《事業所名：村山荘》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 利用者主体のサービス提供を重要目標とした積極的な取り組み |
| | 内容 | 利用者主体のサービス提供を目指して、年2回の個別面接のほか、利用者も参加する事業計画会議など多様な方法で利用者の意向を把握し支援に活かしている。事業計画会議は事業に対する意見を聞く場として年2～3回開かれ、「話し合い広場」は毎月利用者全員参加で懇談のほか、生活上の問題中心に話し合い、利用者の意向把握に努めている。また毎週フロアミーティングで各フロアの問題について意見交換や検討を行っている。把握した意向等をもとに、旅行の行先、映画会の回数増、入浴順変更、年始の入浴実施など支援の改善につなげている。 |
| 2 | タイトル | 自立支援、退所後のケアの充実で地域移行を促進する努力 |
| | 内容 | 救護施設の役割を自立支援と明確に位置づけ、利用者とともに地域移行の可能性を追求している。入所時から、各人の描く生活のイメージに合わせて日常生活自立支援を実施している。地域移行のニーズが顕在化した利用者には、「地域生活移行支援」として施設内生活の自立や生活実習室での訓練、民間アパートでの自立生活訓練と段階を経て、円滑に地域生活に移行できるように支援している。地域移行により退所した利用者には、地域生活定着支援事業である「スマイル倶楽部」で通所、訪問、電話による相談等を実施し、地域生活の定着を支援している。 |
| 3 | タイトル | 食事に対する利用者意見・要望の尊重と給食提供の取り組み |
| | 内容 | 利用者の年齢構成が40代から60歳以上、生活歴も多様である。このため定例の嗜好調査、残滓調査のほか、数人づつ順番に栄養士、調理員と対話する給食ミーティングを月1～2回実施して利用者全員から個々に話を聞いている。食事の問題は、施設長、栄養士、調理員、相談員、援助員、看護師による給食会議で検討され、話し合い広場、各階ミーティングでとりあげられている。楽しみの一つは食事と考えられて、刺身、鍋物などバラエティーに富んだ飽きのこない食事提供が行われている。また、法人が業者を指定し、良好な納入価格・品質に寄与している。 |
| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
| 1 | タイトル | ホームページで施設の特色の発信を |
| | 内容 | 法人のホームページは、救護施設の外、高齢者施設、保育園等多様な福祉事業を営む伝統ある法人として、法人の活動全般について情報を発信している。そのためもあり救護施設については、施設案内や行事予定が中心となり、救護施設として力を入れている自立支援、地域移行や地域貢献活動等の取り組みの紹介がされていない。あらたな貧困が社会問題化している現代において、村山荘の積極的な自立支援、地域移行等の取り組みを多くの都民に情報提供されることが望まれる。 |
| 2 | タイトル | 看護師と利用者とのコミュニケーションの機会の増大を |
| | 内容 | 利用者全員の健康診断を年2回行い、健康状態の把握がされている。しかし、健診結果の説明を受診した利用者全員にはしていない。全ての利用者に説明し看護師と個々の利用者とのコミュニケーションのきっかけ・機会にして、健康状態への関心を高めることが必要である。利用者調査では看護師が来ない、相談にのってくれないとの不満が散見する。利用者の高齢化に伴い、予防、リハビリなど、専門知識の必要性が増大すると考えられるため活躍の場の拡大、専門性の活用が望まれる。 |
| 3 | タイトル | 事故・ヒヤリハット事例に積極的に取り組んでいるが、さらなる努力を |
| | 内容 | 支援、誤嚥対応、感染症、体調異変時等のマニュアルを定め利用者の安全確保に努力している。活動の中心としてリスクマネージャーを設置すると共にヒヤリハットへの積極的な取り組みは事故防止につながるとして職員の啓発に努めている。「事故・ヒヤリハット判断基準」に沿って多くの事例の提起を行い、毎月リスクマネージメント委員会で検証・分析し、再発防止へ積極的に努力している。一方、こうした取り組みのなか誤薬等はあまり減少していない。今後事例の検証・分析をさらに進めるほか事故防止マニュアルの整備など一層の取り組みを期待したい。 |

《事業所名：さつき荘》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 循環型施設としての役割を担うことを運営方針として支援にあたり、利用者の地域生活移行を進めている |
| | 内容 | 循環型施設としての役割を担っていくことを運営方針のひとつとして居宅生活訓練を実施しており、施設内の生活訓練室及び借り上げアパートを利用して、利用者の可能性を見出しながらそれぞれに適した自立生活実現に向けて支援に取り組んでいる。また、利用者自身が自分の生活を考えることも大切と位置づけ、面談等を通してニーズの把握に努めている、その成果として、26年度はケアハウスをはじめとする高齢者施設への移管が3名、今年度も7月の時点でアパートでの居宅生活を2名が開始している。 |
