

[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	第三かめおか作業所	施設種別	就労移行支援、就労継続支援B型 (旧体系：)
評価機関名	一般社団法人京都ボランティア協会		

令和5年3月20日

<p style="text-align: center;">総 評</p>	<p>社会福祉法人亀岡福祉会が運営している、第三かめおか作業所（就労移行支援事業・就労継続支援B型事業）は、2003年に開所されました。事業所理念として「はたらく・つながる・はっぴい」というわかりやすい言葉とともに、「働くことをとおして地域や社会とつながり、自分らしい夢や願いが育ち、ふくらんでいくことをめざす」と掲げています。また、大切にしていることとして、「作業所や地域で働くことを通じ、いっそう高い給料を得て、社会的、経済的自立ができるように支援します。高い給料のためにみんなと一緒に頑張って仕事します。大人として、市民としてたくさんやりたいことがあるからです。どこにも負けない仕事のでき上がりをめざします」と、ホームページで宣言しています。通所定数40名ですが、現在42名の通所者がおられ、内20名が、地域就労についています。</p> <p>第三かめおか作業所では「四季工房」を和菓子グループ（野菜チップスやもち焼きあられ）など、洋菓子グループ（シフォンケーキ・パウンドケーキやクッキー）などの2つのグループに分け、焼き菓子の製造販売をしています。お菓子は毎月商品注文のチラシを、さまざまな場所に配布して注文を取っています。また、学校を中心に「置き売り」（1袋100円の菓子類をかごに並べ貯金箱に代金をいれる）を、50か所でおこなっています。ふるさと納税の返礼品としての注文もあり、コロナ禍でも多忙です。地域就労グループには、地域での清掃作業、草刈り作業、ワックス作業などがあります。このチームは5班に分かれ仕事をしますが、夏場の草刈りはとてもきついそうです。「草刈り機を使える人が1人から3人に増え、田んぼのあぜ作りが3人でできるようになりました。女性の技術もすごいです。空き地で練習もしています」と職員は述べています。メンバーのたゆまぬ努力や、職員の販路開拓などの営業努力により、高い工賃を支払うことができます。メンバーたちは、お菓子を作り販売し、事業所外に出て仕事をおこない、地域の一員として暮らし、働くことを実現しています。</p>
<p>特に良かった点(※)</p>	<p>○メンバーの自主性を重んじた活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自治会活動」でお花見や送別会、ごくろうさん会、日帰り旅行を企画・実施しています。公共交通機関を使って7~8人のグループに職員が付き添い、王子動物園に行きました。電車の乗り方を学ぶ目的を持ち、メンバーからは「本当は泊りで行きたかった」「電車に乗れて楽しかった」などの感想が寄せられ</li> </ul>

ています。また、年2回アンケートをおこない、仕事に関する話し合いをおこない「所長交渉」をしています。

・「今月のミッション」では、メンバーが楽しみ、主体的に係れる活動を選び学んでいます。「洗髪の仕方、シャンプーの選び方」「どんな史跡があるのか」「夏らしいかき氷をつくれ」「自由にファッションショー」などのテーマがあります。史跡については自治会の方に依頼し、教わりました。

・「自分への投資」では、毎月1000円を積み立て6か月後に、「いきあたりばったり」の外出で買い物やグルメを楽しんでいます。

・「ゴミ拾いウォーキング」では、土曜日の開所時に来所したメンバーが4コースに分かれ、菜箸を使いゴミ拾いを約30分おこなっています。

メンバーからは日々いろいろな相談があり、「友達と一泊旅行に行きたい」、「居酒屋に行きたい」などの要望が寄せられます。メンバーは、家族には自分で伝えることができにくい様子です。家族には職員が旅行に行きたい想いを代弁し、了解を得ています。旅行情報を伝え、連絡番号を渡すなど、助言や必要な準備をサポートして送りだしたことがありました。居酒屋には数人のメンバーで継続してでかけています。職員は「自分で決めていいんやで」と言葉をかけ、メンバーの成長を応援しています。

#### ○個別支援計画

モニタリング（6か月ごと）の面談は、障害のある本人とおこない、必要に合わせ家族と面談しています。モニタリングでは、夢やしてみたいこと、まず頑張ってみることを聞き取り、頑張るために自分が決めたこと、取り組んでどうだったかが話し合われ記載があります。今後の自分の課題、職員の協力内容まで話し合っています。これを基に個別支援計画を立案しますが、再度、自分の得意なことやできること、自身の夢などを聞き取って、これからの目標と職員が協力する計画を立てています。書面から障害のある本人が技術を習得していく様子や内面の想いなどが良く理解できます。

