

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

事業所名		第三者評価受審年度		
社会福祉法人 地の星 多機能型 ペロニカ苑		2024年度		
項目	評価結果に基づく現状分析 (2024 年度)	改善計画 (2024 年度末時点)	実施状況 (2025 年度末時点)	実施状況 (2026 年度末時点)
将来的に事業所の核となる後進の職員の育成が急務となっている。体系的、計画的な人材育成に取り組んでいきたい	法人、事業所が求める人材像を自分から率先して行動する、周りの職員の様子を見て手伝う、助けることができる、人の話に耳を傾けることができる、相手の立場に立った考えができるなどと定めている。職員との個人面談や法人内での人事異動などにより、バランスのとれた人材構成になるように努めている。職員の育成に関しては処遇改善加算を提示して説明するほか資格取得の促しもしている。一方で長期的な展望に立った個人別育成計画は策定されていない。事業所の核となる職員を育成するために体系的、計画的な研修を実施していく必要がある。	育成計画については、毎年度評価を行い、育成に繋がるようにしてきたが、核となるような職員育成までのものではない。そのため、次年度の法人計画では、働きやすい職場づくりを考える委員会の発足を計画に入れた。どの職員も核となって働いてもらえる環境を整備するところから始め、時間はかかるかもしれないが、一人ひとりの育成計画を作成し、それに沿ったキャリアアップを促す、指導する職場としていく。		
個別対応にこだわらない方法で個人の活動を充実させるよう、プログラムの見直しや提供方法の改善が必要と思われる	利用者一人ひとりに合わせて個別の対応を行うことで、他の利用者に支援が行き届かない状況があることは否めない。利用者全員にマンツーマンの対応は困難であり、プログラムの組み立てや見直しや提供方法の改善が必要な状況にあると思われる。例えば、利用者の特性を踏まえつつ静と動のプログラムを有効に取り入れた集団活動や小集団を活用してメリハリの効いたプログラムを提供するなど、個別対応だけにこだわらない方法で個々の利用者の活動を充実させたい。一人ひとりの利用者が取りこぼされないよう活動プログラムの確立と提供に期待する。	・固定フロアの活動だけではなく、他フロアの活動にも参加できるよう利用者ニーズを再確認し、個別支援計画に反映させる。 ・室内と外活動のような静と動の活動を分けているが、多様化している利用者支援が追いついていない。再度面談などを通し、本人が望む活動に繋げていく。		
策定してある事業継続計画を利用者等へ周知するとともに、訓練などを通じて実際に使える内容にするためにブラッシュアップも求められる	事業所のリスクマネジメントの一環として、事故防止、感染症防止などの各種マニュアルを備えている。リスクに対する優先順位を整理しており、例えば悪天候時には送迎を中止にするなどの対策を取っている。事業継続計画(BCP)に関しては、自然災害と感染症発生時を想定したものを策定している。BCPの利用者への周知は課題となる。今後は実際の訓練等を通じて、その内容を改定するなどBCPのブラッシュアップを実施していきたい。	・利用者を含めた実践訓練を行い、災害・感染症について学ぶ機会を設ける。(防災委員会、感染症及び食中毒蔓延防止委員会に対応する) ・BCPについては、各委員会で年1回以上は再確認し、スタッフにアンケートを取るなど、総合的な意見を取り入れ改定していく。		

※この様式は、「町田市障害者日中活動系サービス推進事業補助金交付要綱」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」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価の結果は、施設において公表しています。