| 2 | タイトル | 地域支援の一環として一時入所を積極的に受け入れてており、地域に戻った時の自立生活を視野に入れた支援を行っている |
| | 内容 | 地域貢献の一環として、地域で生活している障害を抱える人、精神科の病院に入院している人、緊急の受け入れが必要な人などを対象に一時入所を実施している。着の身着のままで来る人もいる中、衣食住の提供だけではなく地域に戻った生活を想定し、目的をもった支援を行うことを大切にしており、課題を明確にしたアセスメント、自立生活を視野に入れたサービス提供計画の作成等が行われている。繰り返し利用する人もおり、関係機関と連携の下、モニタリングを実施するなど、生活困窮者等の地域での生活を支援している。 |
| 3 | タイトル | 食事について利用者の意見を取り入れる多様な努力がなされ、人前では意見を言えない利用者の声も吸い上げる工夫がなされている |
| | 内容 | 利用者参加の食事ミーティング、食事懇談会等は少人数参加とし、利用者全員から意見を聞く機会としており、厨房職員が利用者の希望に沿って調理する「さつきグルメ」、実施月により中華、和食、イタリアン等のテーマの中からメニューを提示し、利用者の意見を聞いて実施する「お好みランチ」、利用者が調理に参加する「お楽しみ食事会」等に反映されている。食事の嗜好調査や残菜チェックの振り返りを含め、人前では意見を言えない利用者への個別のヒアリングなど利用者の意向を吸い上げる工夫が随所に見られ、利用者の満足度にもつながっている。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 期間に応じたモニタリングを実施し、アセスメントからモニタリングまでの支援システムの構築に期待したい |
| | 内容 | 入念なアセスメント及び個別支援計画策定については担当職員が力を入れて取り組んでおり、毎月のケース会議でも十分な検討がなされている状況がうかがえる。しかしながら、期間に応じたモニタリングが遅れがちであり十分に行なえていない現状がみられる。モニタリングのための利用者面談の実施など、利用者とともに成果を検証することで、個別支援計画に関する利用者の意識の高まりも期待できることから、モニタリングの手法について検討し、アセスメントからモニタリングまでの一連の支援システムを構築することに期待したい。 |
| 2 | タイトル | 支援の質の向上および職員のキャリアアップにつながる個々の職員に応じた育成計画の策定に期待したい |
| | 内容 | 救護施設は利用者の特性が多様であり、年齢層も幅が広いなどの特徴がある。また、循環型施設としての機能を強化させていく上ではソーシャルワーク力が重要となるなど、職員に求められる支援スキルは幅が広い。今年度、施設では研修委員会を立ち上げており、組織として課題に応じた研修企画が立てやすくなった。また、法人による職能等級制度が導入されるなど、今後、職員個々のスキルアップに向けた取り組みが強化されていくと思われる。まずは管理職と職員との面接を通して職員の意向を把握し、個別の育成計画作成につなげることに期待したい。 |
| 3 | タイトル | サービスマナー研修の実施など、接遇に関する職員の更なる意識向上に期待したい |
| | 内容 | 虐待防止には従来より力を入れてきたが、「虐待防止委員会」を若手職員中心とするなど、今年度はさらにその取り組みを強化している。「虐待防止委員会」では、職員にアンケートを取り20項目からなる「虐待チェックリスト」を作成し、職員自身が自己を振り返る機会を設けるとともに、現在、「倫理綱領」、「職員行動基準」の見直しに取り組んでいる。一方で、利用者に対する言動や接遇については未だ課題としている部分もあり、職員相互が確認するしくみやサービスマナー研修の実施など、今後のさらなる取り組みに期待したい。 |

〔全体の評価講評：指定介護老人福祉施設【特別養護老人ホーム】〕　平成27年度

《事業所名：ハトホーム》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 地域社会に対し透明性の高い組織となっている |
| | 内容 | 施設運営の基本的視点として、「施設を地域の方たちにもっと知ってほしい」とする考えがある。法人や施設の広報誌やパンフレット、ホームページ等で地域に施設情報を開示している。第三者評価も毎年受審し、評価結果は施設内に掲示している。ホームページには施設概要のほか、倫理規程、苦情対応規程、プライバシーポリシー、決算書等を掲載し、苦情については苦情等の内容、経過・解決状況等も掲載している。虐待防止に向けた取り組み姿勢も明らかにしている。事業報告書では事故報告も掲載するなど透明性を高める情報開示に積極的に取り組んでいる。 |
| 2 | タイトル | 地域社会との連携による、施設の提供やボランティアの活用など社会貢献をしている |
