

[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	生活介護事業所はるの里	施設種別	生活介護 (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4年1月20日

総 評	<p>生活介護事業所はるの里は、養護学校（現特別支援学校）卒業後に通える場所が欲しいという障害児者（保護者）の強い願いを受けて、1981年に「京都第一共同作業所はるの里教室」として、卒業生2人と関係者により開設されました。2001年に社会福祉法人格を取得し「身体障害者小規模通所授産施設はるの里」に、また、2009年に障害者自立支援法に伴う事業移行により「生活介護事業所はるの里」として事業を運営されています。この間、複数回の移転がありましたが、2014年5月に、広い場所でバリアフリーであること、ショートステイが出来ることなどの条件を満たした一戸建て住宅情報を得て、現住所地に移転しました。</p> <p>現在、はるの里の利用定員20名、障害のある本人（以後仲間という）の通所者数は19名です。仲間の障害程度は区分5～6が大半を占め、重度重複障害のある方が多く利用されています。事業所理念「どんなに障害が重くても、社会の主人公として豊かに生きていくことや、そのための力を育むことを大切にします」「障害のある仲間を人として尊重し、その人らしく当たり前に地域で暮らしていけるよう力をつくします」「障害のある人もない人も、ともに安心して暮らしていける地域社会をめざします」と掲げています。仲間たちは2つのグループ（ラッコグループ、かめしゃんグループ）にわかれ、それぞれが出来ることに取り組んでいます。職員は仲間の生活が生きがいや喜びにつながり、社会経験を豊かに出来るように、地域住民や多くのボランティアとともに、仲間一人ひとりに寄り添い日々支援されています。</p>
特に良かった点(※)	<p>○支援の基本理念（ノーマライゼーションの推進）</p> <p>40年の歴史を持つ「はるの里」には、開設当初から利用されている仲間がおられます。障害の程度により利用を断ることはしていません。職員は、こだわりの強い仲間や、意思の疎通も難しい仲間の思いを個々にくみ取り、自己決定につなげる努力をおこなっています。一例として、家庭での暮らしが難しくなった仲間の希望「はるの里に通いながら一人暮らしをする」を実現しています。家族、支援センター、福祉事務所、地域包括支援センター、居宅介護・障害事業所、はるの里で支援チームを組み、諸検討をおこなっています。途中ショートステイの利用、居宅への訪問ヘルパーの増員などおこなっています。行政との交渉では、仲間の現状を詳細に報告し、粘り強く話し合いをおこなうことで、24時間を通して生活を支えるチームを組む</p>

	<p>ことができ、地域での生活に移行できています。(約2年を要している) 当事者である仲間は、みんなに伝えたいことは『出来ないことがいっぱいあったって「大丈夫」支えてくれる人たちと一緒に「私が願う暮らし」を作っていける』と語っています。事業所理念が実行されていることを確認しました。</p> <p>○研修体制の充実</p> <p>「はるの里キャリアパス」に「期待される役割と責任」「求められる業務と力」が詳細に記載され、昇進や昇格、給料の推移も良く理解できます。研修担当職員を配置して、事業所内研修は職員からの希望(アンケート)で組み立て、障害の理解、発達、制度の仕組み、マカトン法によるコミュニケーション技術など、職員会議(時間内)で学習しており、非常勤職員も全員参加しています。新規採用職員には担当職員が1年間つき、仕事上の悩みの相談や学びの助言をしています。キャリアアップ研修は、外部の研修を活用し、コロナ禍ではオンライン研修が実施され参加が容易になった一面があります。きょうされんの事例検討にケース発表をしています。また、職員が順番に作成する「はるの里ミニ通信」では、職員の伝える力を育成しています。職員は障害者福祉について学ぶ姿勢を大切にして、職員全体の意識を高めています。</p> <p>○コロナ禍で取り組む地域貢献</p> <p>事業所は地元の自治会に加入し、順番で町内の役職を担当しており、空き缶収集では住民の支援を得るなど、日頃から地域住民との相互の協力関係はできています。しかしコロナ禍で、地域住民とおこなう大きなイベント(夏まつり)は中止になりました。その中でも、洛西のNPO福祉ネットワークとともに、東日本大震災を描いた「星に語りて」の映画上映や事業所の広報活動、西京食材支援プロジェクトでの食材や日用品の提供、西京社会保障推進協議会の「なんでも相談会」で、今年度はオンラインでの相談を受けるなど、コロナ禍でも出来ることに取り組み地域に継続して貢献しています。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>○面接での人材育成</p> <p>職員は「自分の成長」「やってみたいこと」「課題」などを明確にして、新年度に当たっての所長との面談に臨んでいます。新入職員は1か月後、半年後の面接、他の職員には必要にあわせての実施です。人材育成の観点からは、目標立案、中間振り返り、総括と3回の面談が有効ではないでしょうか。リーダー格の職員にも協力を得て実施されることで、リーダー育成にもつながると期待します。</p> <p>○リスクマネジメント委員会</p> <p>所長がリーダーシップを取り、リスクマネジメントに取り組み、学習会も実施していますが、委員会は設置できていませんでした。事故やヒヤリ・ハット集計や要因の分析など、委員会を立ち上げおこなわれることを期待します。</p> <p>○各種マニュアル、規程の作成の続行</p> <p>各種マニュアルや規程の作成が進んでいます。自己評価や第三者評価での気づきを基に、順次進めら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。

