

[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 | 麦の穂学園          | 施設種別 | 療養介護・医療型障害児入所施設 |
| 評価機関名 | 一般社団法人京都社会福祉士会 |      |                 |

2023年12月25日

|     |   |
|-----|---|
| 総 評 | <p>麦の穂学園は、重症心身障害児施設「京都市麦の穂学園」として、昭和42年8月、京都市から受託運営（公立民営）の形で開設され、平成18年3月、指定管理者制度のもとで、社会福祉法人聖ヨゼフ会が設置者となり、「麦の穂学園」に改称されました。</p> <p>法人は、キリストの教えに従い、生命と人権を大切にすること、知識と技術の研鑽に努め、障害を持つ人々に最善の支援を行うことを基本理念とし、優しい言葉と笑顔の対応で命の希望を与えること、障害児（者）に安全な医療・療育・福祉を提供し、地域に貢献すること、人材の育成に努力し、安定したサービスの向上に努めることを基本方針に、利用者やそのご家族に寄り添った支援を継続しています。</p> <p>麦の穂学園においては、併設された聖ヨゼフ医療福祉センターにおいて、専門医による治療と継続した指導がなされ、適切な医療ケアが施されています。また、看護・療育の面では、快適な日常生活ができるよう、利用者の健康管理に努め、園外活動、行事等への参加ができるよう生活援助がなされています。さらに理学療法士、作業療法士、言語聴覚士などの専門職と日々連携し、リハビリテーションによる身体機能の改善、言語、摂食指導等などがなされています。</p> <p>学校教育は、隣接する京都市立北総合支援学校「紅梅分教室」において行われており、学業面での支援も継続しています。重度障害の利用者が多く、医療的ケアが常に必要な利用者もおられますが、生活の場として、利用者の思いを尊重した支援を行っています。</p> |
|-----|---|

|            |   |
|------------|---|
| 特に良かった点(※) | <p>○リスクマネジメント体制の構築</p> <p>リスクを5段階に分類し、レベル0を含む0～2はインシデントと整理し「ヒヤリハット報告書」で、レベル3～5をアクシデントと整理し「医療事故状況報告書」により、法人に報告するものとされています。これを、月1回、医療安全委員会において分析・検討し、その都度、各部署の責任者がミーティングで、職員に周知しています。これにより、今後同じような問題が生じないように徹底されています。</p> <p>○充実した個別支援計画の作成</p> <p>アセスメントを充実させるため、事業所で作成した独自の様式を使用し、詳細な情報収集を行っています。また、適正な個別支援計画となるように、計画作成等の手順をフローチャートに定めるなど、その作成方法も明確化しています。また年2回、主治医、医療スタッフ、療育スタッフ、学校等の利用者に関わる関係者と、利用者も参加しての個別支援会議を開催し、情報共有や目標の検討を行い、利用者の意向や、心身の状況に即した個別支援計画となるよう努めています。</p> <p>○個別的な支援に向けた取り組み</p> <p>危険認知の低い入居者についても、一律に行動制限するのではなく、状況を見守り、問題があれば、職員が付き添うなどの個別的な支援を行っています。また、医師、看護師、栄養士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士等の専門職が関わり、利用者の心身の状況等に応じた支援に努めています。</p> |
|------------|---|

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <p>特に改善が<br/>望まれる点(※)</p> | <p>○事業所に応じた事業計画の策定<br/>事業計画は法人全体のもので、個別の事業所に応じたものとは言えず、実施状況の評価を行うための数値目標や具体的な成果などが設定されていません。事業所の状況に即した具体的な事業計画を策定し、その上で実施状況の評価し、これを見直すことなどを繰り返していくことにより、事業所が現在有する課題を適切に解決し、今後発展していくものと考えます。今後、このような事業計画が策定されることを期待します。</p> <p>○職員の目標設定について<br/>職員一人ひとりが、育成に向けた目標を設定し、評価し、検証するための仕組みがありません。例えば、職員が年度初めの面談で、具体的な目標を定め、当該年度半ばの面談で達成状況の評価し、年度後半に向けて目標の見直しなどを行い、年度末に再度目標の達成状況を確認するなど、職員育成のための取り組みが実施されることを期待します。このような取り組みにより、職員の成長が促され、モチベーションも高まり、事業所全体の活性化に繋がるものと考えます。</p> <p>○マニュアルの定期的な評価・見直し<br/>マニュアルの定期的な評価・見直しが、確認できないものがありました。マニュアルは、事業所の状況に応じて作成することが必要ですが、日々これは変化していくものですので、定期的に評価し、見直しをする仕組みを確立することが求められます。またいつ評価し、見直しを実施したかを記録しておくことで、実施漏れをなくし、後の評価、見直しの検討がしやすくなると考えます。今後は、このようなマニュアルの定期的な評価、見直しの仕組みが確立されることを期待します。</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。