| | 内容 | 今年度からギャラリーを設け、地域の方々の絵画などの作品を展示し、利用者が楽しんでいる。また、子育て広場「ハトの家」は、食堂に面した畳敷きの1フロアをサロンとして開放し、地域の子育て中の親子が利用している。会議室を地域の自治会に年25回貸し出している。一方、町の福祉協力員による植物園見学やファミレスでのランチ、有志ボランティアによる食事介助や独楽回し等、地域に支えられた活動が行われている。家族会による散歩や、実習生・青少年対象の夏休み体験ボランティアの受け入れもしている。 |
| 3 | タイトル | 「ともに優しく生きる場」を施設スローガンに掲げ、個別ケアの充実に取り組んでいる |
| | 内容 | 施設での生活は、3大介助に代表される介護面や医療面のサービス提供など施設内で過ごすことが中心になりがちである。ハトホームでは、「ともに優しく生きる」を施設スローガンに掲げ、3大介助から更に歩を進め、もっとその人、その人らしい、利用者個々の全体像をとらえて、その人らしい生活ケアに向けたアセスメントを行い、個別支援計画に盛り込んで、支援に取り組んでいる。利用者の状態にあわせて生活の幅が広がるように努め、今日は楽しかったと思えるような、また、生きがいにつながるような、意思を尊重した個別ケアの充実に取り組んでいる。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 職員の個人別育成計画の充実を期待したい |
| | 内容 | 運営方針の一つに、「内外を問わず研修に取り組み、学び実践する職場環境を作ります」がある。施設では、職員から能力向上に向けた希望を把握をしながら、本人が希望する研修、施設が指定する研修の両面から、研修に取り組んでいる。現在は、日頃の職員との会話や職員全員が提出する事業計画アンケートを活用し、職員一人ひとりの状況を把握し、研修を進めている。今年度から、新しい人事制度がスタートしたことを機に、自己評価シートや職員との個別面談を活用し、個人別育成計画の充実を期待したい。 |
| 2 | タイトル | 施設としての権限移譲の明確化を期待したい |
| | 内容 | 法人には「職務権限規程」、「組織及び処務に関する規程」等が定められている。その中には組織表があり、施設に関して施設長、施設長代理または副施設長、主任等、職員という組織図は示されている。施設の組織図は事業計画書にも掲載されている。一方、施設にはサービス統括主任、介護主任、副主任の役割、業務内容等を定めたものはあるが、職務権限等について明確化したものはなく、施設長、副施設長に業務が偏りがちとなっている。事業課題が山積している現在、組織としての円滑な運営に向けて、権限移譲など早期の対応を期待したい。 |
| 3 | タイトル | 情報の共有化と情報の保護に向けて組織としての対応を期待したい |
| | 内容 | 利用者情報の保護共有に当たっては、「書式の目的及び記録・確認・保管方法」の要領を定め、介護日誌やケース記録等についての記録方法、留意点等のほか、記入具体例が示されている。会議の記録、保管方法等についての要領も定めている。これらの情報は、原則としてパソコンに入力し、USBメモリで職員個人が管理しているため、入力情報は個人保有に止まっている。また、USBメモリは、決められた場所に保管することになっているが、個人に委ねられている状況が見られる。更に情報の共有化と情報の保護に向けて組織としての対応を期待したい。 |

〔全体の評価講評：通所介護【デイサービス】〕　　平成27年度

《事業所名：ハトホーム在宅サービスセンター》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 職員が一人ひとりの利用者に対して丁寧な介護を行っている |
| | 内容 | 現在平均の利用者数は15人程度となっており、一人ひとりの利用者に目が届く状態であるため、落ち着いて施設での1日をすごすことができるよう丁寧な介護を行っている。定員も25名となっており、人数に対して活動スペースは十分にあり活動量もしっかりと取れる状態が維持できている。フロアには常時2人から3人の職員が配置されるように体制を整えており、また常勤の看護師もいることから急変の利用者などがあった場合もほかの利用者に対してしっかりと対応できるようになっている。 |
| 2 | タイトル | 広いスペースで集団体操やゲーム、機能訓練を行い、身体を動かす活動や脳トレを行っている |
| | 内容 | 施設はフロアスペースが広く、食事や手作業などを行うテーブルをその都度移動しなくても、体を動かして行うプログラムができるスペースが確保されている。体操やゲームの中に脳トレのプログラムを入れている。そのため、利用者がプログラムを楽しんでいる間に職員が昼食やおやつの準備などを同時に行うことが可能となっている。休養スペースも確保できておりベットが3台設置され、活動フロアとは別に照明の調節ができ落ち着いた雰囲気の中で休養できる。活動フロアの隣には機能訓練室があり、理学療法士による機能訓練が行われ好評を得ている。 |