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

事業所名		社会福祉法人 地の星 共同生活援助 ひかり			第三者評価受審年度	2024年度
項目	評価結果に基づく現状分析 (2024 年度)	改善計画 (2024 年度末時点)	実施状況 (2025 年度末時点)	実施状況 (2026 年度末時点)		
事業所の重要課題に対する組織的な活動について	現在夜勤専門の非常勤スタッフが職員全体の半分ほどになり、常勤スタッフは変則勤務となっており、連絡事項の伝達等が確実に伝わらず課題となっている。また、利用者や職員も高齢になってきており、夜勤の体制も含め見直しの時期にきている。ホームの環境についても、施設内の修繕や利用者の高齢化に対応できるバリアフリー化などについては課題があり、今後の利用者や職員の環境改善に取り組んでいくことを期待したい。	・連絡事項伝達について:引継ぎ者が確実に引継ぎ事項を伝えと共に書面を残すなど工夫をしていく。 ・職員の高齢化:新たな職員確保に向けて動いているが若い人材確保は難しい。 ・利用者の高齢化に伴う施設内のバリアフリー化:過ごしやすい環境整備のため予算や状況をみつつ優先順位決めて改善していく。 ・夜勤体制の見直し:常勤職員の長時間拘束の弊害も指摘されているので、勤務体制について話し合っていく。				
職員と組織の能力向上について	法人、事業所が求める人材像を自分から率先して行動する、周りの職員の様子を見て手伝う、助けることができる、人の話に耳を傾けることができる、相手の立場に立った考えができるなどと定めている。職員との個人面談や法人内での人事異動などによりバランスの取れた人材構成になるように努めている。職員の育成に関しては処遇改善加算を提示して説明するほか資格取得の促しもしている。一方で長期的な展望に立った個人別育成計画は策定されていない。事業所の核となる職員を育成するために体系的、計画的な研修を実施していく必要がある。	育成計画については、毎年度評価を行い、育成に繋がるようにしてきたが、核となるような職員育成までになっていない。 そのため、次年度の法人計画では、働きやすい職場づくりを考える委員会の発足を計画に入れた。どの職員も核となって働く環境を整備することから始め、時間はかかるかもしれないが、一人ひとりの育成計画を作成し、それに沿ったキャリアアップを促す、指導する職場としていく。				
リスクマネジメントについて	事業所のリスクマネジメントの一環として、事故防止、感染症防止などの各種マニュアルを備えている。リスクの対する優先順位を整理しており、例えば悪天候時には送迎を中止にするなどの対策を取っている。事業継続(BCP)に関しては、自然災害と感染症発生時を想定している。BCPの利用者への周知は課題となる。今後は実際の訓練等を通じて、その内容を改定するなどBCPの改善を実施していきたい。	・利用者を含めた実践訓練を行い、災害・感染症について学ぶ機会を設ける。(防災委員会、感染症及び食中毒蔓延防止委員会に対応する) ・BCPは、各委員会で年1回以上は再確認をし、スタッフにアンケートを取るなど、総合的な意見を取り入れ改正していく。				

※この様式は、「町田市障害者日中活動サービス推進事業補助金交付要綱」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」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価の結果は、施設において公表しています。

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

事業所名		第三者評価受審年度		
社会福祉法人 地の星 短期入所 のぞみ		2024年度		
項目	評価結果に基づく現状分析 (2024 年度)	改善計画 (2024 年度末時点)	実施状況 (2025 年度末時点)	実施状況 (2026 年度末時点)
家族等との交流・連携 について	利用者が同法人のサービスを利用している場合は、事業所間で利用者の情報交換や共有ができて連携がとりやすい。 また、法人主催の行事などで家族と会える機会があり、直接話すことができる。一方で法人外部からの利用者には、様々な事情で利用開始時の情報収集が十分にできないことがあり、手探りで対応しながら支援方法を検討することがある。利用当日の来所・退所は、日中活動事業所の送迎車を使うことが多く、利用開始前の面談の後は家族との接点がとても少ない。特に新規の利用では情報収集と関係者間の連携が課題になっている。 利用者の支援に関わる事業所や家族等と情報の共有や円滑な連携ができるよう努めている。	法人外部からの利用者については、日中活動事業所や家族と電話で情報共有することはできている。 支援についてもアセスメントシートに沿って対応し、それでも支援に支障があれば家族と相談支援事業所に相談し、問題解決に努めている。		
地域で自立した生活を送る支援 について	家族の高齢化が進み、レスパイト目的の利用や家族の急病などによる緊急の受入れに、できる限り対応できるよう努めている。利用者の高齢化も同様に進んでおり、身体機能が低下して転倒等の危険が生じたり、日常生活動作で支援が必要な場合が増える傾向にある。手すりの設置、段差の解消などの生活環境の対策や食事・入浴・排泄等の個別支援の見直しが、これから益々必要になると感じている。	身体機能的に支援が必要な利用者が利用される時は、職員がその方にあった個別対応を行っている。 手すり未設置の箇所や段差があるなどの環境であるが、今後ホームの改修時にはより安全に配慮し整えていく。		
職員と組織の能力向上 について	法人、事業所が求める人材像を自分から率先して行動する、周りの職員の様子を見て手伝う、助けることができる、人の話に耳を傾けることができる、相手の立場に立った考えができるなどと定めている。職員との個人面談や法人内での人事異動などによりバランスの取れた人材構成になるように努めている。職員の育成に関しては処遇改善加算を提示して説明するほか資格取得の促しもしている。一方で長期的な展望に立った個人別育成計画は策定されていない。事業所の核となる職員を育成するために体系的、計画的な研修を実施していく必要がある。	育成計画については、毎年度評価を行い、育成に繋がるようにしてきたが、核となるような職員育成までになっていない。 そのため、次年度の法人計画では、働きやすい職場づくりを考える委員会の発足を計画に入れた。どの職員も核となって働く環境を整備することから始め、時間はかかるかもしれないが、一人ひとりの育成計画を作成し、それに沿ったキャリアアップを促す、指導する職場としていく。		

※この様式は、「町田市障害者日中活動サービス推進事業補助金交付要綱」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」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価の結果は、施設において公表しています。