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	生活介護事業所はるの里
施設種別	生活介護事業
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	2021年11月26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。	A	A

[自由記述欄]
通番1. 2015年当時の職員たちで討議して、法人の理念、基本方針は作成された。玄関に掲示しており、ホームページでも見ることができる。職員には採用時オリエンテーションで、理念に込められた思いや大切さを説明している。家族には契約時や家族懇談会（コロナ禍を除くと毎月開催）でも活動内容とともに説明し理解を得ている。仲間には理解度に応じて、文章にルビをつけ、動画や絵の活用で少しでも理解を促し、事業所での活動を通して伝えている。

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
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。	A	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]
通番2. 京都市の集団指導、西部地域の自立支援協議会などから情報を得ている。支援学校からも情報は届く。当事業所施設内でのショートステイ設置計画を進めていたが、宿泊にはスプリンクラー設置が義務付けられたため、要件に合う建物を探す必要から計画見直しをしている。
通番3. 法人役員会（理事会・評議員会）、法人事務局会議で経営状況は明らかにしている。職員体制では人材不足にならないように、ハローワークやホームページ、広報紙（はるの里通信）で職員募集をおこなっている。ホームページや広報紙で理念や方針、活動内容に賛同した若者が3名入職している。また、アルバイトを希望する学生の来所もあり、アルバイトからの入職も期待される。

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	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。	A	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。	A	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	A

[自由記述欄]
通番4. 中期計画（2020年～2022年）を仲間を中心とした実践、運営、運動に分け策定している。内容に、仲間の高齢化、重度化への対応や職員育成、ショートステイ実施への本格的な取り組み、地域住民との積極的な交流、はるの里や障害のある人のことを知っていただく企画などがある。収支計画は、仲間の人数や職員体制により左右されることが多く、長期を見据えるのは難しい現状があり立案していない。
通番5. 中期計画に沿い単年度計画を立案している。重点施策として、①人材確保と育成、②よりよい実践を創り出していく、③新たな事業として指定特定相談支援事業（計画相談）の実施、④働きやすい職場に、⑤その他があり、⑤の中には、災害対策の強化や単独ショート事業実施にむけた計画を進めること、仲間と支える家族の実態や願いを把握し職員間で共有していくことが挙げられている。収支計画はある。
通番6. 所長（管理者）は、職員会議で各業務の担当者から業務の進捗状況や諸意見を適時聞き取り、期末に「活動のまとめと次に活かすこと」を職員会議で検討している。その後、事業計画（案）を法人事務局で討議して法人理事会に提出し承認を得ている。事業計画は職員会議で説明し運営方針を共有して日々の支援に生かしている。
通番7. 保護者には保護者会で説明し、ともに事業計画実施を目指している。コロナ禍では事業計画書は家族に送付している。仲間は障害程度区分4～6であり、障害程度区分6が半数以上おられる。そのため、理解の程度に合わせた説明はおこなうが、日々の活動を通して伝えている仲間は多い。

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
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。	A	A
		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	A

[自由記述欄]
通番8. 職員は全員が「職員役割分担表」で業務実践の役割がある。実践報告は随時職員会議でおこない、他の職員を交えた検討をしている。日々の活動はグループ会議で討議している。法人の監事により、京都市の福祉サービス全般の評価基準に沿い評価を毎年受けている。第三者評価も定期的に受診している。
通番9. 評価結果をもとに、ボランティア受け入れマニュアルや感染症マニュアルなど作成している。2019年ノロウイルスの発症があり、支援方法の検討や改正をおこなっている。コロナ禍での対策にとっても役立っている。職員は「仲間のやってみたくいこと、願い」の実現に努力しており、課題としては、仲間が自分で選択できる支援、仲間の表出しにくい「思い」をくみ取る力を培う努力をおこなっている。