| 3 | タイトル | 常勤の看護師が健康状態を把握し、相談などにも対応している |
| | 内容 | 職員の平均在職年数は6年で、非常勤も含め長く勤務している人が多く、変わらない顔がいつでも見られるということで利用者の安心感につながっている。利用者の健康管理に関してもマニュアルを作成し、急変時や症状に応じた対処など詳細に記載され適切な対応ができるようになっている。また看護師は常勤での勤務となっており健康状態や服薬内容の把握がしっかりとされており、利用者や家族から信頼され、健康上の相談などを受けている。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 機能訓練など施設の特徴をアピールして利用者増への取り組みが必要 |
| | 内容 | 利用者定員は25名であるが平均利用者は15．7人となっており、利用者増が重要となっている。施設では法人のホームページや広報誌、パンフレットなどで情報を周知しているが、直接居宅介護支援事業所を訪問して施設のPRをする機会などが職員が少ないことや時間がないことで出来ていない。広い機能訓練室があり、リハビリの環境も整っているのでその内容をパンフレットに記載する、実績報告時に空き情報を持参するなどの働きかけが必要と思われる。 |
| 2 | タイトル | 入浴に向けた環境整備の検討を期待したい |
| | 内容 | 入浴希望者が増えており、職員体制を見直して午後入浴を開始するなど、受け入れ人数を増やす工夫を行っている。しかし、デイルームの浴槽は3段の階段があり、中重度の利用者は浴槽に入れないことがある。このため、シャワー浴や併設している特養の個浴槽を利用する日もある。一方、事業所では、利用率の向上が課題となっており、中重度ケア体制加算を取得するなど体制を充実させている。更に新規利用者を確保してくためには医療依存度の高い方の利用者受け入れが必要となっている。特養の機械浴の利用など入浴に向けた環境整備の検討を期待したい。 |
| 3 | タイトル | |
| | 内容 | |

《事業所名：福祉事業センター》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 関係機関との連携やネットワークへの参画が利用者支援や個別支援計画策定に有効に機能している |
| | 内容 | 市の就労支援機関との連携、精神保健福祉ケア検討会やあんしんネットワーク、障害者自立支援協議会などへの参画で、利用者が地域で生活を続けていくための支援のあり方や事業所の地域貢献等について検討を重ねている。また、就労移行に関する連絡協議会にも今年度から参加し、就労移行に関する情報の収集や移行支援の進め方などの情報交換が行われている。これらのネットワークで得たことを日常の利用者支援や個別支援計画策定に活かしているほか、関係機関との連携が高工賃の実現や就労の実績にも繋がっている。 |
| 2 | タイトル | 研修への参加や実施及び新たな試みにより職員のレベルアップに取り組んでいる |
| | 内容 | 接遇や人権等の基本研修や就労支援、自立支援、さらに利用者支援のための高次脳機能障害や発達障害に関する外部研修に参加したり、ヒヤリハットに関する法人内研修、就労支援についての先進事例から学ぶための他施設見学が行われている。また、研修委員会の活動により、今年度から職員研修の日を設けたり、法人内障害3施設合同で支援担当職員の研修会も始めている。今後もテーマを絞ったうえで職員が交互に講師となる研修も検討しており、研修を活性化させることで職員全体のレベルアップを図りたいと考えている。 |
| 3 | タイトル | 利用者の心身の安定のために看護師による身体ケアと心のサポートが行われている |
| | 内容 | 看護師は一名在籍しており傷処置や湿布を貼る、急な身体の不具合に対処するなどの保健室業務を行っているが、毎日作業場を巡回して利用者に声かけをするなどで心身の状況を確認している。知的や精神面の障害をもつ利用者も多く、精神的に不安定な状態で保健室を訪室する事もあり、身体を休める場所の提供や話を聞いて気持ちの安定を図ったり、常備薬を用いて身体の不具合に対応するなどしており、保健室は心安らぐ場としての働きも担っている。利用者からも看護師が毎日回って声かけをしてくれるので安心との声が聞かれている。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 職員間の円滑なコミュニケーションの形成に向けた「ほうれんそう」の重要性を意識したい |
| | 内容 | 職員に求めている人材像のひとつとして挨拶の励行や「ほうれんそう」の徹底、他者（他部署）との連携を挙げており、良好なコミュニケーションの構築は事業を進めていくうえで不可欠なことであるとの認識をもっている。特に「ほうれんそう」の徹底によりコミュニケーション力を上げることを目指してきたが、職員アンケートにおいてもコミュニケーション不足や挨拶が徹底されていないことが課題として出されている。今後予定されているコミュニケーションスキルに関する内外の研修等も活用し、あらためて「ほうれんそう」の重要性を意識していきたい。 |
