

総合評価

受診施設名	ジョブサポートセンター R I N E N	施設 種別	就労継続支援
評価機関名	特定非営利活動法人 きょうと福祉ネットワーク「一期一会」		

令和2年3月30日

総 評	<p>特定非営利活動法人ENDEAVOR JAPANは、「がんばって働きたい」という声を受けて2006年に設立され、就労継続支援A型・B型事業所ジョブサポートセンターRINENを始めました。定員は就労継続支援A型10名、B型30名の受け入れをしています。その後、共同生活援助事業、相談支援事業（障害児・者）、生活介護事業所を開所して現在に至ります。</p> <p>施設の理念として「ともに いきともに かがやこう」を掲げ、働く場、憩いの場として地域に根差した事業展開をしています。</p> <p>作業内容としては、鉄道リネンサービス株式会社と提携し、より一般企業に近い形で作業する場としてタオルの乾燥・たたみ・結束・出庫までの一連の作業、洗い場やハンガーかけ、ガウンのたたみなど、様々なリネン業務の委託を受けています。また、施設外就労として地域に出向いて清掃業務なども行っています。当日の訪問調査でも、メンバーの様子に活気があり、忙しい中にもアットホームな雰囲気がありました。</p> <p>ジョブサポートセンターRINENの大きな特徴として、就労ステップアップシステムという独自のシステムを開発し、就労継続支援B型利用からA型へステップアップしてさらに企業就労という階段を少しずつ上る仕組みを作り、高賃金の支給を実現しています。利用者にとっては、現場で覚えた仕事をそのまま継続しながら次の段階へ進めるという利点があり、同じ職場で働く同僚たちが、次はA型へ、次はリネン会社へとステップアップしていく姿を見て、将来の目標が持ちやすくなるという点で素晴らしい仕組みだと言えます。また、生産活動だけでなく、旅行や飲み食べ会等お楽しみイベントを年中行事として位置づけ親睦を深めていました。</p> <p>職員の人材育成や働きやすい職場づくりにも力を入れており、きょうと福祉人材認証を取得し、キャリアパスに基づく研修体系が整備されていました。</p> <p>地域との関係では、地元企業での施設外就労や社会貢献事業として生活困窮者や引きこもりの方々の就労支援にも力を入れていました。</p> <p>また、前回の第三者評価受診後、職員参画のもと理念の策定やマニュアル整備などを行ってこられました。質の向上に向けて真摯な姿勢は評価できます。</p> <p>今回の評価では中長期の展望について具体的なものがなく、</p>
-----	---

	<p>計画の策定を検討していく必要性を感じました。</p> <p>今後、ますます地域の障害者福祉の拠点として役割を果たされることとあわせて、より高い質のサービス提供がなされていくことを期待します。</p>
特に良かった点(※)	<p>Ⅱ－２－（２）職員の就業状況に配慮がなされている。</p> <p>労務管理については10月から事務局を立ち上げて就業状況等を把握して、シフトを調整してなるべく連休等も取りやすいように配慮しています。また、ヘルスケア研修を実施するとともに、各自ストレスチェックも行っています。今年度からは、保健師に来てもらって健康管理に関する相談を行っています。</p> <p>3か月ごとの評価面談以外でも申し出に応じて随時職員面談を実施しています。他の職員からの情報や管理者から見て気になる職員には直接声掛けをするようにしています。</p> <p>また、スタッフの定着を目指して全職員にアンケート実施しています。民間社会福祉施設職員退職金共済会に加入するとともに法人内で互助会を組織し、忘年会等の補助や誕生日に図書カード配布するなどしています。働きやすい職場環境づくりに努めておられ評価できます。</p> <p>Ⅱ－４－（３）①福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。</p> <p>安心安全サポート事業や「らうれあ」を使ってアロマ教室などを年3回程度開催し、他の事業所へも案内をしています。</p> <p>社協主催の防災研修に参加するとともに隣接の工場と合同で避難訓練を毎年実施しています。グループホームのある地域の民生委員の集まりでホームの話をしたり、ボッチャを開催し福祉、子育て、教育、企業など各機関と連携して取り組んでいます。また、送迎者運転にシルバー人材の活用や生活困窮者・ひきこもり支援として積極的に実習受け入れを行っています。</p> <p>A－３－（１）就労支援</p> <p>工賃の向上に向けて120項目の評価を年2回実施し、給料にも反映しています。利用者にはモニタリング面談を実施して説明を行っています。企業との連携で施設外支援も積極的に実施しています。B型・A型・一般就労という法人独自のステップアップの道筋をつくっています。</p> <p>高齢者施設、パン工場、リネン等への就労実績があり、常に障がい者就業・生活支援センターと常時連携をして就労支援を行っています。</p>

