

[様式 9 - 1]

福祉サービス等第三者評価結果

総合評価

受診施設名	Let'sゼニガタ	施設種別	障害：居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動支援 (旧体系)
評価機関名	京都ボランティア協会		

平成26年12月3日

総 評	<p>宅老所からの対人援助の思い、次世代に継ぐ</p> <p>株式会社「銭形企画」は19年前、介護現場のケア経験ある現在の社長が介護保険法施行前に、自宅を開放し賛同する仲間と共に地域で介護に欠け困っている高齢者に無認可の事業である宅老所とヘルパー派遣事業を開始したのが始まりである。当時は高齢者・障害者を問わず困っている人達のニーズに対応していたが、介護保険法施行に伴い介護保険サービス事業に参入した。</p> <p>次いで11年前、障害者支援費制度施行により障害福祉分野に参入。長年の支援経験を活かし障害者の居宅介護、重度訪問介護、行動援護、移動介護事業、後に行動支援事業を開始し現在に至っている。</p> <p>Let'sゼニガタは、障害のある本人が必要とする支援に着目し、制度は後から付いてくるとの姿勢のもとに積極的な取り組みがなされてきている。創始者と共に事業開設に携わられた当初のスタッフも高齢化され、今や事業の支え手の若返りの下、安定した施設運営が出来ており評価できる。今後は高齢と障害分野が共に取り組める事業展開を目指した意欲的な事業展開もすでに始められている。</p>
特に良かった点(※)	<p>I-3 管理者の責任とリーダーシップ</p> <p>創業者の意思を引き継ぎ、世代交代によるリーダーも確保され、若いリーダーグループが現場の中核となり意欲的に支援事業の拡充に向け取り組んでいる。現在は常勤職5名のサービス提供責任者を配置し、現場を知る意味も有りヘルパー業務を兼務し、利用者一人ひとりの生活支援に直接携わる体制をとっている。ヘルパーの日々のサービス利用記録にサービス提供責任者として指示・対応・所見を記載し、複数の目で利用者やケアをチェックする仕組みの下、経営とケアに通じた管理監督者としてリーダーシップの発揮に努めている。</p> <p>III-4 サービスの確保 —「ヘルパー手帳」—</p> <p>「ヘルパーの質向上、介護のプロとして自信を持って業務につくことができるように」との趣旨、並びに一定の水準を確保するために「ヘルパー手帳」が設けられ、ヘルパーは常に携帯している。業務に係るマニュアルはじめ、緊急対応、認知症対応を含むケアに関する支援方法や対応が具体的に記され実益に富んだ指導書である。なお、記載されている情報は見直しの必要があれば迅速にヘルパー会議等において検討し対処するといった共通認識の下に取り扱われており、評価できる。</p>

	<p>II-5 地域との関係の確保</p> <p>事業所主催の「ゼニガタ祭り」や「銭形銭湯」は、地域住民に声をかけ、気軽に利用されており、地域の人との触れ合いの場としての評判も良い。又「ゼニガタ祭り」や「銭形銭湯の日」には地元の障害者にデイサービスの浴槽を開放し、入浴の手伝い、車いすの移動サービスをしている。地元からの要請により、事業所の部屋を会合の会場に提供し、更に地元町内会から当事業所を福祉避難場所として非常時の臨時受け入れを依頼されるなど、事業所が有する機能を可能な限り地域に還元することにより、地域とは良好な関係が築かれている。</p>
<p>特に改善が 望まれる点(※)</p>	<p>IV-1 障害のある本人の尊重</p> <p>当該法人の理念・基本方針は「あなたに会えてよかった」。「その人がその人らしく生活して行くための支援・・・」(基本方針1項のみ抜粋)とされ万人に通じる内容である。と同時に当該事業の対象は障害のある本人であり、「障害者の主体性を尊重しエンパワメントの理念に基づいた援助を行う」という障害者福祉の基本的な考え方を踏まえた取り組みの具体化が求められる。「訪問介護事業所」であっても、障害の種別、重い軽いに拘らず、基準や考え方は変わるものでない。</p> <p>また訪問介護は多くがヘルパーと利用者との1対1の現場であることから、障害のある人の主体性を基盤にした実践面の意識化は重要である。評価過程でしばしば出てくる「障害のある人にもわかりやすいように工夫しているか」といった取り組みと共に、今後の課題として検討を望みたい。また障害福祉の基本的な考え方については、組織内の勉強会・研修テーマとして取り組まれることを期待したい。</p> <p>I-2 計画の策定</p> <p>当事業所において単年度計画は策定されているが中・長期計画が取り組まれていない。</p> <p>事業計画は組織の理念や基本方針の実現に向けた取り組みと理解するところである。現在から将来に向けたサービスの充実や、課題解決、目標達成に向け、組織体制や人材育成、設備面の整備等を具体化するため、中・長期をスパンにした計画の策定を期待したい</p>