#### ○一般就労の定着支援

就労移行支援事業では、一般就労に定着する支援をしています。周りからの期待に基づいて就職を決めるのではなく、障害のある本人と職員（所長）が丁寧に話し合い、「やってみたい」「やってみよう」という気持ちを一番大切にしています。また、学びたい人に向けて「みんなで勉強会」を年4回実施し、履歴書の書き方、面接の受け方、スマートフォンの使い方など、就職や社会生活に必要なことを学んでいます。一般就労をしたメンバーを対象に、2か月に1回「ほっこり会」を開催しています。常に15～16人が集まり、毎回食事会（実費）を兼ね、相談事を聞き、日頃の思いや職場になじめているかなどを話し合い、安心して楽しく過ごせる場を提供しています。障害者就業・生活支援センターなどと連携し、職場で孤立しない取り組みも続けています。

<p>特に改善が 望まれる点(※)</p>	<p>○マニュアルの整備 職員会議で話し合い、職員が共有して丁寧に支援されていますが、今回の自己評価や第三者評価を通して、マニュアル（手順書）に不足がありました。全職員が共有し一定水準のサービスを維持するためには、マニュアル作成により可視化を図ることが必要です。再度、必要なマニュアルを選択し、順次作成されることを期待します。</p> <p>○自己評価の毎年の実施 事業所では自己評価、外部の第三者評価共に今回が初めてでした。メンバーへの手厚い支援やメンバーの仕事に取り組む姿も多く聞くことができました。第三者評価に当たり事業所から自己評価をいただきましたが、現状より低い評価になっているようです。今回利用した「チェックシート」を利用し、職員とともに評価をされてはいかがでしょうか。職員たちにとっても良い振り返りの機会になると期待します。</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。

# 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	第三かめおか作業所
施設種別	就労移行支援・就労継続支援B型
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	令和5年2月15日

**I 福祉サービスの基本方針と組織**

評価分類	評価項目	通番	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・周知されている。	1	① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	B	A
[自由記述欄]					
<p><b>通番1.</b> 事業所理念はパンフレットやホームページで確認できる。運営方針は、運営規程やホームページでも見ることができる。広報誌（はたらく つながる はっぴい）や法人の広報委員会が作成する広報紙（ひまわり）で活動の様子を発信している。入職時に説明しているが、新人職員研修時にも理念について学ぶ機会がある。障害のある本人や家族には「新しく利用されるメンバー家族の皆さま」の作業内容説明書での説明や、メンバーの動画も見てもらい、職員紹介もしている。重要事項説明書などの渡す書類の字は大きく漢字にルビがつき読みやすい。</p>					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-2 経営状況の把握	I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	2	① 法人として事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	B	A
		3	② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	B	A
[自由記述欄]					
<p><b>通番2.</b> 相談支援センター、集団指導、きょうされん、丹波支援学校、保健所、全国障害者問題研究会（全国大会）などから地域の情報を得ている。法人の経営委員会（管理者、主任）で分析や検討して、職員会議で報告があり内容を共有すると共に諸検討している。課題は単年度事業計画に反映させている。</p> <p><b>通番3.</b> 法人では①利用希望者の受け入れ②土曜開所日を増やす③職員配置の見直しをおこなっている。事業所では、2022年度職員を1名減でスタートさせた。この件は、職員間で何度も話し合い実行している。</p>					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-3 事業計画の策定	I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	4	① 法人として中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	A	A
		5	② 中・長期のビジョンを踏まえた単年度の計画が策定されている。	B	A
	I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。	6	① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	B	A
		7	② 事業計画は、障害のある本人等に周知され、理解を促している。	B	B
[自由記述欄]					
<p><b>通番4.</b> 「社会福祉法人亀岡福祉会ビジョン2025みんなで作ろうひとりひとりのしあわせを」（2020～2025）を作成している。2年ごとに、短期、中期、後期として組み立て、多くの課題が示されている。現在中期の後半であり、中期目標の階層別職員研修は組織化できている。法人での基幹相談支援センター（亀岡市の委託事業）の設置は来年4月開設予定である。医療的ケアの充実では、コーディネーター研修を職員が受けている。新生活介護事業所の計画も順次進めている。「ビジョン2025推進委員会事務局」を設置し取り組んでいる。改修や新設などの事業予算は資金収支計画に組み込んでいる。長期計画は15の課題があがっているが、いつまでどの程度の規模なのかや数値目標などが不十分である。</p> <p><b>通番5.</b> 単年度事業計画を立案している。全体方針には「一人ひとりにあった働き方へ」のもと、①らしく×はたらく（挑みや手応えを大切に、働く環境を整える）②らしく×かせぐ（「強み」を活かした商いの創造）③らしく×はじめる（自分らしい多様な働き方を想像する）④らしく×つどう（一人ひとりが主体的で認め合う、メンバーの集団づくり）⑤らしく×まなぶ（職員の専門性をみがく）があり、内勤グループ（洋菓子・和菓子）方針、外勤グループ方針がある。それぞれに詳細な行動計画をまとめている。年間の売り上げ目標、工賃目標もある。収支計画もある。</p> <p><b>通番6.</b> 事業計画は障害のある本人や家族の意向も踏まえ職員会議で検討して作成し、中間で振り返り、期末で総括をおこなっている。年3回の法人全体会議で報告している。多岐にわたる課題で利用者（以後、メンバー）に寄り添い支援する職員の姿がある。</p> <p><b>通番7.</b> 法人の保護者会が年4回定期的に開催され、午前は法人、午後は各事業所に分かれ懇談がある。この場で事業計画の説明や経緯も順次説明している。具体的に、置き売り（100円おかし）を現在50か所でおこなっているが、増やす方向で取り組んでいることなど報告している。メンバーにも説明はしているが、会議を持ちたり分かりやすく文章化したものの配布はできていない。職員は不十分だと感じている。</p>					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組	I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	8	① 福祉サービスの質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	B	B
		9	② 評価結果に基づき組織として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	B	B
[自由記述欄]					
<p><b>通番8.</b> 法人の事業計画、事業所の事業計画共に多岐にわたり課題があがっており、事業所の職員会議や法人諸会議で振り返っている。自己評価としてはできていないが、多くのサービスに対して評価し課題をあげ取り組んでいる。第三者評価の受診は初回である。</p> <p><b>通番9.</b> 取り組むべき多くの課題はメンバーには日々の業務中に聞き取り、家族からも家族会や個別支援計画モニタリングの面談時（年2回）で聞き取っている。適宜、職員会議で話し合い共有しており、事業計画に反映させている。法人では管理者会議で議論している。自己評価に基づく評価ではない。</p>					

