

(様式第2号)

福祉サービス第三者評価結果報告書

事業所名 障害者支援施設 星空の里

評価実施期間 平成29年6月14日～平成30年3月6日

1 評価機関

名称	公益社団法人鹿児島県社会福祉士会
所在地	鹿児島市鴨池新町1番7号 社会福祉センター5階

2 事業者情報【平成29年10月25日現在】

事業所名称： (施設名)	社会福祉法人 大一会 障害者支援施設 星空の里	サービス種別：	施設入所支援 生活介護
開設年月日：	平成11年4月1日	管理者氏名	施設長 有馬 修美
設置主体：	社会福祉法人 大一会	代表者役職・氏名	理事長 大保 潤一郎
経営主体：	社会福祉法人 大一会	代表者役職・氏名	理事長 大保 潤一郎
所在地：	〒895-2526 鹿児島県伊佐市大口宮人463番地33		
連絡先電話番号：	0995-24-2511	FAX番号：	0995-24-2514
ホームページアドレス	www.daiichikai.or.jp	E-mail	hoshizora@po.minc.ne.jp

基本理念・運営方針

<経営方針>

地域に密着した経営を目指し、礼をもって接するとともに、安心を与える笑顔で、温かみのある空間を提供します。

<基本方針>

平成28年度は、『援助の在り方』について実践を振り返り検証する機会や、『動き出しは当事者から』の実践や、『星空の里新任職員研修会』を通して<援助>についての概念を知り、学ぶ1年とすることができました。

平成29年度は、ご利用者やご家族、地域の声をキャッチすることに意識を向け、真のご利用者主体の援助を実践できるよう努めて参ります。また、各種会議の在り方や時間帯の検討、残業ゼロに向けての業務見直しと検討に着手して参ります。

完全個室化に向けた2年目の取り組みとして4つの重点目標をもとに、築き上げた援助の土台を浸透・発展させた現場実践できるようになること、スタッフの更なるスキルアップに努めて参ります。

<重点目標>

- ① 真のご利用者主体の援助実践
- ② スタッフのスキルアップ
- ③ 働きやすい職場環境づくり
- ④ 居心地の良い空間づくり

(様式第2号)

【施設事業所の特徴的な取組】

<ul style="list-style-type: none">・毎月1回外部講師によるユニットリーダー及びスタッフの対人援助勉強会の開催・ユニットケアの実践（入居4ユニット&通所1ユニット）・ご利用者会議やユニット会議の開催・月替わりお風呂の開催（しょうぶ湯、紅茶湯、菊湯、緑茶湯等）・コラボ研修会の開催（4施設での合同研修会）・多様な研修プログラム（新任職員研修、実践事例報告会、フォローアップ研修等）・プリセプター制度・福利厚生（バースデイ休暇、PTA休暇、子の看護休暇、有休貯蓄制度ほか）・各種プロジェクト活動 （求人プロジェクト、研修推進プロジェクト、旅行プロジェクト、リスクマネジメントプロジェクト、衛生委員会ほか）・事業計画に基づく計画的な事業推進
--

【利用者の状況】

定員	施設入所支援	50名	利用者数	施設入所支援	52名
	生活介護	60名		生活介護	60名
	短期入所	4名		短期入所	4名

【職員の状況】

職 種	勤務区分				※常勤換算	※基準職員数		
	常勤(人)		非常勤(人)					
	専従	兼務	専従	兼務				
施設長	1				1	1人		
サービス 管理責任者	2				1	1人以上		
事務員	2		1		2.8			
清掃員			3		1.7			
栄養士	1				1	1人		
看護師	2		2		1	1人以上		
作業療法士	1				1			
生活支援員	26		5		29.5	20.0人以上		
前年度採用・退職の状況			採用		常勤	9人	非常勤	12人
			退職		常勤	9人	非常勤	20人
○常勤職員の当該法人での平均勤務年数						8.2年		
○直接処遇に当たる常勤職員の当該法人での平均勤務年数						6.4年		
○常勤職員の平均年齢						37.2歳		
○うち直接処遇に当たる職員の平均年齢						35.5歳		