※それぞれ内容を3点程度に絞って掲載しています。評価項目毎のコメントは「評価結果対比シート」の「自由記述欄」に記載しています。

京都府福祉サービス等第三者評価事業

[様式9-2]

【障害事業所版】

評価結果対比シート

受診施設名	Let's ゼニガタ
施設種別	居宅介護、行動援護、重度訪問介護、移動支援事業、同行援護
評価機関名	一般社団法人 京都ボランティア協会
訪問調査日	平成26年10月24日

I 福祉サービスの基本方針と組織

評価分類	評価項目	評価細目	評価結果	
			自己評価	第三者評価
I-1 理念・基本方針	I-1-(1) 理念、基本方針が確立されている。	① 理念が明文化されている。	a	a
		② 理念に基づく基本方針が明文化されている。	a	a
	I-1-(2) 理念、基本方針が周知されている。	① 理念や基本方針が役員及び職員に周知されている。	a	a
		② 理念や基本方針が障害のある本人(家族・成年後見人等含む)に周知されている。	b	b
I-2 計画の策定	I-2-(1) 事業計画の策定について	① 各年度計画を策定するための基礎となる中期(概ね3年)もしくは長期(概ね5年以上)計画が策定されている。	c	c
		② 事業計画の策定が組織的に行われている。	b	b
		③ 事業計画が職員に周知されている。	c	b
		④ 事業計画が障害のある本人(家族・成年後見人等含む)に周知されている。	c	b
I-3 管理者の責任とリーダーシップ	I-3-(1) 管理者の責任が明確にされている。	① 管理者自らの役割と責任を職員に対して表明している。	a	a
		② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。	a	b
	I-3-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	① 質の向上に意欲を持ちその取り組みにリーダーシップを発揮している。	a	a
		② 経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みにリーダーシップを発揮している。	a	a

[自由記述欄]

I-1-(1) 事業所の理念・基本方針は明文化され、目指す方向、基本的な考え方が示されている。基本方針からは実施するサービスに対する基本的な考え方や姿勢が読み取れる。ホームページ、重要事項説明書、ヘルパー手帳に理念・基本方針が掲載され目に触れる。運営規程・ヘルパー手帳は職員の行動規範と成る具体的な内容が明記されている。

I-1-(2) 理念・基本方針は全職員に文書を配布し年度初めに役員・サービス提供責任者・ヘルパー会議で説明し周知を図り、事務所内に掲示し、各会議毎に理念の唱和をし周知徹底させている。利用者・家族には契約・重要事項説明時に、理念と基本方針が説明されている。対外的には季刊広報紙の「ゼニガタ通信」のコラム欄に事業所の考え方や思いを載せ伝える工夫がされている。ただし、配布物等に障害特性への配慮はされていない。自治会や家族会組織についての取り組みは見られなかった。

I-2-(1) 一定の現状分析の下に、問題や課題が明らかにされている。人材育成については単年度事業の重点課題とし、計画の下に取組まれている。中・長期計画は確認できなかった。事業計画に係る主な組織は管理者会議、サービス提供責任者会議とされている。利用者・家族は満足度等アンケート等の結果や意見が参考にされている。事業計画はヘルパー会議で説明すると共にメール等を通し周知に努めている。利用者・家族には季刊誌コラムを使って組織として伝える工夫をしているが、特に障害のある人に向けた周知に関する具体的な取り組み、例えば文字を大きく、濃く、ルビをつけるなどは見られなかった。