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。	A	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	A
	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. はるの里キャリアパスで所長としての役割りと責任を詳細に明記し発信している。また、職員とともに成長できる職場、会議がトップダウンにならないよう心掛けている。外部には、広報紙に所信を表明している。有事(災害、事故)に際してのマニュアルは検討中であり、所長の役割と責任が決まっていない。

通番11. 所長は自立支援協議会や共同作業所連絡会、京都市の集団指導に参加して、法令の改正や障害福祉をめぐる情報を把握している。情報資料は職員会議や家族会で資料提供し説明している。職員には各種法令は、パソコンで調べられることを説明している。また、広報誌に載せ発信している。

通番12. 職員会議では、全員が仲間や家族の状況を把握し、取り組むべきことを共通認識できるように情報を提供している。職員には役割分担すること得意分野で能力を伸ばせ、それぞれが提案できる力をつけるように支援している。職員は所長の助言を得て「外部に伝える力をつける」を目的に、週1回順番に「はるの里ミニ通信」を発行して職員自身の思いや仲間の活動の様子など発信している。家族、ボランティア、法人役員に届けている。

通番13. 所長は働きやすい職場を目指し出来るところから改善している。各チームにチーム長を配置し、管理職待遇にして体制を整え、営業時間内の諸会議が出来るように調整している。職員の給与見直しをおこない、昇給や時給アップ、運転手当の増額、期末手当の支給など処遇改善をしている。

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
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。	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り組んでいる。	A	A

[自由記述欄]

通番14. 単年度の事業計画に「人材確保と育成」を掲げ、年度当初に職員体制(常勤換算)を示している。退職予定者や産休、育休の予定があるときは職員にも報告しており、育児中の職員の急な休みにも対応できる人員の雇用をおこなっている。職員は入職希望時に、広報紙やホームページで法人理念や方針、活動内容に触れ賛同された方が多い。人材育成は事業所内研修と外部研修でおこなっている。入職後の資格取得支援(社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、サービス管理責任者、相談支援専門員)もある。職員の定着に向け働きやすい職場づくりに取り組んでいる。

通番15. 「はるの里キャリアパス」に「期待される役割と責任」「求められる業務と力」が詳細に記載されており、はるの里の期待する職員像がわかる。昇進や昇格、給料の推移も記載がある。所長は年1回職員と面接し職員の意向の聞き取り、評価や助言をおこなっている。

通番16. 若い職員が多くおられ、産休や育児休暇、子育て中の職員、体調を崩し時間短縮で業務している職員など、そのつど個人の事情に配慮している。他の職員の有給休暇取得に影響が出ていないかは、管理者会議で検討し計画的取得を進めている。アニバーサリー休暇(年1回)がある。年1回定期健診、インフルエンザ予防注射を受けている。パワーハラスメントには懲戒処分がある。中小企業退職金共済機構に加入している。職員組合が設置しており、理事長の呼び掛けで諸検討をおこなっている。懇親会では家族や法人役員も参加した食事会を開催している。当事業所は「ワーク・ライフ・バランス認証」を受けている。

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。	A	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。	B	B

[自由記述欄]

通番17. 職員は「自分の成長」「やってみたいこと」「課題」などを明確にして、新年度に当たっての所長との面談に臨んでいる。新入職員には1か月後、半年後の面接を実施している。他の職員には必要に合わせ適宜おこなっている。面談時には悩みも聞くようにしている。定期的に中間面接、年度末面接は実施できていない。

通番18. 研修担当職員を配置している。人材育成の事業所内カリキュラムは職員にアンケートを取り、障害の理解、発達、制度の仕組みなど、希望内容を組み立て職員会議で学習して感想を話し合っている。キャリアアップ研修は、きょうされんや京都府社会福祉協議会の外部研修に参加している。職員の参加は、管理者会議で選び指名しての参加や自主参加がある。きょうされんの事例検討にケース発表している。外部研修は伝達研修をおこなっている。