<p>特に改善が 望まれる点(※)</p>	<p>I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が」明確にされている。</p> <p>年度ごとの目標は明記されていましたが、中長期計画については明文化されていませんでした。現在、中期計画の作成に向けコンサルにも入ってもらいスタッフと委員会を立ち上げて検討を始めているとのことでした。また、単年度事業計画は、就職目標数や工賃の計画など「実行可能な内容」となっていました。総会時に説明しているが職員への配布は全員にはできていませんでした。今後は、職員参画による策定と職員、本人、家族への周知に期待します。</p> <p>II-2-(4) ①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。</p> <p>実習生を受け入れは出来ていませんでした。また、指導者要件を満たしている職員がいないため研修も受講できていませんでした。実習受け入れの意義を確認するとともにマニュアルの整備を望みます。</p> <p>III-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。</p> <p>作業日誌 作業実施状況と特記事項を記述しており、個人記録はパソコンのソフトで入力して職員間で共有していました。しかし、支援計画を踏まえた記録＝なっていませんでした。</p> <p>職員が計画の目標を意識して支援ができているかどうかということにつながるとともに半年後の見直しの際のエビデンスとしても重要になります。</p> <p>また、個人ファイルは事務所のロッカー（施錠可）で管理していました。しかし、個人情報保護規定の策定が確認できませんでした。あわせて開示規定の整備を望みます。</p> <p>その他</p> <p>個々の項目において具体的な対応がされている事は確認できましたが、マニュアルや規定の整備に不十分な部分がありました。マニュアルや規定については法人のスケールメリットを活かし法人単位で整理を進められるのも一つの方法だと考えられます。</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	ジョブサポートセンターRINEN
施設種別	就労継続支援
評価機関名	きょうと福祉ネットワーク一期一会
訪問調査日	令和1年10月10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	B

【自由記述欄】

1)パンフレット、ホームページに明文化されており、法人使命等がわかりやすく書き込まれている。また、事業所内に掲示はしているが、職員との読み合わせも定期的に行っているわけではない。作成時や10周年行事等に触れることはあるが、会議の中で支援の話に合わせて内容を踏まえて触れることはある。本人家族に対して継続的に周知できていない。

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
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】

2)集団指導等に出席するとともにWAMネットを定期的に関覧している。また、新聞記事を確認してスクラップしたり、職員ラインで共有している。地域の動向については乙訓の就労支援の連絡会や相談支援事業所連絡会に参加するとともに支援学校とも情報交換や体験実習の受入・研究会への参加等、連携を取っている。
3)経営課題として利用者・職員の確保を明示している。ハローワーク登録、募集チラシ、ホームページ掲載をするともにハローワークへの掲載の仕方の助言を受け改訂した(より密に)ところ効果があった。通所は基本自主通勤(自転車・徒歩)だが、必要に応じて送迎も対応を検討している。職員とも就職フェアへの参加等、課題を共有して取り組んでいる。(

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
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。	B	B
		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	B
	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	B
		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。	C	C

【自由記述欄】

4)年度ごとの目標は明記されている。現在、中期計画の作成に向けコンサルにも入ってもらいスタッフと委員会を立ち上げて検討を始めている。職員会議で取り上げて話しているが、定期的に議題に上げて検討はできていない。
5)単年度事業計画は定められており、就職目標数や工賃の計画など「実行可能な内容」となっている。総会時に説明しているが職員への配布は全員にはできていない。
6)総会に出席する職員には伝達できている。会議携帯が事業所によってさまざまであり法人全体での会議はしばらく開けておらず、事業計画に対するモニタリングは十分できていない。(アドバイス)職員の理解、意見の集約、PDCAサイクルに基づいた見直し等
7)メンバー・家族への周知ができていない。総会には理事長・理事・一部希望者が社員として参加しているが、本人や家族は入っていない。家族会はあくまでも本人中心で考えており作っていない。

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
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】