I-3-(1) 職務内容を明記した職務分掌を配布し、ヘルパー会議で管理者の役割・職責を説明するとともに、兼務しているヘルパー業務を通し、現場の指導に取り組んでいる。管理者交代時は季刊広報紙のコラムに両管理者が自らの意思を外部に表明し挨拶をされている。②行政主催の制度説明会、京都市居宅介護等協議会に参加するとともにネット等からも最新情報収集に努めている。関係法令の制度変更の際は、事業所の各会議で説明をしている。遵守すべき法令等のリスト化には至っていないが、最新情報は紙媒体でファイルにまとめられている。

I-3-(2) 管理者始めサービス責任者は研修内容の立案や企画をし、講師の選任や自ら講師としてヘルパー会議で介護技術やコンプライアンスに関する研修を実施し、リーダーとして取り組んでいる。又現場に入り、ヘルパー等と情報共有を図りながら現場指導に努めている。経営や業務面では社会保険労務士と公認会計士による月1回の点検や指導を基に、課題分析等を関係者と行い職員の専門性のアップ策や給与面の改善に向け取り組んでいる。

II 組織の運営管理

評価分類	評価項目	評価細目	評価結果	
			自己評価	第三者評価
II-1 経営状況の把握	II-1-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	① 事業経営をとりまく環境が的確に把握されている。	b	b
		② 経営状況を分析して改善すべき課題を発見し、改善を行っている。	a	b
II-2 人材の確保・養成	II-2-(1) 人事管理の体制が整備されている。	① 必要な人材に関する具体的なプランが確立し、職員のやる気向上に取り組んでいる。	a	a
		II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	① 職員の就業状況や意向を把握し必要があれば改善する仕組みが構築されている。	a
	② 職員の福利厚生や健康の維持に積極的に取り組んでいる。	a	a	
	II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	① 職員の教育・研修に関する基本姿勢が明示されている。	a	b
		② 個別の職員に対して組織としての教育・研修計画が策定され計画に基づいて具体的な取り組みが行われている。	b	b
③ 定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行なっている。	b	b		
II-2-(4) 実習生の受け入れが適切に行なわれている。	① 社会福祉に関する資格取得のための実習生の受け入れと育成について基本的な姿勢を明確にした体制を整備し、積極的な取り組みをしている。	c	b	
II-3 個人情報の保護	II-3-(1) 障害のある本人等の個人情報を「個人情報保護法」に基づき適切に管理している。	① 障害のある本人等の個人情報を「個人情報保護法」に基づき適切に管理している。	a	a
II-4 安全管理	II-4-(1) 障害のある本人の安全を確保するための取り組みが行なわれている。	① 緊急時(事故、感染症の発生時など)における障害のある本人の安全確保のための体制が整備されている。	a	a
		② 災害時に対する障害のある本人の安全確保のための取り組みを行っている。	a	a
		③ 障害のある本人の安全確保のためにリスクを把握し対策を実行している。	a	a
II-5 地域や家族との交流と連携	II-5-(1) 地域との関係が適切に確保されている。	① 障害のある本人と地域とのかかわりを大切にしている。	a	a
		② 地域の福祉ニーズを把握し、事業所が有する機能を地域に還元している。	a	a
		③ ボランティア受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	c	c
	II-5-(2) 関係機関との連携が確保されている。	① 障害のある本人を支援するため、必要な社会資源や関係機関を明確にして連携している。	a	a
		② 家族との定期的な連携・交流の機会を確保している。	a	a

【自由記述欄】

II-1-(1) 法人役員や管理者は事業経営に常に関心を持ち、利用者の障害状況やニーズ把握、地域の福祉需要の把握に関係機関を訪ね情報収集がされている。加えて法人の社労士・公認会計士から提供される資料や指導、その他情報を下に、経営課題の分析が行われている。これらの結果は未着手になっている中・長期計画策定に繋がりたい。②また事業を支えるヘルパー職種は外勤が主となるため経営状況や改善についての情報共有の機会が乏しくなりがちである。現場職員においても情報を共有し組織的な検討機会への参加を期待したい。

