

岐阜県福祉サービス第三者評価事業評価結果表

平成 30 年 3 月 27 日改正
(平成 30 年 4 月 1 日適用)

①第三者評価機関名

NPO 法人 ぎふ福祉サービス利用者センター びーすけっと

②施設・事業所情報

名称：虹色パーク	種別：児童発達支援	
管理責任者： 笠置まどか	定員（利用人数）： 10 名	
所在地：岐阜県可児市川合 2793 番地 24		
TEL： 0574-60-3265	ホームページ： https://www.nijinohashi.co.jp/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日 平成 27 年 5 月 1 日		
経営法人・設置主体（代表者氏名）：株式会社サーバント（代表者 千住敏晃）		
職員数	常勤職員： 5 名	非常勤職員 1 名
専門職員	（専門職の名称）	
	保育士 5 名	
	社会福祉主事 1 名	
施設・設備 の概要	（居室数）	
	指導訓練室 2 室 事務室兼相談室 1 室	（設備等） トイレ 1 ヶ所 洗面台 1 ヶ所

③理念・基本方針（※転載）

理 念：真を磨き真を貫く。愛を以って動ず。
幸たるは真の人として成長なり。

基本方針：私たちは子どもたちの可能性を信じて、日々の支援に熱い心で全力投球いたします。

<ビジョン> 愛が一番、笑顔が絶えない活気が響きあう。

<私たちの約束事> 一つ、卑怯な振る舞いは一切致しません。
一つ、無理強いは一切致しません。
一つ、ほめて、はげまして、長所を伸ばします。
一つ、常に気配り、目配り、心配りを怠りません。
一つ、あいさつ、返事をきちんとおこないます。

④施設・事業所の特徴的な取組（※評価機関において記入）

株式会社サーバントは本社が可児市にあり、可児市、美濃加茂市、下呂市を拠点に運営している。放課後デイサービス7か所、児童発達支援1ヶ所、短期入所施設1ヶ所、高校通信教育サポート校、こどもリハビリクリニック、ホースセラピーの取組と、法人代表が医療・福祉・教育の三本柱をビジョンにした結果の多機能な事業展開が行われている。

法人顧問には弁護士、司法書士、税理士、社会保険労務士の各種専門職を配置しており、コンプライアンスの体制を万全にしており、特に虐待についての研修に力を入れており、毎月、職員基礎行動自己チェック表で利用者の権利侵害につながる行動を自覚し、権利侵害の防止が徹底されている。

法人全体で取組む夏祭りや年1回のバスを借り切った親子遠足も職員と保護者、保護者同士の交流の機会となっており、子どもたちが社会でのルールを学ぶ活動にもつながっている。

その中であって、虹色パークは児童発達支援の事業所として法人の多機能性を活かし、乗馬や馬と触れ合う支援も取り入れている。室内に遊具、玩具、楽器等が用意されており、創作や音楽活動・運動等個別支援活動の内容が充実している。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成30年6月15日（契約日）～ 平成31年2月1日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	今回が初回（平成 年度）

⑥総評

◇特に評価の高い点

（職員会議の充実）

経営や人事は法人代表のトップダウンであるが、同じ建屋内に本社機能があり、代表と意見を交わす機会があり、地域のニーズや変化等に対応できる事業運営に努めている。

保護者の理解を得て、月1回子どもたちの利用を午後からとし、午前の時間帯に全職員参加の会議が行われ、職員が同じ方向を向いてより良い仕事をしていく意欲と姿勢が窺える。

（組織の多機能性を活かした支援）

法人が運営する放課後デイサービスが7か所、短期入所施設、高校通信教育サポート校があり、それぞれ特徴を持った取組が行われホースセラピーを取り入れたデイサービスに出かけたり、就学利用児との交流や、次のステップへの情報も提供できるなど、組織の多機能性が活かされており、利用児や保護者等へのサービス提供の充実につながっている。

（円滑なコミュニケーション対応と危機管理の充実）

外国人の保護者が3分の1ほど占めており、文化や生活習慣の違いを理解しつつ、自己決定を尊重した支援をしている。

外国人の保護者や子どもとの円滑なコミュニケーションを図るために翻訳機を導入しており、先ずは言葉の壁を取り除いている。地域の児童発達支援センターや子ども支援センター等との連携を図り、困難事例に対処している。

また、DV被害や不審者対応の防犯カメラの設置、サスマタの整備等の危機管理が行われている。

◇改善を求められる点

(基本支援の標準的实施マニュアルの整備に期待)

管理者が職員のスーパーバイザーの役割と日々の業務に追われ、業務改善課題を把握しているが、取組めない現状に置かれている。

職員育成が担える人材育成のためにも、標準的な実施方法をマニュアル化し、基本支援の標準化を図られ、新任研修等のツールとして活用されたい。さらに改善課題の優先順位を決め、現状からの脱却に向けた取組に期待したい。

(組織としての人材育成の取組に期待)

人事は法人代表が中心になって動いており、迅速な人事異動で現場の状況に対応しているが、現場で必要な人材や職員の特性や家族の状況を知り得ている管理者が職員評価を行い、組織としての人事システムを構築し、人材育成も視野に入れた体制づくりに期待したい。

(中長期計画や事業計画の文書化に期待)

中長期計画や経営、人事等は法人代表のトップダウンでスピード感を持って運営が進められ、文書化の作業は後回しになっている。必要な情報や伝達はテレビ会議を通して迅速に対応している点は評価できるが、組織が大きくなればなるほど、事業計画や経営方針等を文書化しても職員へ周知を図り、定期的に職員の意見や要望等を聞く機会を設け、それを法人全体会議に挙げ運営に反映させていく取組に期待したい。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

職員育成について、基本的な知識、研修内容等のマニュアル化を早急に行っていきたいと考えます。そのことで、基本的な知識や方向性の足並みをそろえながら、一人ひとりに合わせた育成を行っていきたいです。

また、自己研鑽、技術の向上を行うことも必要と考えます。スタッフ同士でのコミュニケーションを深めながら、「もっとこの会社で働きたい」「この子たちを知りたい、関わりたい」という意欲やモチベーションにつなげられるような役割を担っていきたいと思えます。

⑧第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。