| 2 | タイトル | 利用者の多様な障害に対応した支援の実践に向けて、さらなる専門性のスキルアップが求められている |
| | 内容 | 働く意欲があれば障害の種別にかかわらず受け入れをしており、従来の身体障害者を基本とした事業所から、身体・知的・精神の3障害の各利用者数が均等に近い事業所となった。さらに、発達障害や高次脳機能障害、引きこもりなど、多様な利用者も受け入れているため、職員には作業支援や環境整備、相談支援や生活支援などに個別性をふまえた一層の専門性が必要とされている。内外の研修や学習会への参加等による職員の育成や、気づきや経験から得たことを共有・蓄積することでスキルアップを図っていくことが求められる。 |
| 3 | タイトル | 新たに導入した「利用者支援システム」ソフトを活用した情報の共有に努め、一体感をもって利用者支援を進めることに期待したい |
| | 内容 | 昨年度半ばから「利用者支援システム」ソフトを導入しており、パソコンを活用した利用者支援状況や事業推進上の各種情報の集積と共有化への取り組みを進めている。作業や生活、健康等の各利用者の日々の状況やヒヤリハット等のリスク管理について、タイムリーに情報を得ることが可能になっているとともに、個別支援計画に関する情報も参照しやすい環境がつくられた。支援システムソフトを有効活用することで情報の共有化に努め、一体感をもって利用者支援を進めていくことに期待したい。 |

《事業所名：つぼみ保育園》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 子どもの育ちを考え、心身共にたくましく、未来を切り開く意欲を育てようと、保育目標を実践する取り組みをしている |
| | 内容 | 保育目標「たくましく」の実現に向け薄着素足を心がけ、手足をきちんと使ったり、体幹を育てるため、健康体育を取り入れている。1歳からハイハイなどを積み重ね、5歳児では鉄棒や巧技台、跳び箱の活動ができるまでに育っている。また、子どもの育ちの環境づくりの検討を重ね、園庭の築山の手入れを怠らず、ダイナミックな遊び環境を提供している。室内では、スキンシップをしながら情緒を育てるわらべ歌、けん玉などの伝統遊びも取り入れ、異年齢の子ども同士で教えあったり、競いあって、活発に遊び、笑顔や笑い声が溢れている。 |
| 2 | タイトル | 地域の子育て拠点として、地域の子育て家庭の悩みに寄り添い、支援していくための体制の構築と独自の取り組みに着手している |
| | 内容 | 本園は、市で障害児保育、産休明け保育の草分けとなった園である。こうした特徴を活かし、地域の子育て支援拠点をめざし、地域担当の主任を配置して情報誌の配布や育児講座・イベント、出前保育など様々な取り組みを行い、リピーターの参加者も増えている。こうした根底には「保育園の機能を活かし、地域で子育てに悩む家庭の手助けをしていきたい」という強い想いがある。本年は、他事業所との連携も図りながら、兼任ではあるが担当を置き、相談支援を試行するなど、「潜在的な子育てニーズへの支援」という難しい課題にも取り組もうとしている。 |
| 3 | タイトル | 保育現場をサポートするマネジメントの仕組みを整え、保育に集中できる環境を提供している |
| | 内容 | 園長の着任以来、職員60名を支える組織として、マネジメント体制の強化を図った。職員組織を、逆三角形で支えるイメージを持ち、園長⇒主任保育士を2名⇒各クラスリーダー⇒職員という組織を構築した。園長、主任2名は、マネジメントを担うために、保育の補充に入らず専任としている。また、この組織に合致した意思決定の仕組みを整え、全員が出席する職員会議と、リーダー会議を毎月定例としている。さらに、パート職員の会議も年に3回開催するなど、職員全体に対し、組織の方針の情報を発信し、浸透を図っている。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 保護者意向の把握と対応に努めているが、子どもの日中の様子を保護者に伝えること及びコミュニケーション向上に、一層の工夫が期待される |
| | 内容 | 食物アレルギー対応や懇談会、延長保育など保護者の意向を汲み、対応している。また、保護者会と協力的な関係が構築されており、保護者の要望及び対応は保護者会と意思疎通を図りながら収集・伝達している。子どもに関する情報を職員間で共有し、また保護者に伝えるため申し送りメモを活用しており、登降園時にも保護者に直接声をかけるよう努めているが、ホスピタリティが伝わるよう更に改善の余地がある。子どもの日中の様子を記入するボードの設置や、玄関への月間目標の掲示などの取組の上に、一層の工夫が期待される。 |
