護性の高いこうした方の地域移行を推進するため、平成21年度より、全園的な取り組みとして「触法・ネグレクト等地域移行プロジェクト」を発足させ地域移行に向けた取り組みを検討しています。</p> <p>②ネグレクト等被虐待体験の方については、金銭管理や社会マナーの取得、家族関係の調整、臨床心理士を中心とした心理面接や箱庭療法、プレイ、描画などを、性的虐待体験者については個別の性教育など一人一人の精神状況や社会適応力等に配慮した支援を提供しています。</p> <p>③触法関連の方については、神奈川県地域生活定着支援センターや保護観察所、援護市町村CW、出身地相談支援事業所を交えた自立支援会議を定期的で開催し、その中で本人の希望や被害者並びにその家族の意向に考慮した自立支援プログラムを検討し、個別支援計画に基づき提供しています。また、当園地域生活支援課の生活ホームに設置したホーム生活体験部屋を計画的に活用する支援プログラムも提供しています。</p> <p>④なお、諸事情により、出身地への地域生活移行が困難な方については、当園の生活ホーム利用による地域生活移行プログラムを実施しています。</p>	<p>◇訪問調査で確認できた事項は次のとおりでした。</p> <p>①秦野精華園は、家庭基盤の弱い社会的養護の必要な知的障害者や、触法関連の知的障害者が地域移行できる取り組みを、県立施設の役割として推進している。これらの事業を推進するために、触法・ネグレクト等地域移行プロジェクトを発足させ、取り組みを検討していること、地域生活への移行を目指した生活ホームを整備していることを、「触法・ネグレクト等地域移行プロジェクト会議録」で確認した。</p> <p>②ネグレクト等被虐待体験を持つ利用者については、臨床心理士による心理療法等の支援を行っていること、性的虐待体験者には一人ひとりの精神状況や社会適応能力等に配慮した支援を行っていることを、「体験交流セミナー」の内容で確認した。家庭環境の問題から入所を受け入れ、モニタリング会議や診断会議を継続し、企業への雇用につながった事例を「個別支援計画書」で確認した。</p> <p>③④触法関係の利用者については、神奈川県地域生活定着支援センター等と連携し、これまでに5人の利用者を受け入れていること、出身地への復帰が困難な利用者も多いことから、秦野精華園の生活ホームへの移行を支援していることを、「触法・ネグレクト等地域移行プロジェクト会議録」で確認した。</p>

## 2-2. 利用者への調査

### ～ 利用者（家族）アンケート調査を実施した結果です ～

利用者（家族）アンケート調査は、神奈川県社会福祉協議会の「福祉サービス利用者意向調査キット」を用いて実施した。

#### 1. 調査の状況

調査期間	平成23年11月7日 ～ 平成23年12月7日
調査方法	所定の調査票(アンケート)による。
調査対象者の匿名化	調査は無記名で行い、調査結果から回答者について個人が特定化される場合は、神奈川県社会福祉協議会で匿名化をはかった。
アンケート調査票の送付	対象者には事業所を經由して調査票を配付した。
アンケート調査票の回収	記入済みの調査票は対象者から直接、神奈川県社会福祉協議会に郵送された。
回収の状況	<生活介護/生活訓練> 調査票配付数 48通 : 返送通数 46通 : 回収率 95.8% <就労移行支援> 調査票配付数 11通 : 返送通数 11通 : 回収率 100.0%

#### 2. 調査結果の傾向

##### ●アンケート調査全体の傾向

##### <生活介護/生活訓練>

- アンケートの回答者は、利用者本人が70%で、本人以外が30%であった。
- 事業所のサービス全体の満足度は、「全体的にとても満足である」が24%、「全体的に満足である」が33%であった。
- 「全体的に満足しているが、一部改善してほしい点がある」は30%、「全体的に不満である」は7%であった。
- サービス利用前後での気持ちの変化の設問では、「安心して生活できるようになった」が59%で最も高い回答となり、次いで「生活を楽しめるようになった」が48%となっている。
- 自由意見では、良い点:44件、努力を期待したい点:28件、その他意見:27件の計99件の意見が寄せられた。
- 良い点の自由意見では、行事・外出、職員の対応、食事に関する意見が多く寄せられていた。
- 努力を期待したい点の自由意見では、職員の対応、利用者間のトラブルについて意見があがっていた。