8)第三者評価は定期的を受診している。質の向上に向けた取り組みとして虐待防止チェックリストを就労用とホーム用にフォーマットを作成し毎月実施している。集計結果について各事業所の会議の中で定期的に取り上げている。しかし、福祉サービス全般の質に関して自己評価できるような仕組みはない。
9)前回受診での課題に対して改善に向けた取り組みは職員と共に進めているが、文書化することができていない。例:健康管理カード導入やマニュアルの整備等。

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	B
		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。	A	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。	B	A

[自由記述欄]

10)「職務職務別内容」表 施設長～パートまでの役割を個人名も入れて作成している。(職員の交代あれば更新)「報告・連絡・相談の流れ」表 施設長不在時の連絡先等を明記している。しかし、広報誌等での施設長のあいさつ・所信表明の掲載など外部に向けて発信が不十分である。
 11)研修へ参加し、報告書回覧、職員会議での報告を行い、職員に周知している。しかし、関係法令のリスト化がない。
 12)職員会議へは管理者も出席して現場からの課題に対して助言を行っている。職員の意見を取り入れている。グループホームで統一した支援ができるようにスタッフにも構造化(目で見て分かるように)している。グループラインを使って情報共有を図っている。職員研修は外部・内部研修を推進。OJTを強化(OJT担当者を決めて進めている)
 13)残業ゼロを目指してシフト調整をしたり、事務の時間を取れるような工夫を職員に提案している。職員は指定基準以上に配置している。税理士に毎月各事業のチェックを受けアドバイスをもらっている。コンサルを入れて中長期事業計画策定の策定に向けて動いている。助成金活用を積極的に取り組んでいる。

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-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。	A	A
		15	② 総合的な人事管理が行われている。	B	A
	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り組んでいる。	A	A	

[自由記述欄]

14)「スタッフ心得(行動規範)」(2017年4月策定)を明文化している。キャリアパスを策定している。資格取得への援助 受講に合わせてシフト調整や有給取得できるように配慮している。ハローワーク求人票の掲載内容の工夫をしている。
 15)スタッフ心得(行動規範)で期待する職員像を確認している。キャリアパス一覧表は職員に提示・説明し、職員室にファイルを置き、閲覧できるようにしている。面談シートを提出してもらい職員面接を年度に2回実施している。キャリアへの意向を確認した上で育成方針を立てている。処遇改善加算Ⅰを取得し「処遇改善手当」として業務状況に応じて配分している。
 16)労務管理については10月から事務局を立ち上げて就業状況等を把握している。3か月ごと)評価面談以外でも申し出に応じて随時職員面談も実施している。スタッフの定着を目指して全職員にアンケート実施している。保健師に来てもらって健康管理に関する相談を今年から始めている。民間社会福祉施設職員退職金共済会に加入するとともに法人内で互助会を組織し、忘年会等の補助や誕生日に図書カード配布するなどしている。

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
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。	B	B
		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。	B	A
	20	① 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。	C	C	

[自由記述欄]

17)職員面接は年度末と途中の2回実施している。しかし、職員一人ひとりの目標設定はされていないため、進捗状況確認などが行えていない。
 18)キャリアパスに基づき内部研修を実施している。外部研修も積極的に受講している。研修計画は毎年見直して実施している。受講した研修について継続受講の可否等を検討することはないが、明文化したものはない。(また、職員の研修受講履歴を管理できる一覧表を作られると良い。)
 19)職員の知識・技術の到達状況や取得した資格等は各事業ごとに管理者が把握している。OJT担当職員を配置している。階層別の内部研修を実施している。
 20)実習生を受け入れは出来ていない。(指導者要件を満たしている職員がいない)

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。	B	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。	B	B

[自由記述欄]

21)財務諸表はホームページ上で公開している。苦情解決体制の掲示についてはらうれあでは掲示しているが、RINENでは掲示できていない。パンフレットは行政や社協、アイリス等に置いてもらったり南部連絡会に持参したりしている。

22)外部の専門家として税理士による指導助言を月1回受けている。しかし、経理、取引等に関する物品購入の際のルールは明確化していない。

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-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。	B	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
	Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。	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
	Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	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	A
		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。	B	B

[自由記述欄]

23)理念に地域社会への参加について文書化されている。食堂の掲示板に地域の情報を掲示している。隣接の工場での施設外就労を通して、そこで働いておられる方々と自然に交流ができています。