II-2-(1) 今年度の事業計画の重点目標として人材育成が掲げられている。職員確保面では有資格者を優先し雇用されている。「個別指導育成計画」や「個別研修計画書」が新たに設けられ、職員の能力向上ややる気向上への具体的取り組みに着手されている。

II-2-(2) 「雇用管理責任者」が設けられ、職員の就労状況を社労士とサービス提供責任者がチェックし、分析・評価することになっている。しかし、関係記録面の確認は出来なかった。福利厚生面としては夏期・冬期の慰労会を実施。活動用バイクの貸与、健康診断・予防接種の受診、今後は腰痛対策が予定されている。総合的な福利厚生事業には加入していない。心の健康保持については、管理者やサービス提供責任者とのコミュニケーションに配慮すると共に、相談内容によっては特定の産業カウンセラーを紹介されている。

II-2-(3) 職員の教育・研修は事業計画に目指す方向が記されている。研修計画も立てられ、運営規程に職員に求める専門的な資格や技術が明記され資格手当への反映もある。しかしこれらが単年度計画にとどまり、法人の中・長期計画に繋がっていない。また「個別指導計画」や「個別研修計画書」等から、個々の職員の研修希望や研修履歴が記載されているが、職員個々の研修計画化には至っていない。現段階では必要時に管理者やサービス提供責任者により個別に行なわれている。ただし内部研修は管理者・サービス提供責任者で検討し計画化され、内部講師により行われている。研修終了後職員はレポートを作成し、ヘルパー会議で報告をしている。研修成果に関する評価・分析の記録は確認出来なかったが、現在取り組まれているところである。

II-2-(4) 「実習生の受け入れについて」の文書は設けられているが、国家資格実習受入基準には至っていない。現段階ではヘルパー2級取得、京都市就職の為の実習生は受け入れている。

II-3-(1) 個人情報保護規定が作成され、情報管理、利用目的、開示等を明示、説明し利用者・家族から同意を得ている。職員・実習生・ボランティアにも個人情報遵守の説明をし、守秘義務の同意書を買っている。

<p>Ⅱ-4-(1)① 安全管理についての基本姿勢は明文化されている。事故対応マニュアル、災害対応マニュアル、感染症対応マニュアル、食中毒マニュアルが作成されている。初期対応や連絡体制等はすべてヘルパー手帳に明記し携行させると共にヘルパー会議で検討や研修を行っている。② 年1~2回の内、消防署立会いの訓練を行い、救急救命の資格を全員が取得している。災害対応マニュアルには自然災害時の初期対応や避難誘導連絡方法が明記されている。緊急時に対応できる様にヘルパー会議で研修を繰り返し行っている。③ ヒヤリハットのハイリスクケースをサービス提供責任者がヘルパー会議で事例検討を行い注意喚起や手順の確認を行っている。一年毎の各マニュアルの確認や見直しもしている。</p>
<p>Ⅱ-5-(1) 事業所主催の「ゼニガタ祭り」や「銭形銭湯」を独自に開催し、地域住民に声をかけ、利用者と地域の人との触れ合いの機会となっている。ゼニガタ祭りや銭形銭湯に参加された住民には意見、要望を聞きニーズ把握に活かしている。また地域の行事や集会に場所の提供をしている。「ゼニガタ祭り」には、地域の住人に焼きそばや炊き込みご飯の提供をして貰ったり、一方事業所が所有する福祉用具の紹介コーナーを設け啓発活動に取り組んでいる。銭形銭湯には入浴介助を必要とする人も来られ、支援をしている。なお、ボランティアにはゼニガタ祭りや旅行時に活動をして貰っているが、ボランティア受け入れの基本方針は明文化はされていない。</p>
<p>Ⅱ-5-(2) 利用者に有効と思われる場合は、デイケアセンター、ショートスティ、スポーツの会等フォーマル、インフォーマルな社会資源の紹介をし、各関係機関との連携の下に支援をしている。サービス提供責任者会議やヘルパー会議において職員間の情報の共有に留意している。② 日々の利用者の様子はサービス利用記録により家族に伝えている。関係情報は、サービス提供責任者が収集・確認し、ヘルパーに提供している。月1回サービス提供責任者は自宅を訪問し、家族の相談や状況を把握し、必要な支援を行っている。</p>