II 組織の運営管理

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
II-1 管理者の責任とリーダーシップ	II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。	10	① 管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	B	A
		11	② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	B	B
	II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	12	① 福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組にリーダーシップを発揮している。	A	A
		13	② 経営の改善や業務の実行性を高める取組にリーダーシップを発揮している。	A	A

[自由記述欄]

**通番10.** 運営規程や組織図で管理者の役割や責任は明確になっており、組織図から管理者や職員の、法人会議への出席や関連団体の委員を務めているなどが見て取れる。広報紙「はたらく つながる はっぴい」で所信も発信している。職務分掌ではまとめていない。管理者不在時は主任が代行である。

**通番11.** 法令に関する研修には、適宜、参加して資料を職員会議で配布し、内容を共有している。食品を取り扱う事業もしており、HACCPなど食品工程上の管理や安全には、十分な注意を払っている。身体拘束についてはグループワークをして研修している。コロナ禍では、ビニール袋でのガウンの作り方などおこなった。多くの法令があり、リスト化まではできていない。

**通番12.** 管理者は今期から「デイセンターばれぼれ」との兼任である。各主任職の業務を見直し任せられる体制でスタートし、提案や助言をしている。職員会議では各自に発言を求めている。事業所内でも研修の機会を設けており、書籍や新聞記事の活用など助言している。

**通番13.** 人事は法人事務局、労務と財務は法人事務センター、メンタル面は法人事務局が管理している。現場の声を反映させるように、必要に合わせた各部署との相談や会議への提案をしている。管理者業務は2つの事業以外に、亀岡PT（自然豊かな亀岡の未来をつなぐ地域協議会、京都丹波農福連携推進協議会、きょうと農福連携センターサテライト）や、共育（ともそだち）委員会の委員、京都セルフ、京都丹波農福連携推進協議会ときょうと農福連携センターの団体連携の委員など多くあり、職務内容は数多い。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
II-2 福祉人材の確保・養成	II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	14	① 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	B	A
		15	② 総合的な人事管理が行われている。	A	A
	II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	16	① 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取組んでいる。	A	A

[自由記述欄]

**通番14.** サービス提供職員の設置状況は、運営規程や重要事項説明書内に示している。法人で募集しているが、人材の確保には苦慮している。資格手当の支給「きょうと福祉人材育成認証制度」の取得など努力をおこなっている。非正規職員に手厚い処遇面もある。働きやすい職場を目指し、法人全体会議で検討を継続している。

**通番15.** 年に2回職員との個人面談をおこない、目標や挑戦したいこと、大切にしていきたいことを聞き取っているが、人事考課制度は取り入れていない。キャリアパスを作成している。職員の処遇については、法人事務局や管理職会議で検討して、時には理事会の助言を得て取り組んでいる。

