

私たちの施設は、「福祉サービス第三者評価を準用した調査」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準用した調査」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

施設名	そうせい学苑		施設番号	42-0014
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)	
さらなる安全・安心を確保していくためのスタッフの育成について	<p>利用者の体調変化を見逃さないよう、毎日こまめなケガチェックや顔色、食欲、機嫌等の様子を観察し、体調管理を行っている。</p> <p>また日々の健康状態や発作などに関する事項を記録する個別ファイルを作成し、発作に関しては速やかに看護師へ報告、保護者へ連絡の上通院等の必要な措置を講じている。</p> <p>学苑としては、利用者の高齢化に伴う対応や、行動障害がある利用者の通院時に付き添うことができるスタッフを育成していくことが課題であると認識している。</p>	<p>日々の支援において、事故・怪我につながりそうな「ヒヤリハット」をできるだけ多く挙げ、それを職員に周知することで事故・怪我を未然に防ぐようにしたい。</p> <p>毎日ミーティングを行うことで、支援上の問題点を次の日には改善し実践できるようにする。それにより引継ぎ事項もスムーズに漏れがなくなっていくと考えられる。</p> <p>また、実技・講義研修を定期的に行い、支援技術の総合的な底上げをすることが、行動障害者の支援を安全に行うために必要であると考えられる。</p>	<p>活動終了後、ほぼ毎日ミーティング(反省会)を行い、支援上の問題点を挙げ共通認識を持つことでチーム力が底上げされ、大きな事故を回避すること、問題解決に対処できることが増えている。ミーティングが支援員にとって非常に有効な研修となり、支援技術の向上につながっている。</p> <p>「ヒヤリハット」の報告書式を単純化し、多くの事例を挙げ、職員掲示板で確認できるようにすることにより、安全に活動するための意識が高まってきている。</p> <p>引き継ぎは情報共有ボードを機能的に活用することにより、取りこぼしが少なくなってきたが、職員全員に確実に伝わる仕組みを考えていく必要がある。</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、障害者に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、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>学苑の主催する催しには、地域の関係機関や住民の方々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>地域の関係機関との定期的な行事や会合等には概ね参加できている。地域内の障害児者の親御様や学校等からの相談件数も増えており、地域の施設として少しずつ認識され、役割を果たしつつあると思う。</p> <p>10月18日は青桃祭(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が、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つたので、来年度に向けて、職員個々の段階に応じ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」などを参照し、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。