24)中学生の職業体験は毎年受け入れている。らうれあには地域のボランティアを受け入れている。しかし、ボランティア受入等に係る基本姿勢や活動上の注意事項等の説明のためのマニュアルが整備されていない。

25)就労支援連絡会、相談支援事業所連絡会への参加をして連携を図っている。「障害福祉のてびき」を事務所に置いて必要な時に利用できるようにしている。一人のメンバーの支援で連携している機関等は個別のケースファイルで整理している。

26)安心安全サポート事業や「らうれあ」を使ってアロマ教室などを年3回程度開催し、他の事業所へも案内をしている。相談支援事業を実施している。社協主催の防災研修に参加している。隣接の工場と合同で避難訓練を毎年実施している。グループホームのある地域の民生委員の集まりでホームの話をしている。ポッチャを開催し福祉、子育て、教育、企業など各機関と連携して取り組んでいる。

27)送迎者運転にシルバー人材の活用や生活困窮者・ひきこもり支援として実習受け入れを行っている。しかし、地域にかかる具体的な内容が事業計画への明示がない。

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 (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。	A	B
	Ⅲ-1-1 (2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。	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。	B	A

[自由記述欄]

28)基本姿勢は法人理念としてパンフレット等に明示されている。行動規範を策定している。虐待防止マニュアルは厚労省発行の手引きを活用して虐待防止チェックリストに取り組んでいる。虐待防止研修を年に一回講師を招いて(昼の部夜の部)実施している。一定の水準の実施方法が定めていないため基本姿勢等が反映されていない。

29)行動規範にプライバシー保護に関する「禁止事項」の記述があり、職員間で読み合わせをしている。男女別にロッカー室とトイレを設け、個人ロッカーを設置。自閉の方向けの個別スペースも確保するなどできる限りの環境整備をしている。重要事項説明書にも位置付け契約時に本人・家族へ説明している。しかし、不適切な事案が発生した際の対応方法が明示されていない。

30)パンフレットを行政や社協においてもらっている。パンフレットは写真をつかって分かりやすく工夫されている。法人内の各事業について、その都度説明をしている。

31)重要事項説明書・契約書・パンフレットを使って説明し、同意を得ている。成年後見を使っておられる利用者もいる。後見制度の案内も相談支援事業所からしている。意思決定が困難な方場合は親御さん同席をお願いしている。全員に身元引受人からもサインをもらっている。

32)他事業への移行や受け入れは相談支援事業所を介して行うことが多く、事業所同士が直接やり取りするケースは少なくなっている。個別支援計画は相談支援事業所に情報提供をしている。

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
Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	Ⅲ-1-1 (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	B
		Ⅲ-1-1 (4) 障害のある本人が意見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
	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-1-1 (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。	B	B
		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]

33)半年に1回のモニタリングと合わせて必要があれば随時モニタリングを実施している。個別支援計画交付時に家族からの要望を聞くようにしている。法人として「メンバーの会」を組織しており、担当職員とともにイベントの計画などを行っている。(旅行、一泊宿泊、忘年会等)年に4回ほど。司会進行をメンバーにやらせよう主体的に進められるようサポートしている。しかし、アンケートの実施や、事業所への要望等について話しあう機会はあまり持っていない。

34)苦情の対応方法を定めて対応を行っている。苦情記録を確認した。第三者委員については、前任が退任され次の方に依頼中である。苦情内容の公表はしていない。

35)利用者からの意見は記録をし、共有を図るとともに対応を行っている。しかし、意見箱の設置や満足度アンケートの実施等はできていない。

36)職員室に手順書を掲示している。新任職員向けや家族向けの対応マニュアルを作成して配布している。送迎マニュアルは車両に整備している。ヒヤリハット事例の集約、回覧して職員会議で検討している。健康管理カードは作成している。しかし、安全確保や事故防止に係る周知や研修は行っていない。

37)感染症マニュアルを整備し、見直しを行っている。しかし、研修は実施されていない。

38)災害対応マニュアルを作成し、対応体制を明確にしている。連絡網は随時更新している。隣接の工場と合同で避難訓練を実施しているが、災害時の地域に対する社会資源としての役割は施設の状況的に困難であると考えている。グループホームでの備蓄や避難グッズは準備している。

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	
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。	B	C	
		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	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。	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	A	
		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。	B	B
			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	B

[自由記述欄]