**通番16.** 職員の有給休暇や時間外労働のデータは、法人事務センターが管理し、管理者も把握している。職員の意向は面接時や日常的にも聞いている。嘱託医による年1回の健康診断を受け、インフルエンザ予防接種、コロナの予防接種5回も終了している。ストレスチェックもしている。悩み相談窓口（ハラスメント含む）もある。特別休暇で年3回の参観日休暇、看護休暇も子ども1人につき年5日ある。職員のワークライフバランスにも配慮がある。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
II-2 福祉人材の確保・養成	II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	17	① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	B	B
		18	② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	A	A
		19	③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	A	A
	II-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。	20	① 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	A	A

[自由記述欄]

**通番17.** 職員との個人面談（年2回以上）で諸意向の確認をおこなっており、事業所からの期待を伝え、研修希望も聞き個々に対応している。個人目標や挑戦したいことなども聞き取っているが、中間での振り返りができていない。日常的に助言や支援をおこなっている。

**通番18.** 法人で共育（ともそだち）委員会が人材育成の教育を企画している。委員会方針やキャリアパスを作成している。新人研修（3年まで）、中堅研修、管理職・主任研修で組み立て、階層別研修を実施している。事業所職員会議でも勉強会をおこなっている。外部研修では市社会福祉協議会やきょうされん、ヤマト福祉財団PF、京都セルブセンターの研修などに参加している。農福連携全国フォーラムや全国障害者問題研究会などにも参加がある。

**通番19.** 職員の研修履歴は管理者が保管しているが、職員も個々にもっている。年間を通しての事業所研修には、該当職員の名前が印刷してある。外部研修はすべて、管理者主任会議で相談して受講させている。できるだけ職員が研修に参加できるように配慮がある。

**通番20.** 佛教学や龍谷大学の、教員免許や社会福祉士取得を目指す学生たちの実習依頼が、京都府社会福祉協議会からある。小・中学生が夏休みに職場体験に来るなど、要望があれば受け入れている。オリエンテーション資料はあるが、実習受入れマニュアルや実習内容などを記した日程表の作成ができていない。

評価分類	評価項目	通番	評価細目		評価結果	
					自己評価	第三者評価
II-3 運営の透明性の確保	II-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	21	①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	A	B
		22	②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	A	A

[自由記述欄]

**通番21.** ホームページに法人の理念、運営方針、事業内容が掲載され、隔月で発行する広報誌「ひまわり」、事業所広報紙「はたらく つながる はっぴい」、「かめ3（さん）通信」を発行している。「ひまわり」では法人の財務状況も公表している。苦情や相談については、個別には対応しているが公表はしていない。

**通番22.** 税理士事務所、社会保険労務士事務所と顧問契約を結んでいる。監事は法人の運営面、財政面にとどまらず、支援計画も閲覧し、意見をもらっている。指摘されたことは法人事務局で議論し、理事会にも助言をもらい改善に努めている。



評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献	Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。	23	① 障害のある本人と地域との交流を広げるための取組を行っている。	A	A
		24	② ボランティア等の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	B
	25	① 福祉施設・事業所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	A	A	
	26	① 福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。	B	B	
	27	② 地域の福祉ニーズに基づく公益的な事業・活動が行われている。	A	A	

**[自由記述欄]**

**通番23.** 地域とのかかわりについては法人理念にもあげられ、地域との交流を目的とした「ハートフェスタ」を他事業所と共催していたが、コロナ禍で他法人との共催が難しくなり、法人単独で「集まろうつながろうフェスタ」や、事業所とつながりのある雑貨店と共催で「まるまるマルシェ」を開催している。また土曜開所日に事業所周辺の「ゴミ拾いウォーキング」を実施し、通所したメンバー全員が参加している。

**通番24.** 近隣の方が花壇の手入れに来所したり、行事でメンバーに同行し共に楽しんでいるが、作業内容が食品を扱ったり、外部に働きに出ていることもあり、ボランティアに日中の作業に入ってもらうことはない。ハートフェスタにはボランティアを募集し、30～40人支援がある。リピーターが多く、事前に簡単な説明をする程度であり、受け入れ体制の整備やマニュアルは作成できていない。

**通番25.** 個々の利用者の実情に応じて家族や行政、関係機関と連携を取っている。法人から地域の関係機関や団体に役員として参加している。事業所からも所長や主任が参加している。行政や関係機関との連携内容は全て職員会議で報告し、議論をして共有している。関係機関や各団体などの社会資源については、パソコン内で管理している。