3 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成29年 6月 14日 (契約日) ～ 平成30年 3月 6日 (評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	回 (平成 年度)

4 評価の総評

- ・施設は緑が多く開放的な環境で、施設内の環境整備が行き届いており、臭いもありません。利用者は施設内外で自由に過ごされ、玄関横の事務所も開放的で利用者の生活スペースの一環として自由に出入りし、職員に気軽に相談されています。
- ・法人の敷地内に2施設とグループホーム、グラウンド、本部棟があり、本部棟には温泉（家族湯も含む）が隣接されており、利用者や職員、地域住民が温泉を利用しています。
- ・法人全体で業務改善や効率性の向上に向け、求人、リスクマネジメント、研修推進、衛生推進などのプロジェクトを作り、各施設長がそれぞれのプロジェクトリーダーとして活動を推進する体制が整っています。求人は専従の職員とリーダーが年間を通して活動し、離職者対策として福利厚生の実施を図り、休暇を取りやすくするため法人独自に特別休暇を設け、職場環境の向上に取り組んでいます。
- ・施設内の掲示物（行事や催し物の案内など）は車椅子利用者に配慮された高さにあり、利用者全員が見やすいように工夫をしています。
- ・居室はユニット化されていますが多床室も残っており、利用者全員が自分の空間を確保できるように全室個室化の計画があり今後期待されます。
- ・一つ一つ自由な発想で斬新な取り組みが行われていますが、それぞれを結び付け相互の連携を図るなど、活動を統合し構築する体制作りが望まれます。
- ・業務改善の一環として、記録などを簡素化し、ペーパーレスを推進しています。また、グループウェアソフト「サイボウズ」を導入し、法人、施設、委員会など職員ごとに設定したグループで情報が共有でき、連携ツールとして活用されている事は評価できます。しかし、分析結果や会議録など、必要な記録や資料の保存方法については検討が求められます。
- ・新入職員への教育制度として、3カ月を基本として担当指導者が業務や施設内のルールをマンツーマンで教育する施設独自のプリセプター制度があります。プリセプターは施設認定資格で5年ごとに更新研修が課されています。教育制度として評価項目を設定し習得度を確認していますが、標準的サービスの実施方法はマニュアル化されていないため、プリセプターによる評価に差が生じやすく、手順等が合っているのか確認できません。文書等により誰もが確認できる工夫が必要です。あわせて支援方法は規程で整備されているものもありますが、職員が内容を理解し対応できるためには手順書として整備することで誰もが対応できる

(様式第2号)

マニュアルとなるため、今後整備されることを期待します。

5 第三者評価結果（別紙）

6 利用者調査の結果（別紙）

7 事業者の自己評価結果（別紙）

8 第三者評価結果に対する施設のコメント

この度、初めて第三者評価を受審させていただきました。まずは職員間で第三者評価を受審する意義と目的を共有したうえで、項目の一つ一つを話し合いながら、自己調査をさせていただきました。役職者はできていると感じていても、職員は課題を感じていたり、一方で職員は満足していても、役職者は課題と感じていることなど、職員間の微妙な評価に対するズレがあり、いろいろなことが明確になりました。これらの項目については取り組みに対する職員への説明不足や、暗黙のまま歴年のルールとして継続しているものなどが理由であり、人事異動や入退職の際の伝達漏れなどが原因と考えられます。今後はわかりやすい資料とマニュアルの整備、言語化を図り、改善をしていきたいと思えます。

また一方で、大口園が重要視している、自由な雰囲気、自己選択・自己決定などの意思決定支援、10のこだわりや事業計画、ユニットケア等については第三者である外部の方から、具体的にお褒めの言葉をいただき、大変自信になりました。

今後もよりよいサービスの提供の為に、経営理念を大切にしながら、ご利用者、ご家族、職員の更なる満足度を向上するため、更に工夫や改善を図り、努力していきたいと思えます。