##### <就労移行支援>

- アンケートの回答者は、利用者本人が100%であった。
- 事業所のサービス全体の満足度は、「全体的にとても満足である」が27%、「全体的に満足である」が18%であった。
- 「全体的にやや不満である」は36%であった。
- サービス利用前後での気持ちの変化の設問では、「安心して生活できるようになった」が64%で最も高い回答となり、次いで「元気になった」が55%となっている。
- 自由意見では、良い点:5件、努力を期待したい点:2件、その他意見:2件の計9件の意見が寄せられた。
- 良い点の自由意見では、行事に関する意見が寄せられていた。

### 3. 発展的サービス評価

#### ～ 事業所におけるサービスの質の向上のためのシステムについての評価結果です ～

取り組み

入所利用期間の終了を3か月前に控えた家庭養育基盤の弱い利用者の  
 地域生活移行支援と就労支援への取り組み

取り組み期間

23年9月～11月

PDCA	取り組みの概略
<p><b>「P」 目標と 実践計画</b></p>	<p>ネグレクト等被虐待体験で「社会的保護を必要とする知的障害者」の地域生活移行や就労支援等の自立支援については、具体的な支援内容、方法等が確立されておらず、全国的にも大きな課題となっている。Aさんは平成23年12月末にて入所就労移行支援の利用期間を終了することもあり、今年度4月に、地域生活への移行に向けた支援を全園的に取り組むことを確認した。Aさんにはこれまでも、地域生活移行に向けた生活ホーム体験利用や小遣いの自己管理等の働きかけを行ってきたが、利用期間終了が迫っているが具体的な目処が立たない状況にある。Aさんへの支援目標を以下に掲げた。</p> <p>&lt;長期目標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ Aさんの生活ホームを利用した地域生活移行を実現する。居宅介護サービス等の活用による本人が幸福感を感じられる生活を実現する。</li> <li>・ 上記実践を通して、家庭的基盤（ネグレクト等被虐待、養育能力）の弱い知的障害者の地域生活や就労への移行を支援して、内外に示せるスタンダード支援の構築に取り組み、障害者支援を推進する。</li> </ul> <p>&lt;短期目標&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人の地域生活移行への意識を高め、具体的な地域生活を描けるように設定課題に取り組む。</li> </ul> <p>地域生活スタンダード支援プログラムを活用し、以下を掲げ、取り組みを開始した。</p> <p>&lt;Aさんへの直接支援&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①外出等の余暇活動や自由時間の計画的な過ごし方を自らで企画・立案し、実施する。併せて地域生活におけるマナーを身につける。</li> <li>②携帯電話の利用についての利用マナー、自己管理とコスト意識を身につける。小遣いの範囲内で責任を持って利用する。</li> <li>③実際の移行を予定している生活ホームの体験利用を実施し、地域生活を積極的に楽しむ。</li> <li>④ハローワーク等外部就労支援資源の利用と就労移行意識の向上に取り組む。</li> </ol> <p>&lt;園全体としての目標&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>⑤ Aさんの地域生活への移行支援を通して、これまで当園が構築してきた地域生活や就労への移行プログラムを家庭基盤の弱い方の移行支援において実践し、内容等の検証、改善を図る。</li> </ol> <p>Aさんへの支援を通して、「地域生活移行のスタンダード支援の確立」と「ネグレクト等被虐待体験者や家庭養育基盤の弱い方の支援方法の確立」について、同時に取り組んだ。触法・ネグレクト等被虐待体験者地域移行プロジェクトとの協働の取り組みとした。</p>
<p><b>「D」 計画の実践</b></p>	<p>具体的な計画の実践</p> <p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（期間9月～）担当職員と相談し、当園ガイドヘルパー制度等を活用した外出計画書の作成と報告書を作成する。本人自身が、地域生活を意識して過ごす休日外出計画書の作成と報告書を作成する。担当・主任・課長・部長・園長までの本人が持ち回りにて複数職員からの意識付けと確認を受ける。</li> </ul>