**通番26.** 小学校との福祉交流学習や地元自治会の方を招いて地域の普話を聞く場を開催したりしている。以前は同一建物のデイセンターが地元保育園児を招いてコンサートも企画したが、コロナ禍で難しくなっている。事業所は就労支援事業所ということから、地域から様々な困りごと（共同墓地の清掃など）を相談されて、対応している。地域の福祉避難所の指定ではなく、災害時の地域との連携は取れていない。

**通番27.** 法人では相談支援センターを受託し、現在、基幹相談支援事業について検討している。圏域の状況を共有する「ほっとネット」に所属し、近隣の関係機関、市町村、支援学校と連携を図っている。

**Ⅲ 適切な福祉サービスの実施**

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	Ⅲ-1-(1) 障害のある本人を尊重する姿勢が明示されている。	28	① 障害のある本人を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	A	B
		29	② 障害のある本人のプライバシー保護等の権利擁護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	B	A
	30	① 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	B	A	
	31	② 福祉サービスの開始・変更にあたり障害のある本人（家族・成年後見人等含む）にわかりやすく説明している。	B	A	
	32	③ 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	A	A	

**[自由記述欄]**

**通番28.** 毎月の管理職員会議で直近の障害福祉情勢や地域の現状の報告、法人としてどう対応していくかを話し合い、各事業所の職員会議で報告し共有している。新任職員研修で法人の理念など学ぶ機会を持ち、権利擁護委員会では支援の在り方について毎年研修会をもうけ、グループワークで意見交換している。倫理綱領や規程、マニュアルなどは策定されていない。

**通番29.** 法人の権利擁護委員会（各事業所から1名の委員参加）がある。毎月、各職員は「虐待防止セルフチェック」を実施し提出している。権利擁護委員会では年2回統計を出して各事業所に報告して。職員会議で話し合い、改善に努めている。権利擁護委員会ではニュースを発行し、職員の意識を高めるようにしている。法人として「虐待防止権利擁護マニュアル」を作成している。事業所ではメンバーを「～さん」で呼ぶと決めているが時に守られないことがあり、そのたびに話し合いを持ち注意喚起している。

**通番30.** ホームページやパンフレット、広報誌で事業概要を詳しく説明している。相談支援事業所をはじめ、支援学校などと必要な情報を共有している。利用希望者には「事業概要、作業概要、第三かめおか作業所が大切にしている事（第三かめおか作業所がめざすもの～はたらく・つながる・はつびい）」が、写真とともに記載しているプリントを用意している。具体的な内容としては、昨年度の平均月額工賃や社会人として必要な話し合いの場、レクリエーションについてなどを掲載している。また、メンバーに仕事の内容や時間、担当職員を記載した「ようこそ！第三かめおか作業所へ」というプリントを実習時に渡している。文字にはルビをふり、写真を使っており理解しやすい。

**通番31.** 障害のある本人の中には意思決定が困難な方もいるが、本音を聞くように努めている。作業時間を変更するときは、個別に面談して本人の意思で決めるよう配慮している。来所しても少し離れて作業するときもあり、それぞれに考慮している。

**通番32.** 他の福祉施設、事業所や地域・家庭移行、就労にあたり、必要に応じて情報を提供している。本人から連絡を取らなくて良いと言わない限りほぼ全員とコンタクトを取っている。一般就労をはたし、サービスが終了したメンバーについて、「ほっこり会」を2か月に1回平日に開催し、メンバー同士のつながりが継続できるように支援している。実費で食事会を兼ね話をしているが、相談も寄せられている。常に15～16人の参加がある。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
	Ⅲ-1-(3) 障害のある本人のニーズの充足に努めている。	33	① 障害のある本人のニーズの充足に向けた取組及び相談や意見を述べやすい環境を整備している。	B	A



Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	Ⅲ-1-(4) 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。	34	①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	B	B
		35	②	障害のある本人からの相談や意見に対して把握する仕組みがあり、組織的かつ迅速に対応している。	B	B
	Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。	36	①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	B	B
		37	②	感染症の予防や発生時における障害のある本人の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	A	A
		38	③	災害時における障害のある本人の安全確保のための取組を組織的に行っている。	B	B

[自由記述欄]

**通番33.** 日々相談は持ちかけられるが、モニタリング時にも個別に面談して意見や要望を聞いている。年度当初には相談・苦情についての手続きについて説明をしている。メンバーには自治会があり、作業所での働き方、工賃のあり方などについて所長と懇談の場がある。毎月の目標は各チームのメンバーが交替で作成し、壁に貼りだしている。

**通番34.** 苦情解決の体制は重要事項説明書に明記し、事業所内にも掲示している。利用者や家族から聞き取った内容は記録に残し管理者会議で報告し、整理分析し、教訓化することを大切にしている。家族にはフィードバックして説明をしているが公表されていない。