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

評価分類	評価項目	評価細目	評価結果	
			自己評価	第三者評価
Ⅲ-1 サービス開始・継続	Ⅲ-1-(1) サービス提供の開始が適切に行なわれている。	① 利用希望者に対してサービス選択に必要な情報を提供している。	a	a
		② サービスの提供を始めるとあたり障害のある本人等(家族・成年後見人等を含む)に説明し同意を得ている。	a	b
	Ⅲ-1-(2) サービスの継続性に配慮した対応が行なわれている。	① 支援内容の変更や暮らしの場の変更にあたり生活の継続性に配慮した対応を行っている。	a	a
Ⅲ-2 個別支援計画の作成とサービス提供手順	Ⅲ-2-(1) 障害のある本人のアセスメントが行なわれている。	① アセスメントとニーズの把握を行っている。	a	a
	Ⅲ-2-(2) 障害のある本人に対する個別支援計画の作成が行なわれている。	① 個別支援計画を適正に作成している。	a	a
	Ⅲ-2-(3) 個別支援計画のモニタリング(評価)が適切に行なわれている。	① 定期的に個別支援計画のモニタリング(評価)を適切に行っている。	a	a
	Ⅲ-2-(4) サービス実施の記録が適切に行なわれている。	① 障害のある本人に関するサービス実施状況の記録が適切に行なわれている。	a	a
② 障害のある本人に関する記録の管理体制が確立している。		b	a	
③ 障害のある本人の状況等に関する情報を職員間で共有化している。		a	a	
Ⅲ-3 障害のある本人本位の福祉サービス	Ⅲ-3-(1) 障害のある本人ニーズの充足に努めている。	① 障害のある本人ニーズの把握を意図した仕組みを整備している。	a	b
		② 障害のある本人ニーズの充足に向けた取り組みを行なっている。	b	b
	Ⅲ-3-(2) 障害のある本人が意見等を述べやすい体制が確保されている。	① 障害のある本人(家族・成年後見人等含む)が相談や意見を述べやすい環境を整備している。	a	a
		② 苦情解決の仕組みが確立され十分に周知・機能している。	a	b
		③ 障害のある本人(家族・成年後見人等含む)からの意見等に対して迅速に対応している。	a	a
	Ⅲ-4 サービスの確保	Ⅲ-4-(1) サービスの一定の水準を確保する為の実施方法が確立されている。	① 提供するサービスについて一定の水準を確保する為の実施方法が文書化されサービス提供されている。	a
② 一定の水準を確保する為の実施方法について見直しをする仕組みが確立している。			a	b
Ⅲ-4-(2) 質の向上に向けた取り組みが組織的に行なわれている。		① サービス内容について定期的に評価を行なう体制を整備している。	b	b
		② 評価の結果に基づき組織として取り組むべき課題を明確にし、改善策・改善実施計画を立て実施している。	b	b

【自由記述欄】

Ⅲ-1-(1)①法人のホームページには会社概要、事業紹介、営業時間、支援内容、キャンセル料などが丁寧に記載されている。運営規程や重要事項説明書もPDFで確認することができる。さらにパンフレットや「会社案内」広報紙、「銭形通信」もあり、福祉事務所など関係機関に届けられ、手に取り読むこともでき、サービス選択に参考になる情報はネット上や、紙媒体で豊富に提供されている。② 管理者及びサービス提供責任者は当事業所ではヘルパーとしての業務にも携わっており、現状を理解した管理者もしくはサービス提供責任者が本人及び代理人(家族や成年後見人等)に直接説明をし、同意を得ている。重要事項説明書の表紙には説明した日、説明者名、利用者名と印、代理人名と印を記載等する欄を設け、曖昧にならない工夫がされている。ただし、障害福祉の理念や障害特性を踏まえた印刷物の工夫は見られない。障害ある人の視点に立ち解りやすさへの工夫は今後の課題として検討が望まれる。

