

外部評価委員会における指摘事項および改善策

施設名：宮城県七ツ森希望の家

〔外部評価委員会開催日：令和2年1月16日〕

【 保養事業 】

	外部評価委員からの指摘事項	サービス向上に向けた改善策
1	<p>◎その他</p> <p>全体的に評価が高いが、職員の入れ替わりが無かった訳ではなく、異動者・新任者に対し、丁寧な説明を行った結果であるとのことで、周知されている良い。サービス評価を行うことによって、分かることは多いので今後も努めて欲しい。</p> <p>大事なのはアンケートの中身だが、きちんと対応されている。アンケートに同じものが出ないように取り組んでいる点が良い。</p>	<p>引き続き努めていきます。</p>

【 短期入所・日中一時支援事業 】

	外部評価委員からの指摘事項	サービス向上に向けた改善策
1	<p>◎利用状況について1</p> <p>第3四半期利用状況報告について、短期入所の利用も増えてきている。日中一時支援事業において、他のサービス利用が難しい方や、拘り・多動傾向のある方の受け入れとあったが、そういった点にこそ公的施設の必要性があると感じる。今後も少ないニーズにも対応していただきたい。</p>	<p>引き続き努めていきます。</p>
2	<p>◎利用状況について2</p> <p>目標値について、できたら達成したい目標なのか、それとも成し遂げたい目標値なのか。</p>	<p>短期入所については県の指定管理を受けていることもあり、成し遂げたい達成値であります。日中一時については、自主事業であり、ショートステイに繋げる役割を担っているものの、短期入所に比べ目標達成の力具合は落ちます。但し、今年度についても5件ほどの新規の契約があり、必要性を感じています。</p>
3	<p>◎利用状況について3</p> <p>短期入所・日中一時の受け入れにあたり、例えばどこからが2対1等の分けとるのが難しいと思うが、受け入れを増やす為には、マンツーマン支援でなくても良いのではないかと。</p>	<p>おっしゃる通りで、ケースバイケースで職員の把握体制を変えるには基準が曖昧であり、公平性の面からも基本的にはマンツーマン支援であります。</p>

【 障害児者多機能型事業所 ふわり 】

	外部評価委員からの指摘事項	サービス向上に向けた改善策
1	◎評価について b(できていない所がある)・c(できていない)の評価ではなく、なぜd(知らない分からない)の評価があるのか。	今回d評価のあった2-1-2評価項目「第三者による評価の結果発表、情報開示などにより、地域社会に対し、透明性の高い組織となっている」及び6-6-1評価項目「手引書等を整備し、事業所業務の標準化を図るための取り組みをしている」、7-1-2評価項目「個人情報保護法」の趣旨を踏まえて保護・共有している」に関して、把握しておかなければならない項目でありましたが、事前の説明が不足しておりました。今後事業所として、個別に対応し、内容の説明等を行います。また知らない・分からないことは、そのままにせず、理解してもらうよう丁寧な説明を行っていきます。
2	◎やる気を出す取り組みについて 「やる気を出す取り組み難しいです」とあるが、本人のやる気か、事業所としてのやる気なのか。	ふわりの主となる方の意見で、“周りの職員に対する”やる気を出す取り組みが難しいとの意見です。
3	◎特に改善したいと思う点について コメントの“特に改善したいと思う点”にある「地域のニーズに基づいて」「地域に根差した事業所展開」とは何か。書き方について具体的なコメントが欲しい。	自立支援協議会の参加が現在の所できていない思いもあってのコメントだと思われます。また、コメントについて、具体的な内容を記入するよう周知していきます。
4	◎その他(ふわり移転について) 相談支援専門員の立場で、重心の子を持つ保護者の方から、移転の情報が少なく心配もしているとの声を聞くことがあった。また、新規利用に繋げる為にも、移転後の話を御家族にお伝えしておくとの良いのではないのか。	御家族に説明していく為にも、移転に伴う相談があった際は、希望の家まで情報提供として連絡していただきたい。また相談があった御家族様に直接希望の家に電話を掛けていただくことで、より詳細な情報をお伝えしていきたい。また建物が出来れば内覧等も行っていきます。

【 放課後等ディサービス なないろくれよん 】

	外部評価委員からの指摘事項	サービス向上に向けた改善策
1	◎研修等について コメントの“特に改善したいと思う点”に『非正規職員にも研修や資格等受けられるバックアップ体制があれば良いと思う。「研修等参加すると職員の人数が足りなくなる為なかなか受けることができない』』という記載があるが、職員の研修等について、今後の利用者の為にもなるので、その都度必要なものの優先順位を決めて取り組んでいってはどうか。	研修については、優先順位を決めて実施していきます。また、内部研修としてセンター内の専門職員による研修を必要・希望に応じて実施していきます。
	◎その他 コメントの“特に改善したいと思う点”に雇用形態・職員配置についての意見が目立つが、自分の力でなんとかなることを書いていただかないと評価に繋がらない。「保護者向けの行事がないので計画したいと思っている」等の意見については、努力することで改善していけるので、そういった意見が出されると良い。	今年度からコメントとの記入となり書き方が浸透していない部分もありますが、今後は自分の力で取り組めるコメントを目指すとともに、出ている部分のコメントも増やせるよう周知していきます。
	◎正職員採用について 正職員採用試験については、どのくらい行っているのか。	年2回の正規職員採用試験と臨時職員向けの正規職員採用試験1回の計3回を実施しています。
	◎利用人数について 1日平均利用者数7, 2人→定員数の10, 0人に近づけることが望まれる。	利用者同士の相性や、障害特性による支援の必要性により、全ての日程で多くの利用を受け入れ出来るわけではありませんが、定員の利用に近づけられるよう努力していきます。

【 総評 】～外部評価委員～

・新任や異動もある中、これまでやってきたことを着実にやってきてもらっているのはありがたい。理解してもらう為、取り組んでいる部分が窺え、良い評価に繋がっている。放課後等ディサービス職員の男女比について、他の事業所と比較しどのように取り組んでいるのか参考にしてはどうか。また、人数が少ない部署に応援を要請するなど大きな社協としての強みを出していけば尚良いのではないのか。

・なないろくれよん職員の男女比では、男性の利用者が多いこともあり、男性2名は欲しいところではある。希望の家は黒川郡内だけでなく、宮城全体が対象となっているが、もっと地域の声を聴き、発信していくことが望まれる。