**通番35.** 権利擁護委員会を中心に職員の役割、福祉サービス提供における留意点について学んでいる。職員はメンバーの自治会で出た意見や要望を把握している。本人や家族から聞き取った相談や要望は、随時丁寧に対応し記録している。年度当初に意見を述べる手続きについて説明し、意見箱も設置している。これらの流れを示したマニュアルが作成できていない。

**通番36.** 事故発生時の対応マニュアルを作成している。労働安全衛生委員会があり、事故やヒヤリハットの共有はおこなっている。報告書は必ず管理職がチェックし、状況に応じて理事長にも報告をしている。職員間の事故要因分析や対応策の検討会議まではできていない。今まで緊急な場面に遭遇しなかったこともあり、連絡先一覧表はあるが障害のある本人の健康管理表やカードは作成していない。

**通番37.** 感染症対応マニュアルを作成し、感染症（特にコロナ）に関しては多くの時間を使って議論し整備してきた。労働安全衛生委員会を中心に法人事務局と連携して研修も実施し、職員に周知している。

**通番38.** 年2回消防訓練をおこなっている。以前は消防署が来ていたが現在はコロナ禍で来所がなく報告のみである。メンバー全員が駐車場まで避難し、消火器を使い「ピンポンパン」で手順を覚え訓練をしている。近隣とは良好な関係で地元自治会とも連携している。福祉避難所にはなっていない。事業所は豪雨に伴う土砂崩れの恐れがある場所にあり、災害防災（地震、暴風・水害）マニュアルは現在あるものの、事業所に対してのマニュアルとしては具体性が不十分だと感じている。

	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保	Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの一定の水準を確保するための実施方法が確立している。	39	① 提供する福祉サービスについて一定の水準を確保するための実施方法が文書化され福祉サービスが提供されるとともに見直しをする仕組みが確立している。	C	B
	Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。	40	① アセスメントに基づく個別支援計画等を適切に策定している。	A	A
		41	② 定期的に個別支援計画に基づく評価・見直しを行っている。	B	B
	Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	42	① 障害のある本人に関する福祉サービス実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	A	A
43		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	

[自由記述欄]

**通番39.** 随時会議などでは福祉サービスの内容に関し話し合い共有しているが、マニュアルや手順書または、作業工程として作成していないものがある。個別支援計画やモニタリングも、面談によって聞き取った意見や要望を反映し、適宜見直しているがその手順については文章化できていない。支援に必要なマニュアル(手順書)を精査し、順次作成を期待する。

**通番40.** 支援学校卒業後のメンバーに関しては、学校から個別教育支援計画をもらっている。契約時にアセスメントをおこない、引き継ぎケース会議を学校の先生と管理者、主任、職員も交え実施している。会議では、障害特性、性格、発作、余暇について、その他、詳細に情報を得ている。内服薬の情報は家族から聞いている。アセスメントシートは、状態変化時に更新している。相談支援事業所が作成するサービス等利用計画書を踏まえ、事業所会議で検討し個別支援計画を作成している。

**通番41.** 個別支援計画(はたらく・つながる・はっぴいプラン)は職員間で共有し、6か月ごとのモニタリングと見直しを実施している。モニタリング時の面談は基本、障害のある本人とおこなうが、必要に合わせ家族との面談も実施している。モニタリング表「はたらく、つながる、はっぴい、モニタリングプラン」がある。個別支援計画を展開するにあたりマニュアル(手順書)の作成はできていない。

**通番42.** 日々のケース記録はパソコンのソフト「見聞録」で共有している。日中の作業はサービス提供記録でなんの作業をしたかわかる。職員はケース記録の書き方セミナーなどの外部研修に参加し、報告をしている。メンバーの状況や支援については、各作業グループや事業所の会議で意見を出し合い議論をしている。

**通番43.** 記録の管理は、管理者、主任が責任者である。職員には職務中に知り得たことは、口外しないことを事業所会議で説明している。記録の保存期間や開示について記載し、障害のある本人や家族には利用契約時に説明している。

**A 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	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-1 支援の基本理念	A-1-(1) 自立支援	44	① 障害のある本人の自己決定を尊重した個別支援と取組を行っている。	A	A
	A-1-(2) 権利擁護	45	① 障害のある本人の権利侵害の防止等に関する取組が徹底されている。	B	B
	A-1-(3) ノーマライゼーションの推進	46	① 誰もが当たり前前に暮らせる社会の実現に向けた取組を行っている。	A	A

[自由記述欄]