Ⅲ-1-(2) ヘルパーとしても従事しているサービス提供責任者が利用者や家族の相談に乗り、意向を把握し必要に応じ関係機関と協議・連携のもとに、利用者の生活の安定を最優先し円滑な移行ができるように他事業所との調整を図り引継ぎをしている。

Ⅲ-2-(1)(2)(3) ①新たに「計画相談」を導入するに至り、アセスメントシートを「京都市中部圏域共通」の様式に変更している。基礎情報・介護状況・希望するサービス内容等は関係するヘルパー等も交え把握している。②個別支援計画書は管理者又は、サービス提供責任者が自宅を訪問しアセスメント情報を踏まえ作成している。ヘルパーとも情報を共有し一人ひとりのケアの手順書を作成し、本人・家族の同意を得て訪問を開始している。③モニタリングは管理者又はサービス提供責任者(担当ヘルパーを含む)がチェックしている。状況によっては計画の見直しをしている。

Ⅲ-2-(4)①② 支援記録は事業所と一部控えを利用者宅に置いている。ADLや意欲などを含む状況の詳細が記入できるような書式で、支援の時間等の流れもわかる。サービス利用記録についてはサービス提供責任者がヘルパーのサービス提供の都度点検し指示・対応・所見を書いている。内容によってはヘルパー会議に挙げ検討し共有している。②記録についてはサービス提供責任者が記録管理をしている。記録の保管・情報開示等については重要事項説明書・契約書に明記し、先に管理者より本人、家族に説明を行っている。

Ⅲ-2-(4)③ 利用者の情報は、紙媒体及びLAN上の共有サーバーにてデータ保存し職員間の情報共有を行っている。体調の変化などすぐ共有できる仕組みがある。また、月1回のヘルパー会議にて利用者の体調変化・サービス手順・注意事項などを確認し情報共有を積極的に行っている。今後はクラウドサービスを利用し、リアルタイムでの情報共有を図り、部分的には実行している。

Ⅲ-3-(1) サービス提供時の面接、訪問時の会話、ヘルパーによる日常の支援の中からのニーズ把握はケアマネジメントの一環として周知されている。他に年1回の利用者家族アンケートによるニーズ把握もされている。現段階で欠けている点は自治会や家族会からの意見聴取である。加えて障害ある人の参画のもとでの検討会議は設けられていない。

Ⅲ-3-(2) 契約時には管理者は重要事項説明書に記載されている苦情受付及び、サービス利用などの相談に、「お客様相談係」として管理者を置き対応していることを伝えている。利用者及び家族は電話や訪問時にその都度意見を言っており、アンケートにも忌憚のない意見が出ている。苦情対応マニュアルに基づき、苦情受付シートに記録をし迅速に対応している。②ただし、改善に向けた取り組みについて公表されていない。事業所が改善に向けた取り組み姿勢は、利用者及び家族にとって安心や信頼につながる。改善結果を広報紙やホームページを活用し公表されてはいいが。

