

**私たちの施設は、「福祉サービス第三者評価」を活用して、利用者サービス向上のために常に努力しています。**

「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

施設名	瑞 学 園		施設番号	41-0024
項目	評価結果に基づく現状分析 (20年度)	改善計画 (20年度末時点)	実施状況 (21年10月1日時点)	
年齢や障害にあった食形態の見直しについて	<p>日々の楽しみである食事については、男性食・女性食・ダイエット食など必要なエネルギー量に合わせた食事を提供しており、またスムーズな咀嚼嚥下を促すためにきゅうりスティック等を提供するなど、積極的に取り組んでいる。</p> <p>しかし、今後、口腔機能が低下している方など、食形態によってはスムーズな飲み込みを促すことができない方も増えていくことが予想されるため、日々提供する食形態の見直しが期待される。</p>	<p>口腔機能が低下し、咀嚼・嚥下が困難な方に対しては、きざみ食や粥食等の嚥下・消化のしやすい形態にして提供を行っていきと共に、個々の必要性に応じて、ゼリー等の栄養補助食品の提供を行っていく。</p> <p>日常の食事介助は生活支援員が行っているため、日々の食事の様子を把握することはもちろん、栄養士・看護師も日々の食事の様子を実際に見て、今後の食事提供方法について全職種の職員と一緒に検討し、研修・実践していかなければならない。</p>	<p>加齢等に伴い口腔機能が低下している方に対しては、現在お粥食や刻み食等の提供を行っており、そうすることで支障なく咀嚼・嚥下し食物を摂取することができている。また、個々の体調や障害特性に応じて、野菜スティックや牛乳・ゼリー等の栄養補助食品の提供を行っている。</p> <p>栄養士・看護師も利用者の食事時間に同じ場所で食事をしており、生活支援員と共に日々の状態把握と情報共有に努め、即時的な対応ができるようにしている。</p>	
地元地域の関係機関と定期的な会合や体制の強化促進について	<p>ボランティアについては、事業所自体のボランティアの需要が少ないこと、利用者の直接関わるボランティアのレベルの維持が難しいと認識しているが、より多くのボランティアを受け入れ、障害者の対する理解や認識を深めていきたいと考えている。</p> <p>また、地域の関係機関との定期的な会合など、できる限り参加しているが、自ら積極的に働きかけているのではなく、地域から声を掛けて頂いている状態であるため、今後は地元地域の関係機関と定期的な会合や取り組みの体制を強化していきたい。</p>	<p>行動障害の特性から、ボランティアをお受けしても一定の研修が必要である。問い合わせがあれば積極的に受け入れていく。</p> <p>地域の関係機関との定期的な行事や会合等にはできる限り参加し、地域の施設としての役割を果たせるようにする。また、地域内の障害児者の相談・見学等は積極的に受け付けていく。今まで主に利用者ご家族向けに行っていた療育講座は今後は、近隣関係機関や事業所等にも声を掛け、相互の取り組み方法や内容に関する意見や情報支援を行う体制の強化を図っていく。</p> <p>学園の主催する催しには、地域の関係機関や住民の方々に積極的にお声掛けし、気持ちよく参加していただけるような体制を作り交流を深めていく。</p>	<p>現在までにボランティアの問い合わせがなく、受け入れは行っていないが、問い合わせがあれば積極的に受け入れていく予定である。</p> <p>地域の関係機関との定期的な行事や会合等にはできる限り参加しており、実行委員として準備段階から参画し地域の一人としての役割を果たしている行事もある。また、地域内の方の相談・見学等に関しては依頼を全てお受けし、その結果ショートステイを利用されることもある。</p> <p>10月18日には青桃祭(学苑主催のお祭り)があり、地域住民の方から多くの問い合わせをいただき、昨年以上の入場者を見込んでいる。</p> <p>療育講座等の障害の理解を深める取り組みは、利用者ご家族に向けてほぼ毎月行っている。地域や関係機関等に向けて積極的にアピールできていないが、近隣施設の職員参加があり、療育方法の普及と共にお互いの情報交換も行うことができた。</p> <p>今後も地域の施設として認識され、役割を果たすよう努めたい。</p>	
職員の高い意欲を損なうことのない職員のケアについての取り組みについて	<p>独自の療育方法(コロメソッド)による支援を行っているが、利用者の多くに行動障害があり、意思表示が困難なため、職員のコミュニケーション技術の向上、さらにご家族の相談等に専門的知識が必要である。</p> <p>職員には難度の高い技術の習得や専門的知識の蓄積が求められている。</p> <p>職員の育成とともに、身体的な疲労・精神的なストレスに対して組織的に取り組む必要性が増してきている。</p>	<p>支援への意欲を保つために一番重要となるのは、コロロ学舎の療育目的の理解であると考え。療育の必要性、親御さんの気持ちなどの理解が深まるような研修を増やしていく。また、職員の経験や習熟段階に応じた研修も実施し、職員個人レベルを職務に活かせるような組織作りも考える。</p> <p>同時に、身体的な疲労や精神的なストレスが減じられるような職員体制を作っていくため、精神的ストレスに対しては、専門家を施設に招きセラピーを行う、随時個別面談を行う等、ストレスの軽減を図る。また、身体的に疲労が蓄積しないよう、業務分担の効率化・超過勤務量の軽減・休日の確保等が実践できるよう、職員採用の新しい方向を探っていく。</p>	<p>新入職員には4~5月に集中的に研修を行い、コロロ学舎の療育の意義や目的、求められていること、ご家族の心情等について理論的に理解した上で支援に臨めるようにしたので、支援の意欲を保つために非常に有効であった。</p> <p>しかし、研修を新入職員に集中し、職員全体の段階に応じた研修を細やかに実施することができなかったため、来年度に向けて、職員個々の段階に応じた基礎的な療育理論からOJT、ケース研究、役職者研修まで、再度研修計画を練り直す必要がある。</p> <p>一方、専門家(産業カウンセラー)によるセラピー・面談を入社6ヶ月後、または随時行うようしている。組織内での壁にぶつかった時に、第三者である専門家の客観的な意見をいただくことで、職員のケアと組織上の問題点・改善課題に気づくことができ、大きな役割を果たしている。身体的なストレスに対しては業務分担を行ったことで支援以外の業務軽減につながった。さらに超過勤務量の軽減・休日数の確保に向けて、新しいシフト案の検討とそれに向けた職員採用活動を行っている。</p>	

※この様式は、「東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金交付要綱」等の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価(又は利用者に対する調査)の結果は、施設において公表しているほか、「とうきょう福祉ナビゲーション」によりインターネットでも閲覧できます。