**通番44.** 障害のある本人の自己決定を尊重し、就労支援時には「やってみたい」という気持ちを第一に考えて対応している。趣味や嗜好は障害のある本人の心のよりどころとなっていることを尊重し、どんな状況であっても相談に乗り、自己決定を尊重した丁寧な個別支援をおこなっている。また、メンバー自治会では、年2回アンケートをとり、仕事に関する話し合いをおこない「所長交渉」をしている。「送迎してほしい」「賃金を上げて」など要望がでる。

**通番45.** 権利擁護や権利侵害については、契約時に障害のある本人や家族に説明している。また保護者会では、後見人、社会資源などについて説明している。毎月の事業所会議で、職員はセルフチェックを実施し、集約、分析がおこなわれている。身体拘束をやむを得ない場合に一時的に実施する具体的な実施方法については、法人の権利擁護委員会が中心となり、準備、作成をおこなっている。

**通番46.** 毎年、法人の内部研修で、「障害特性と支援について」の研修を実施している。就労支援をする中で職員は、「ルールを設けると来られなくなる」など、障害のある本人の様々な障害実態、障害特性に対応すべき、メンバー一人ひとりが主体的に働けるように、多様な取り組み方を事業所会議で検討している。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(1) 意思の尊重とコミュニケーション	47	① 障害のある本人(子どもを含む)の心身の状況に応じたコミュニケーション手段の確保と必要な支援を行っている。	A	A
		48	② 障害のある本人の意思を尊重する支援としての相談等を適切に行っている。	A	A
		49	③ 障害のある本人の障害の状況に応じた専門的かつ多角的な視点から支援を行っている。	A	A
	A-2-(2) 日常な生活支援及び日中活動支援	50	① 個別支援計画に基づく日常な生活支援及び日中活動の支援を行っている。	A	A
	A-2-(3) 生活環境	51	① 障害のある本人の快適性と安心・安全に配慮した環境が確保されている。	A	A

[自由記述欄]

**通番47.** 職員はメンバー一人ひとりに分かりやすい方法を探り、コミュニケーションを図っている。言葉で伝える、筆談やメールでやり取りをする、その日の予定を毎朝職員からのメールで見ると安心できる、筆談やメールで文字でのお知らせが残ると安心ができるなど、利用者一人ひとりに分かりやすい方法を探っている。繰り返し続けることで、電話がかけられるようになったメンバーもいる。職員は職員会議で共有し、手応えを感じている。

**通番48.** モニタリングの6か月ごとの面談は、障害のある本人に実施している。それぞれのメンバーから随時相談があり、内容により、部屋を変えるなどして利用者の要望は丁寧に聞き取るようにしている。内容は事業所会議で共有し、障害のある本人を尊重して個別支援計画に反映させている。

**通番49.** 職員は専門知識を学ぶ、内部・外部研修や事業所会議での研修に参加し、障害特性や支援について知識を深めている。職員は利用者の日々の様々な様子に気を配り、変化に気づく事で適切な対応を取っている。ケース記録には、利用者の日々の様子ややり取りがよくわかる詳細な記録がある。職員は記録を読み情報を共有できている。

**通番50.** メンバーの高齢化により、今までできていたことができなくなることがある。食事ではかむことが難しくなり小さく切って提供し、喉に詰めないよう気をつけている。状況に応じて排泄支援もおこなっている。また身体機能の低下により、長く歩く時は車椅子が必要になるなど状況に応じての対応をおこない、そのつど個別支援計画を見直している。