	<p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(期間9月～) 携帯料金の家族負担を自分の小遣いの範囲内での支払いを約束する。</li> <li>・(期間10月～) 本人携帯管理時間の変更: これまで外出時や帰宅時のみ自己管理としていたが、平日は作業時間後就寝までの5.5時間の自己管理、休日は起床から就寝時間帯までの自己管理へ変更する。</li> <li>・(期間11月～) 有害サイトの利用制限の実施。料金プランの見直し。地域生活において、本人の携帯所持の必要性についての評価の実施。</li> </ul> <p>③について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(期間9月、2泊3日) 生活ホームの体験利用部屋を活用し、担当が提案した計画に基づき休日等の体験利用を実施する。</li> <li>・(期間11月、4泊5日) 生活ホームの体験利用部屋を活用し、担当と本人とで企画した計画に基づき地域生活を体験する。</li> <li>・(期間11月、6泊7日) 生活ホームの体験利用部屋を活用し、そこから日中作業や自ら企画した余暇など地域生活を体験する。</li> </ul> <p>④について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(期間9月～) 就労支援員・ジョブコーチの協力の下、ハローワークへの登録及び活用体験の支援の実施。</li> <li>・(期間10月～) 定期的に体験受け入れを依頼している、市内特例子会社での就労実習の実施。</li> </ul> <p>⑤について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上記期間内において実施するAさんの支援プログラムの内容や実施結果を地域移行プロジェクト・グループ会議等で確認し、その都度修正等を図る。必要と思われる内容・方法の変更については、全体主任会個別支援計画分科会にてまとめていく。</li> </ul> <p>9月から11月の3ヶ月で取り組みを実践したが、毎月、課内小グループ会議や課会議、触法・ネグレクト等地域生活移行プロジェクト会議、園内調整会議等を定期的に開催し、取り組みの状況をPDCAのサイクルで検証し、次月の内容につなげていった。3ヶ月の取り組みの中で、PDCAサイクルを繰り返し実践していった。</p>
<p>「C」 実践の評価</p>	<p>実践後の評価は以下の通りである。</p> <p>&lt;Aさんへの直接支援&gt;</p> <p>①については、形の上では、職員主導から本人が企画・立案し、実施することを身につけたが、切符の購入やお店での注文など自らが行う機会についての支援がこれまでなかったため、ホームでのごみの分別処理への不安など基本的な生活スキルの弱さが判明した。本人作成の外出計画書作成では、職員のアドバイスはあまり活かされず、内容的には家族や身近な友人との外出内容に偏る傾向が続いている。支援側が、中軽度利用者ゆえに出来ているという見込みで支援していたことで、本人の具体的な生活力の把握に欠けていた。また、余暇を拡大する体験支援が不足していた。</p> <p>②については、地域生活を送る上で、携帯電話の利用については必然的なものとして捉え取り組んだ。想定される使用料金の拡大、有害サイト利用のリスクについての対応として、利用マナー・自己管理とコスト意識を身につける支援を展開したが、本人管理時間を増やしたことで、携帯電話使用の依存度が高まってしまふ。「携帯の使用が出来ないのであれば、地域生活はしたくない」との本人の訴えがあるという状況。利用のマナーについても、声の大きさなど他者の迷惑となっている点で、Aさんの携帯利用の意義について考えさせられている。地域生活支援課との調整も必要との評価。</p> <p>③について、本人は常に他者との係わりや繋がりのある生活空間、生活時間の中に安心感を得ているようで、一人だけの空間や時間への対処が出来ない状況。生活ホームにおける新しい対人関係を構築するには、ある程度の時間がかかるため、地域生活を楽しむ段階にはなかった。早急の支援修正が必要。</p> <p>④ハローワークへの登録は終了、利用方法の習得に向けて経験を積み上げていく段階で</p>