通番19. 事業所内研修は業務時間内におこなっており、非常勤職員を含み参加出来ている。外部研修はコロナ禍で、2020年度からオンライン研修が開始され、参加が容易になっている。研修履歴は研修担当が管理しているが、個人で研修履歴を作成している職員もいる。新規採用職員には担当職員が1年つき、仕事上の悩みの相談や学びの助言をしている。また、職員が順番に作成する「はるの里ミニ通信」で伝える力を育成している。

通番20. 「実習生受入規程」がありオリエンテーションマニュアルも作成している。京都福祉専門学校や池坊短期大学から学生を受け入れた経緯はあるが、少ない現状である。職員の実習指導者養成研修は今後の課題としている。

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-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	A
		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. ホームページや広報紙(はるの里通信)、はるの里ミニ通信で事業所の情報(理念、方針、活動の内容など)は随時発信している。広報紙は小学校区3200世帯を含め、関係機関に約6000部配布している。第三者評価や京都市監査、監事による内部調査など結果は職員、法人役員と共有し改善や対応をおこなっている。

通番22. はるの里は一法人一事業所であり、規模は小さい。財務に関しては取り扱いの責任者を決めている。法人の監事からの定期的な監査があり指導を受けて改善につなげている。決算報告は広報紙に掲載している。

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-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。	A	A
	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。	A	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。	A	A	

[自由記述欄]

通番23. 自治会に入り、町内の役をするなど地域との交流をおこなっている。コロナ禍でなければ、地域の方々と実行委員会を作り、「はるの里まつり」を開催し、学区社会福祉協議会の呼びかけでスカイクロス大会に参加して、地域住民との交流をおこなっていた。コロナ禍では、仲間と相談して、園芸活動で植物の成長を愛で、誕生日会や七夕まつりは2つのグループをZoomでつなぎ楽しんだ。地域の方たちとは、空き缶収集やバザーへの協力を継続していただき、散歩中の挨拶を交わしている。

通番24. 「ボランティア受け入れ規程」を作成し、高校生、大学生ボランティアの受け入れをおこなっている。「はるの里まつり」などのイベントの前には職員は高校に出向き、生徒が不安なく活動するために事前学習をおこなっている。コロナ禍では、イベントや行事は縮小している。日常的に仲間との関わりを持たれているボランティア4名(本の読み聞かせや布の裂き織りをされる方、仲間と一緒に過ごす方)は継続している。2020年のボランティア受け入れ人数は105名(延べ人数)である。

通番25. 仲間一人ひとりが、地域の関係機関(相談支援事業所、福祉事務所、はぐくみ室、医療機関、居宅の事業所、後見人など)と関わりがあり、職員は情報共有をおこなっている。仲間の課題は相談支援員に伝え、必要に合わせ関係機関との担当者会議やケース検討会をおこない、特に一人暮らしをしている仲間には、法的なサービスにつなげるなど取り組んでいる。

通番26. 例年は事業所で「はるの里まつり」を開催し、地域の文化サークルなどの発表のステージを設けて地域住民との交流をおこなっていたが、コロナ禍で中止している。西京社会保障推進協議会の「なんでも相談会」で所長は相談役を勤めており、西京食材支援プロジェクトでも子どもや障害についての困りごと相談を受けている。相談支援事業所などと連携して、災害時の障害のある本人の安否確認、避難方法など検討している。

通番27. 事業計画に「地域とともに歩む」と掲げ「地域住民の福祉ニーズを把握し、地域住民対象の講座や相談活動、行事などを開催し、積極的に地域住民との交流をはかる」とされている。洛西のNPO福祉ネットワークとともに東日本大震災を描いた「星に語りて」の映画上映や事業所の広報活動、西京食材支援プロジェクトでの食材や日用品の提供、バザー活動など、コロナ禍でも出来ることに取り組んでいる。

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	A
		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
	Ⅲ-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。	A	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。	A	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	B

[自由記述欄]

通番28. 基本的人権の尊重を柱に、障害のある仲間たちを主人公として日々の活動をおこなっている。今年度は新しい職員も加わり、多くの学習の場を持ち「障害特性・より良い支援」を目的に行動障害について職員会議で学習をおこなった。虐待防止についても身近な事例を通して学び、取り組んでいる。事業所として職員が学ぶことを大切に考えている。「はるの里が求める職員像」を作成している。

通番29. 個人情報保護、虐待防止についてマニュアルが作成され、研修やケース検討を通じて日々学習している。日常の活動で仲間を尊重し、人権に配慮している。1:1の介助を心掛け、仲間に対して職員が話しかける時は敬語を使用している。またトイレや着替えなどの支援は同性介助をおこなっている。職員は常に問題意識を持ち、限られたスペースの中で生活の場、活動の場としてのより良い環境を模索している。男女別のトイレや仲間が混乱した時などに、落ち着ける場所を作ることを検討している。