| 2 | タイトル | 利用者の意見をふまえて、職員の接遇について相互に注意し、更なる向上につながることを期待する |
| | 内容 | 園は職員の業務の標準化を図るためにクレドを作成したり、職員会議、リーダー会議、クラス会議、パート会議等の会議や各種委員会、毎日の朝礼等を通してパート職員も含む全職員での情報共有をしている。子どもの人数も多い園であるが、職員が連携し、異年齢での交流が日常的に行われる中、のびのびと生活している。一方、利用者調査では、職員の子どもへの言葉がけについて、気になる意見も見受けられる。現在実施している虐待の自己チェックシートや、園内のチェック機能を一層働かせていってほしい。 |
| 3 | タイトル | 本園が大切にしてきた保育や行事のもつ意味や意義が、次世代に伝承されるような取組が期待される |
| | 内容 | 数年前に、地域に根ざした保育園となるための信条と、信条を支える職員の行動を明確にするため、保育現場から意見を集め、クレドとしてまとめた。その後、職員の入れ替わりもあり、理念や方針を確認したり、言葉にする機会が以前のようにはなくなっている。一方、園内研修は盛んに実施されて、保育の現場をみて、ベテラン保育士が伝えたい部分や、若手職員の希望をもとにテーマを設定している。こうした園内研修の場で、クレドを題材に、保育のあり方、職員のあるべき行動を学びあい、保育の背景にある大切な考え方を伝承する取組が期待される。 |

《事業所名：ふじみ保育園》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 日常の遊びや絵本を通して想像性を豊かにし、子どもたちの意見を取り入れた物語のある保育を行事につなげている |
| | 内容 | 保育目標「主体性を育てる集団作り」とあるように、園ではみんなで協力してやり遂げる行事や、子どもたちと考えた主体的に取り組む保育の実践に取り組んでいる。年長児は5月にお泊まり保育を実施した。子どもたちが話し合って「くすのきのみんなで山に星を見に行きたい」の実現に向けて、キャンプファイヤーの灯篭を作り、おやつの買い物に近くのスーパーに出かけ、みんなで協力し合って準備を進めた。わくわくしたお泊まり保育やふじみまつりの神輿の体験で味わった冒険心を、発表会でのお話にしたてるなど、子どもたちの体験を行事につなげている。 |
| 2 | タイトル | 保護者のニーズを受け止めて行事の見直しをして保護者間の交流の機会を大事にしながら負担を軽減した |
| | 内容 | 園では子どもを中心にして保護者同士が交流する機会を大事にした計画を実施してきた。夏のふじみ祭りでは、例年、保護者の実行委員を募り、お店を担当してもらっていたが、実行委員になると子どもと一緒にお祭りを楽しめない事や、負担も大きいという意見から、今年度、行事の取り組みについて見直し、共催ではなく園主催にし、保護者にお手伝いをお願いする方法へ、実施計画の変更を行った。当日、子どもと一緒に楽しむことができて良かったと保護者からの感想があり、行事の取り組みについては更に職員と検討を重ねていくように努めている。 |
| 3 | タイトル | 保育のねらいと実践の振り返りを半期に行い、クラスで大切にしてきたことを職員間で共有し、次の半期に向けた保育活動につなげている |
| | 内容 | 保育課程の中でふじみ保育園の「特色ある保育」として、「一人ひとりの子どもを全職員で保育をするという姿勢を持ちきめ細かな対応を行っている」と明記されている。各クラスの保育の半期の反省をすることで、保育の改善、質の向上に向けた職員間の連携につなげている。保育の体制、職員間で大切にしてきた共有事項、今後に向けての課題を話し合い、資料を作り園全体で共有に努めている。子どもの声や気持ちを大切にするとはどういうことか、個々のねらいに合わせた散歩の実践など、具体的な保育者の関わりを共有し後期の保育につなげている。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 経営層は、保育士が働きやすい職場環境づくりについて方針を定め、実現に取り組んでほしい |
| | 内容 | 本園は、法人の保育の原点となった園であり、人材を育成し、輩出して、法人の運営に貢献してきた。そうした中で、保育士の体制変更が続くことについて、周囲からは十分な説明を求める意見がある。こうした状況に対し、園の経営層は、リーダーシップを発揮して、対応方針を定め、関係者の不安を払拭する必要がある。また、経営層が面談を通して把握した職員層の課題をもとに、職員が働きやすい職場環境づくりに取り組み、課題を抱える職員に対しては、経営層が率先してフォローし、応援しあい問題解決にあたる職場の風土づくりをリードしてほしい。 |
| 2 | タイトル | 保育園の理念方針に基づき、年度の保育の重点的な取り組みを経営層が明示し、振り返って評価する取り組みが求められる |