**通番51.** 事業所内は日常的に清潔にしているが、特にトイレ掃除はメンバーと一緒にきれいにしている。年2回は職員とメンバーが一斉に掃除をする日があり、みんなで分担して取り組んでいる。まれに障害のある本人が興奮、混乱することがあり、相談室などに場所を変え、また職員が車で納品などに出かける時に一緒に行くなど、落ち着きを取り戻すように対応している。また、メンバーの自治会では、仕事に関する話し合いをおこない、所長に提案をあげている。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(4) 機能訓練・生活訓練	52	① 障害のある本人の心身の状況に応じた機能訓練・生活訓練を行っている。	非該当	非該当
	A-2-(5) 社会生活を営むための支援	53	① 障害のある本人の希望と意向を尊重した社会生活を営む力をつけるための支援を行っている。	A	A
	A-2-(6) 健康管理・医療的な支援	54	① 障害のある本人の健康状態の把握と体調変化時の迅速な対応等を適切に行っている。	A	A
		55	② 医療的な支援について適切に提供(連携)する仕組みがある。	A	A
[自由記述欄]					
<p><b>通番52.</b> 非該当</p> <p><b>通番53.</b> 事業所に入ってくる情報は随時メンバーに知らせ、暮らしに関する社会資源を紹介し活用できるように助言している。「今月のミッション」では、メンバーが楽しみ、主体的に関われる活動を選び学んでいる。「洗髪の仕方、シャンプーの選び方」「どんな史跡があるのか」について自治会の方に教えてもらった、「夏らしいかき水をつくれ」「自由にファッションショー」などのテーマがある。職員は、利用者の思いを尊重して支援をしている。自治会活動でもお花見や送別会、日帰り旅行を企画・実施している。公共機関を使って7~8人のグループになり、職員が付き添って王子動物園に行っている。迷子になるなどいろいろな課題もあったが、メンバーからは「本当は泊りで行きたかった」「電車に乗れて楽しかった」などの感想がある。電車の乗り方を学んでいる。</p> <p><b>通番54.</b> 嘱託医がいる。健康診断は、40歳以上のメンバーは特定健診を受け、40歳以下のメンバーは法人独自で年1回健康診断を実施している。状況に応じて医療機関の受診の支援や健康状態の把握をおこなっている。</p> <p><b>通番55.</b> コロナワクチン、インフルエンザ予防接種は医療機関と連携して事業所内で実施している。医療機関との連携が必要な場合は、通院に同行するなどの対応をおこない、受診結果は家族に伝えている。</p>					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援	56	① 障害のある本人の希望と意向を尊重した地域生活への移行や地域生活のための支援を行っている。	B	A
	A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援	57	① 障害のある本人の家族等との連携・交流と家族支援を行っている。	A	A
	A-2-(9) はたらくことや活動・生活する力への支援	58	① 障害のある本人の活動・生活する力や可能性を尊重した支援を行っている。	A	A
		59	② 障害のある本人に応じて適切な仕事内容等となるように取組と配慮を行っている。	A	A
[自由記述欄]					
<p><b>通番56.</b> 地域生活への移行やグループホームなどに移行するメンバーは増えている。移行時には職員が全面的に係わり、状況に応じて相談支援事業所や関係機関と連携して、社会資源の活用をしている。職員は、身の回りのことや家族への連絡もおこない、1人暮らしが始まると、整容ができない、服を1人で買いに行けないなどあり一緒に買い物に行っている。家族の方にはそのつど連絡をとっている。土曜日開所日を活用して、社会生活に必要な技術の習得を目指し「みんなで勉強会」を開催している。履歴書の書き方、面接の仕方、スマートフォンの使い方など学んでいる。</p> <p><b>通番57.</b> 法人全体で保護者会があり、定例会や各事業所との懇談をおこない、障害福祉情勢や事業所の活動、メンバーの日常についてなど話し合っている。メンバーからは日々いろいろな相談がある。「友達と日帰り旅行に行きたい」「居酒屋に行きたい」など、家族には職員がメンバーの想いを伝え理解を得ている。旅行情報を伝え連絡先電話番号を渡すなど、助言や必要な準備を手伝っている。居酒屋には数人のメンバーで継続している。職員は「自分で決めていいんやで」と言葉をかけている。また、メンバーに変化がみられた時はそのつど家族に報告している。週1回発行の「作業所だより」には、保護者会から「保護者会より」を毎回載せている。</p> <p><b>通番58.</b> 事業所では、一人ひとりに合わせた多様な働く形態、働き方を取り入れて、障害のある本人が「やってみよう」「やってみよう」と思えることを第一に考え、安心して続けられることを共に見つけて支援をしている。個別支援計画作成時などの面談で確認、見直しをおこない、家族や地域の様々な関係機関との連携も大切に支援をおこなっている。</p> <p><b>通番59.</b> 事業所には3つの作業グループ(和菓子、洋菓子、地域就労)がある。利用者一人ひとりの意向や実情に合わせた働き方、仕事内容を決めて支援している。工賃規程を定め、年2回賞与を支給し、日々の仕事について利用者で振り返り、所長交渉で要望を伝えることもおこなっている。6か月ごとの個別支援計画面談時に、仕事の振り返りをおこなっている。障害のある本人の頑張ること、職員が協力することを話し合っており、個別支援計画に記録している。</p>					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-3 就労支援	A-3-(1) 就労支援	60	① 職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組や工夫を行っている。	A	A
[自由記述欄]					
<p>60. 一般就労で定着支援の取り組みをしているが、障害のある本人が「やってみよう」という気持ちを一番大切にしている。学びたい人が参加できる「みんなで勉強会」という取り組みを年4回おこない、履歴書の書き方やスマートフォンの使い方などを学んでいる。一般就労に移行したメンバーを対象に、2か月に1回「ほっこり会」を開催し、相談事を聞き、日頃の思いや職場になじめているかなどを話し合う、安心して楽しく過ごせる集まりをしている。障害者就業・生活支援センターと連携し、職場で孤立しない取り組みを続けている。</p>					