通番30. 支援センターや支援学校から利用希望の見学は随時あり、いつでも受け入れ断ったことはない。パンフレット、はるの里通信、ホームページを通して幅広く情報提供している。実際におこなっている活動を説明する時は、作品を見てもらったり、パソコンの画像、写真などで理解を促している。

通番31. 知的障害が重く自己決定が難しい方が多いが、パソコンを使い事業所の紹介をしたり、作業や制作した製品を実際に見てイメージを持ってもらうよう工夫している。サービスの開始時にはその方の心身状態を考慮して、1階のグループか2階のグループか選んで活動の場を勧め、その後希望を聞いたり様子を見て、必要に応じてその方にあった場所に変更している。

通番32. 利用開始された仲間が途中で利用中止された例はほとんどなく、一例のみ転居によるものだったが、新たな事業所に連絡し必要な情報提供をしている。移行の手順書や引継ぎ文書は定めていない。

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
Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	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。	A	A
	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	A
		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。	A	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	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	A

[自由記述欄]

通番33. 仲間は意思や希望を自分では伝えられない方が多い。表に出ないニーズを把握するため、仲間がリラックスできる環境(散歩の時など)で職員が把握するよう努めている。家族からの連絡や苦情・要望は連絡帳や送迎時に日常的に聞き取っているが、苦情はほとんどない。個別支援計画作成時に家族へのアンケートを実施し、希望や要望をプランに生かしている。

通番34. 要望・苦情等申立先及び虐待防止に関する相談窓口は重要事項説明書に記載し、利用開始時に説明している。また相談窓口を玄関に掲示している。グループ長を窓口にし、苦情解決の仕組みは職員間で話し合い共有している。案件により職員会議、保護者会、法人役員会で公開している。

通番35. 意思疎通が困難な仲間に対しては、映像や図を活用し選択・決定ができるような支援をしている。障害の重い仲間も屋敷の買い物メニューなどわかりやすいものは、選択・決定ができる。個別支援計画策定前のアンケートなど、仲間や家族の相談、意見を把握する取り組みはおこなっているが、対応マニュアルは作成できていなかった。

通番36. ヒヤリ・ハット、事故報告はその日のうちに上司に報告し、グループや全体で共有しており次に生かすことを検討している。該当する家族への謝罪(報告)とともに、内容に応じて職員会議、保護者会、法人役員会、行政に報告をおこなっている。所長がリーダーシップを取り、リスクマネジメントに取り組み、職員の学習会も実施しているが、リスクマネジメントに関する委員会は設置できていなかった。

通番37. 当該施設の仲間、職員にノロウイルスの感染症が発生したときに、嘱託医、看護師と日々連携を取り、事業所を開所しながら終息した経験を持っている。その時の経験を教訓に、感染症についての学習と日々の支援などの見直しをおこなっている。感染症予防マニュアル、コロナウィルスのマニュアルも作成し、職員間で共有している。しかし定期的な見直しができおらず、責任体制が明文化されていなかった。

通番38. 年2回の避難訓練は地震、火事について実施している。「災害時の臨時措置」を年度初めに職員と家族に配布している。しかし障害特性から避難所での生活は難しいと考えられ、予測不可能な災害は時間帯やその規模によってその時々で判断することとしている。最低限の食料、備品などは備蓄している。

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	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。	B	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	B	

[自由記述欄]

通番39. 排泄、食事など介助するにあたりグループで話し合い、仲間にとって必要で適切な介助を実践しているが、サービスの一定の基準を文章化した業務マニュアルなどは作成していないものもある。また見直しに関しての時期や方法の手順も決められていない。

通番40. アセスメントシートは相談支援事業所や医療機関からの情報、仲間（家族）からのアンケートや聞き取りから記載している。アンケート調査は、個別支援計画見直し時には毎回おこない、仲間（家族）の意向確認として意見欄も作っている。期末に仲間の総括記録を作成しており、以後アセスメントシートとして使用している。課題として仲間のやりたいこと、出来ること、好きなことに着目している。サービス管理者研修に参加した職員が、職員会議の中で個別支援計画の伝達学習会をおこない、全職員が計画作成について学んでいる。また、毎年前半に全職員で個別支援計画の学習会を実施している。作成にあたっては「個別支援計画作成チャート」がある。