| | 内容 | 給食時の子どもによる配膳や、半期反省での乳児会議、保育目標や保育方針について具体化する検討など、理念に基づいて保育の質を上げる取り組みが試行されているが、継続し、深めて形にすることが課題となっている。先ごろ法人が実施した職員の勤務チェックリストの結果、理念と方針についての理解が課題となった。再度、園の理念方針に立ち返り、どのように保育を行っていくのか、職員と共に検討し、形にしていくことが求められる。また保育園として、年度の柱となる取り組みについては、年度当初に、経営層から本園の方針として示していってほしい。 |
| 3 | タイトル | 職員が主体的に能力を発揮する機会として、自分達の保育の良さを発見する園内研修を実施してほしい |
| | 内容 | 40名におよぶ組織であることから、職員が主体的に能力を発揮する環境を整え、コミュニケーションを活発にして、いきいきとした職場づくりを推進してほしい。会議の開催では、園内研修として、グループワークで行ったり、年齢別に検討するなど、意見交換を活性化する工夫も進めている。今後、さらに、職員が持っている得意分野を引き出す為、理念に通じる出来事を、グループワークで話し合い取り組ませていくなど、創意工夫ある園内研修が期待される。また、個人の課題と園の課題をつなげて確認することも、工夫してほしい。 |

《事業所名：ほんちょう保育園》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 異年齢保育の中で子どもたちは夢中になって遊び、子どもが自ら決定する経験が、子どもたちを逞しくしている |
| | 内容 | 3歳から5歳児の異年齢クラスで、4月の終わりころ園庭の土の中に大きな塊を発見。4・5歳児が根気よく掘り続け、恐竜の卵？化石？かもしれないと砂をかけたり、水をかけたり。ここから異年齢クラスの実践が始まる。「なんだろう」「図書館に行こう」 そして恐竜の図鑑で調べてみる。この間、年長児はお泊まり保育に向けてクラス活動が中心になるが、その間も、3・4歳がずっと待っていた。夏祭りまで3カ月近く、子どもたちは恐竜の卵に魅せられ、おみこし作りをする。開園5年経ち異年齢クラス保育にほんちょう保育園らしさが見えてきている。 |
| 2 | タイトル | 高齢者施設と合築のメリットを活かした交流を通して互いを思いやる心を育んでいる |
| | 内容 | 高齢者施設と合築のメリットを活かして、日常的に高齢者施設との交流を0～5歳で実施している。運動会、夏祭り等行事は高齢者施設と合同で実施しており、行事の内容を子どもたちが考え、運動会では、高齢者が車椅子や椅子、子どもは立って出来るボール送り競技を考え出している。日常的に接することで親しみもあり、かわいがってもらえたり、喜んでもらえる体験が心の安定や、やさしい気持ちを育み、運動会の競技への心配りの形に現れている。両施設の職員が交流実習を行い互いの施設の特性を知り交流に活かす取り組みも今年度から始めている。 |
| 3 | タイトル | 乳幼児期の大切な時期に、子どもたちが触れる玩具、生活の場はぬくもりのある環境で一人ひとりの生活を大事にしている |
| | 内容 | 保育室の環境は、目の前の子どもたちの発達を保育者がしっかり捉えた環境構成になっている。園の方針の子どもには出来るだけ、本物に触れさせたいとの思いが伝わってくる玩具の選択で、特に乳児クラスは、色合い、持った時の重さ、手触りなど大事にされている。子どもたちはしてみたくなる環境の中で自分で選んで遊び、保育者が、一緒に遊びながら、子どもの気持ちを大事にし、気持ちを肯定された体験が子どもの心を育てていく。居心地の良い環境を作るきめ細かい配慮のために、保育者は本物の良さを見る目を養い、更なる充実に期待したい。 |

| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 子育てチームとして、パート職員との子ども・保育方針についての情報共有を進めることが求められる |
| | 内容 | 園のパート職員については、一部を除いて、午前や午後などの時間の制約の中で、保育に従事している。現在、保育の方針を確認する会議出席や、朝夕の連絡簿や、引継ぎノートの情報は正規職員を通して伝達し、年に1回のパート職員会議が情報共有の貴重な機会となっている。近年の利用者調査では、送迎時に、保護者が保育士から直接、子どもの様子を聞きたいという要望や、園の取り組みや方針について職員の理解を一層進める必要性が感じられるため、パート職員についても、子育てチームの一員として有益な情報共有の機会を検討してほしい。 |
| 2 | タイトル | 保護者への情報提供・共有方法にさらなる工夫を重ね、「園での子どもの様子を知りたい」という保護者の気持ちに応えていくことが望まれる |