	<p>ある。企業実習へも参加するが、作業能力的には高いものを発揮するも、人見知りなどが強く、基本的な挨拶等も積極的に行えない状況。対人関係の構築など1週間ではクリアできなかった。環境の変化に弱く、本人の実習参加意欲も消極的であった。</p> <p>&lt;園全体としての目標&gt;</p> <p>⑤本人持ち回りによる外出計画・報告書の説明についての支援プログラムの意味が全体に周知されておらず、プログラム開始当初、計画書を職員が回してしまう。本人が、園長までの複数職員から直接説明するという意義について周知を図る。スタンダードプログラムの社会資源の活用については、支援側が「これ位はできるだろう」との見通しの下、ステップアップ支援が行われているが、細かな達成評価と実際の確認が重要だということがわかる。</p> <p>取り組みの結果から、これまで周りがカバーして見えなかった生活力のなさや、地域生活に対して本人が想定以上に相当な不安を持っていること、生育歴や家庭環境の違いから中軽度利用者のスタンダード支援プログラムでは拾いきれない、個別のスキル評価の見落としがあったことなどがわかった。</p>
<p><b>「A」 結果と 改定計画</b></p>	<p>上記の取り組みの評価を踏まえ、施設入所利用期間の終了が1ヶ月前となり、最終的な地域移行プログラムの実施を確認する。これまでの支援結果から課題として以下の点について重点的に支援を実施する。</p> <p>○一人で過ごす時間・空間の経験を積み上げるため、寮内の一人暮らし体験部屋での生活を、移行までの基本プログラムとし、適時生活ホームの体験を実施する。その中で、本人の出来ない生活スキル（ごみの分別等）をピックアップし、集中して支援していく。生活ホームの体験利用部屋の活用では、そこから日中作業や自ら企画した余暇など地域生活を体験する。</p> <p>○自らの思いを相手に伝えるスキル向上のため、園内で開催しているSST（ソーシャル・スキル・トレーニング）への参加を実施する。</p> <p>○対人関係や環境の変化について過敏に反応し不安感が高まるケースのため、まずは地域生活（生活ホーム）への移行を第一目標として取り組む。就労支援については、当面当園の通所部を利用し、現在継続して実施している園内調理課での職場実習を継続し、その中で調理技術の向上・基本的作業態度の習得を支援する。</p> <p>○携帯電話の自己管理については、支援移行先担当の地域生活支援課と本人も交えた話し合いを継続して行き今後の所持を調整する。余暇活動などの自己企画への取り組みは継続し、地域生活移行後の移動支援やガイドヘルパー支援が活用できるよう援護機関と居宅サービス支給時間数の調整を地域生活支援課と協働で行う。入所前に頻繁に発生していた金銭トラブルの再発を避けるため、家族や特定の友人との外出については、回数制限の調整に入る。</p>

**<第三者評価コメント>**

これまで園全体のプロジェクトとして取り組んできた課題を取り上げ、テーマとして設定している。Aさんへの支援を通して、「地域生活移行のスタンダード支援の確立」と、「ネグレクト等被虐待体験者や家庭養育基盤の弱い方の支援方法の確立」を目指している。3ヶ月の取り組みの中で、PDCAマネジメントサイクルを繰り返して展開し、次への取り組みに発展させている。今回の取り組みの結果から見えた課題は、スタンダード支援プログラムの中に取り入れる予定で、今後の発展が大いに期待できる。