Ⅲ-4-(1)(2) 求められている組織についての定期的なサービス評価の取り組みや仕組みは確認できなかった。

IV 障害のある本人を尊重した日常生活支援

評価分類	評価項目	評価細目	評価結果	
			自己評価	第三者評価
IV-1 障害のある本人を尊重した日常生活支援	IV-1-(1) 障害のある本人を尊重する取り組みがなされている。	① 障害のある本人を尊重したサービス提供について共通の理解をもつための取り組みを行っている。(プライバシーへの配慮)	a	b
		② コミュニケーション手段を確保するための支援や工夫がなされている。	a	b
		③ 障害のある本人の主体的な活動を尊重している。	a	c
IV-2 日常生活支援	IV-2-(1) 清潔・みだしなみ	① 【入浴】入浴について障害のある本人(家族・後見人等含む)の希望を尊重したサービスが提供されている。	a	a
		② 【衣服】衣服について障害のある本人(家族・後見人等含む)の希望を尊重したサービスが提供されている。	a	a
		③ 【理美容】理美容について障害のある本人(家族・後見人等含む)の希望を尊重した選択を支援している。	a	a
	IV-2-(2) 健康	① 【睡眠】安眠できるように配慮している。	a	a
		② 【排泄】障害のある本人の状況に合わせた排泄環境を整えている。	a	a
		③ 【医療】障害のある本人の健康を維持する支援を行っている。	a	a
	IV-2-(3) 食事	① 【食事】楽しい食事ができるような支援を行っている。	a	a
	IV-2-(4) 日中活動・はたらくことの支援	① 障害のある本人の意思を尊重した日中の活動の取り組みを行っている。	a	a
	IV-2-(5) 日常生活への支援	① 障害のある本人の意思を尊重した日中の活動の取り組みを行っている。	a	a
		② 事業所の外での活動や行動について障害のある本人の思いを尊重した取り組みを行っている。	a	a
IV-2-(6) 余暇・レクリエーション	① 障害のある本人の意思を尊重し、日常生活が楽しく快適になるような余暇、レクリエーションの取り組みを行っている。	a	a	

【自由記述欄】

IV-1-(1) 「個人情報取扱いに関するプライバシーポリシー」が作成され、方針が明示され、「ヘルパー手帳」にも記載されている。一方「障害のある人の主体性尊重」「障害のある人の基本的な権利配慮」について倫理要綱や、関連テーマの研修が確認できなかった。コミュニケーション手段としては障害を配慮し、文字ボードや絵カードの利用はなされていた。②障害のある人の会や家族会は設置されていない。当該法人の障害者に関する事業はヘルパーと利用者との1対1の現場であることから、障害のある人の主体性を尊重したケアの上での意識化や介助計画上の取り組みは重要である。

IV-2-(1) アセスメントの際に入浴、衣服、理美容の個別状況が把握されている。利用者の相談に乗り訪問入浴介助、デイサービスの利用等により生活にメリハリがつくよう訪問理美容、移動支援を活用した理美容などを提案し清潔の保持や身だしなみの支援をしている。諸々課題がある事例は会議にて話し合い解決に向けた取り組みをしている。

IV-2-(2)① より良い睡眠となるよう睡眠状況を事前に具体的に情報収集し記録している。褥瘡、オムツ支援なども含めヘルパーが訪問中に様子を観察しサービス提供責任者・他のヘルパーに情報提供している。相談支援員、ケースワーカーなど関係機関や専門職と連携し対応している。

IV-2-(2)②③ 排便については、排便確認シート等を含め、アセスメント(再アセスメント含む)→ケア提供→モニタリングのサイクルのもとにケアに取り組んでいる。また利用者の要望や現状を踏まえ、排泄環境を整えている。状況によっては訪問看護、ケアマネジャー、生活相談員などと連携している。緊急連絡帳を用意し情報を共有し、緊急時対応に備えている。

IV-2-(3) 口腔機能・嚥下・嗜好状況を確認し、経済的な点も配慮し、楽しい食事になるよう工夫し支援している。

IV-2-(4) 普段から聞き取っている利用者の思いや希望をサービス提供責任者に伝え、移動支援他の制度を利用した日中活動活性化の提案をしている。

IV-2-(5) 利用者が利用している作業所、デイサービスなどの活動状況の把握を心がけ、日常生活の決まり事や活動を前提に、利用者本人の意思を尊重し、家族の要望をも視野に入れ、対応に努めている。金銭管理についてプログラム化はしていないが、使い放題にならないようヘルパーが金銭管理をしている場合もある。移動支援時には可能な限り、家族に連絡先カードをバッグに入れたり、身に付けてもらったりしている。自閉症の人には行く先カードを使い本人支援をしている。

IV-2-(6) 個別支援計画のもとに、移動支援を利用して、利用者の希望する場所への支援をしている。