39)作業内容やメンバーの状況等その日によってやるべきことが多岐に渡るため整理が難しく一定の水準を確保するための実施方法が文書化されていない。グループホームは支援手順書を作成して、新しいスタッフの説明時に使っている。

40)らうえあ・ホームでは3点セット(アセスメントシート・個別支援計画・モニタリング)を整備している。担当職員とサービス管理責任者で聞き取りを実施している。記録は本人に確認してもらっている。しかし、事業所で行うアセスメントの手法について、再度検討されたい。(アドバイス)変更する場合の仕組みの整備・計画策定のマニュアルを策定して、変更する場合の手順等を明記しておくこと良い。

41)モニタリングは半年に1回実施している。支援計画の見直しは1年もしくは半年に1回を基本として、大きく状況が変わった場合は随時実施している。

42)作業日誌 作業実施状況と特記事項を記述している。個人記録はパソコンのソフトで入力して職員間で共有している。しかし、支援計画を踏まえた記録等となっていない。(アドバイス)職員が計画の目標を意識して支援ができていのかどうかということにつながる。半年後の見直しの際のエビデンスとしても重要になる。

43)個人ファイルは事務所のロッカー(施錠可)で管理している。しかし、個人情報保護規定の策定が確認できなかった。

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 誰もが当たり前になる社会の実現に向けた取組を行っている。	B	A

[自由記述欄]

44)ストレングスを活かした支援に留意してメンバー会での取り組み(旅行等)やグループホームでの支援を行っている。一人ひとりの嗜好や希望に応じて対応している。

45)虐待防止のためのセルフチェックリストの取り組みや研修を毎年実施している。成年後見等について機会をとらえて本人に話をするようにしているが、学習の機会はもてていない。

46)ノーマライゼーションの推進については理念に明記されている。工場での施設外就労を通して地域への理解を広げている。

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- (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]

47)自閉症の方への環境配慮を実施している。筆談やカードの活用、実物提示等その人に合わせた手段を用いて支援を行っている。

48)相談支援事業所とも連携をしながら個別支援計画に反映できるようにしている。日常的に仕事が終わってから個別に話を取る時間を取っている。

49)外部専門家を招いてのスーパービジョンの実施している。自閉症メンバーの個別スペースの設定や視覚支援、構造化の支援を行っている

50)季節が変わっているのに服装があてない方や同じ服をずっと来ている場合等について、気にかけて支援している。最低限の清潔の保持に留意している

51)安心・安全に配慮した環境の確保としてエアコンの導入により暑さの改善を図ることができた。トイレの整備。休憩スペースを確保している。ホームのメンバーの特性から希望もありトイレを2階に増設した。

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。	A	A
	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。	B	A

[自由記述欄]

52)常に障がい者就業・生活支援センターと連携をしている。自主通勤ができるようグループホームと連携して練習をして通勤できるようになったケースがある。
53)本人の希望を把握し、移動支援等の活用方法を伝えている。休みの日に友達同士で出かけたりする人もある。お弁当代・おやつ代、ヤクルトの購入(週2回)など実際にお金のやり取りをする機会がある。
54)心筋梗塞の病歴のある方の対応もあり、医療連携体制加算により診療所からの看護師派遣を受けている。A型は健康保険による集団検診、B型も事業所負担で実施している。
55)基本的には自己管理だが精神科の同行や服薬のサポートなど必要に応じて対応している。職員にはグループラインを活用して共有をしている。

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-(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。	A	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。	B	A

[自由記述欄]

56)相談支援事業所、ヘルパー、不動産等との連携により生活支援を進めている。2月に1名グループホームから一人暮らしへ移行した。
57)家族会は組織していないが、必要な場合は個別に家族と連絡を取っている。個別支援計画の確認時に要望書をつけ意見を聞いている。
58)120項目の評価を年2回実施し給料にも反映している。利用者にはモニタリング面談を実施して説明を行っている。企業との連携で施設外支援も実施している。
59)仕事の希望は聞き、話し合いながら決めている。施設外就労について送迎も可能な範囲で実施しながら選択の幅が広がるように配慮している。クーラーの設置やトイレの改修等、環境整備を進めている。

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
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]

60)B型・A型・一般就労というステップアップの道筋をつくっている。高齢者施設、パン工場、リネン等への就労実績があり、常に障がい者就業・生活支援センターと連携をしている。