| | 内容 | 園だより、写真や掲示、また懇談会や面談の実施等を通じて、園での子どもの様子を、保護者にわかりやすく伝えるよう努めている。また、送迎時の声掛けにも積極的に取り組んでいる。しかし、「子どもの様子について職員と直接情報共有すること」に対する保護者からの要望が多く、職員も強化の必要性を感じている。子ども一人ひとりのその日の様子に関する一言コメントの共有や、保育に携わる職員・パート間の情報共有の充実等により保護者への情報提供と保護者ニーズへの対応の充実を図り、園と保護者がともに保育に取り組める関係の強化が期待される。 |
| 3 | タイトル | 委員会・係りの見直しと合わせ、園内研修や職員、専門職のリーダーシップを発揮させ、職員のモチベーションの向上を図ってほしい |
| | 内容 | 様々な改善課題や不満はあっても、恵まれた保育環境の中で、力量のある職員がそれぞれにやりがいを見出しながら、園運営に当たっている。園の開設から5年が経過し、職員の経験も蓄積される中、若い職員も含めて、思い切った役割りや権限の分担で、多様な職員がそれぞれの課題に挑戦し、リーダーシップを発揮していく環境づくりが必要になっている。現在、委員会・係りや、会議などの見直しと効率化に着手しているため、その中で、思いきった分担、人員配置に取り組んでほしい。 |

〔全体の評価講評：通所介護【デイサービス】〕　平成27年度

《事業所名：ほんちょうケアセンター》

| No. | 特に良いと思う点 | |
|---|---|---|
| 1 | タイトル | 保育園などとの複合施設の特徴を生かして利用者支援の充実を図っている |
| | 内容 | 施設は、保育園との合築施設で、この特徴を生かした利用者支援を行っている。日常の活動の中で保育園児との交流が積極的に行われている。毎週1回は、乳児クラスの子どもがフロアに遊びにきている。デイルームの大きな窓からは、園庭で遊ぶ園児の様子を常時見ることができる。毎月のお誕生日会を合同で行ったり、七夕の集い、敬老の集い、クリスマスや新年の集いなど季節行事を一緒に行っている。交流により利用者の表情も笑顔になり生きがいにもなっている。また、併設の訪問介護・居宅介護支援事業所と連携し、利用者支援の充実にも繋げている。 |
| 2 | タイトル | 主体的に活動に参加できるように働きかけることを方針に、役割をもって活動に参加する機会を設けている |
| | 内容 | 利用者が自宅での生活を維持できるよう「できることは自分でする」を方針に、役割を持って施設で一日を過ごすことが出来るように工夫している。利用者の状態に応じ服薬を自分で管理してもらったり、連絡帳のバイタルを自身で記入してもらっている。活動用の用具もオープン棚に準備し、自分で取って楽しめるようにしている。お茶も自分で淹れることができるよう粉茶にしたりワゴンを用意して皆にお茶を配ってもらうようにしている。毎週購入する切り花は利用者が花瓶に活けたり、テラスの花の水やり等の役割も担って貰うなど、リハビリにも繋げている。 |
| 3 | タイトル | 地域のボランティア活動を推進し、クラブ活動の充実や世代間交流の促進を図っている |
| | 内容 | 毎週土曜の「土曜ステージ」は、地域ボランティアによる様々な発表活動があり、様々な年代との楽しい交流の場となっている。内容もフラダンス、お琴、バイオリン、マジックなど多種にわたっている。また、施設ではクラブ活動を毎日行い、利用者自身にどの活動を行うかを決めてもらっている。人気の卓球クラブでは、高齢者でも行いやすいように座って行う卓球バレーや、ADLの高い人は立って行うなど状態に応じ内容を工夫し楽しめるようにしている。その他、麻雀、将棋、創作、手芸、紙芝居など多彩である。歌や演奏を楽しむ音楽クラブも行っている。 |
| No. | さらなる改善が望まれる点 | |
| 1 | タイトル | 見た目も楽しめる献立の工夫が望まれる |
| | 内容 | 利用者懇談会で希望を聞いたり、給食会議で献立を検討し、利用者の好みやアレルギーに対応した給食提供に努めている。年間行事に即した食事を提供したり、利用者参加のおやつ作りも行っている。しかし、利用者調査では3/4分の利用者が食事の時間が楽しみと答える一方で、「いいえ」と答えた利用者も複数みられる。調理師が変更になり、以前に比べると食事の内容は主食をお米とパンで選べる、パスタや麺などのメニューを追加する等改善されている。今後、さらに、季節を感じることが出来たり、見た目にも楽しめる献立などの工夫を期待したい。 |
| 2 | タイトル | 利用者一人ひとりとゆっくり関わる時間の確保が望まれる |
| | 内容 | 施設では生活リハビリを積極的に行うなど利用者の自立支援に向けた活動を多く行ったり、ボランティアを積極的に活用しての活動プログラムの充実を図っている。利用者懇談会を毎月行い、意向をサービスに反映させるなど利用者本位の支援を行っている。また、事業所は保育園や訪問介護、居宅介護支援との複合施設となっており、連携を図ることで利用者支援の充実にも繋げている。しかし、一方で、会議等が多く設定され時間的な負担がある。会議の中身を再確認し、利用者個々に関わる時間を増やしゆっくり話を聞くなどの支援ができる取り組みを望みたい。 |
| 3 | タイトル | |
| | 内容 | |