通番41. 個別支援計画は短期目標6か月、長期目標1年として、モニタリング（6か月ごと）、計画見直し（1年ごと）で展開している。サービス内容に仲間の活動と生活支援員の支援内容が読み取れる。仲間の心身の変化などは、必要に応じてグループで見直しの会議をおこない対応しているが、個別支援計画の変更にはまでは至っていない。個別支援計画を緊急に変更する場合の仕組みの整備は必要である。

通番42. 記録は詳しく記載され、職員間で共有されている。日々の記録が必ずしも個別支援計画を意識してのものになっていないことを課題としてとらえている。その対策として、ケース記録の上部に長・短期目標と課題を記載し、記録のたびに課題の確認ができ、課題を意識した記録を目指している。

通番43. 個人情報基本マニュアルを策定している。仲間（家族）には利用開始時に、個人情報の取り扱いについての同意を得ている。職員は採用時に説明を受け、誓約書を書いている。記録の保管は通常使うものは鍵のかかる棚に、使っていないものは鍵のかかる部屋に保管している。情報開示についての対応方法は、規定が定められていない。

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. 意思表示の難しい仲間が多く、やりたいこと、行きたいところ、食べたいものを選びやすいようにパソコンでの映像や現物、写真やパンフレットなどを活用し具体的に示している。選択が難しい仲間には二者択一の聞き方で対応している。障害者権利条約について研修をおこない、職員間で共通の理解をし、本人の自己決定を尊重した支援について意識を高めている。

通番45. 仲間の権利侵害について、事業所で実際にあった事例をもとに改善に向けての話し合いを持っている。学習会などで仲間が嫌なことやおかしと思うことを言う（表現する）環境を作っているか、相手の立場で自分がされて嫌なことを相手に強要していないか考え、職員が謙虚になることの大切さを共有している。事例については速やかに対応し、職員会議や法人事務局への報告をして改善に向けて努力している。行政への届け出、報告についての手順が明確でなかった。

通番46. 障害があっても大人として尊重した支援、仲間が持つ力を生かせる活動を心掛けている。日によって通所が難しい仲間もおられ、支援者側の都合で無理を強いることなく、職員が自宅に訪問しともに時間を過ごしてからの来所もある。また、関係機関と根気強く話し合いを重ね、家での暮らしが難しくなった仲間の一人暮らしを実現させている。

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。	B	A
	A-2-(2) 日常的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的な生活支援及び日中活動の支援を行っている。	B	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。	B	A

[自由記述欄]

通番47.言葉で自分の思いを伝えられない仲間も多く、職員は仲間の身振り手振りや表情をくみ取っている。マカトン法で自分の意思を表現する仲間がいて、職員も理解できるように資料を共有し勉強している。仲間がそれぞれの成育歴の中で身につけた「身振り手振り」「マカトン」などのコミュニケーション手段や言葉を理解して「だれと散歩に行きたい」「おいしいものを食べたい」など、日々の仲間の思いを支援している。
通番48.個別支援計画見おし時のアンケートや面談、仲間（家族）からの個別の相談もあり、どんな暮らし、生活をしたいのか、家のことや他事業所のことなど、ニーズを把握している。必要に合わせ相談支援事業所や関係機関との会議をおこない、他事業所との連携のもと必要な支援をおこなっている。
通番49.障害特性などについて職員間で学習し、専門知識の習得をおこなっている。行動障害やこだわりなど、一人ひとりの仲間の障害特性に合わせて、写真を活用することで安心して行動できることもあり、個別に支援方法を検討している。
通番50.個別支援計画に基づき、食事の支援では誤嚥のリスクに対してや排せつ支援時の配慮などおこなっている。日常生活支援の専門的な知識は職員会議で学習している。また、日中活動は個別支援計画で立案されている、一人ひとりの希望やニーズに添い支援をおこなっている。
通番51.室内は明るくバリアフリーで、安全、清潔である。トイレは車椅子のまま利用できる。一人ひとりの障害特性に配慮し、休憩やクールダウンが必要な時に落ち着ける部屋としては、相談室や会議室を活用している。

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-(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。	B	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。	A	A

[自由記述欄]

通番52.嘱託医や看護師に仲間の気になることを相談し、アドバイスを受けて、日常生活の中で仲間個別に支援をおこなっている。散歩や体を動かすことだけでなく、横になる時間を作るなどの指示もある。仲間が居宅でリハビリテーションを受けている場合には、職員は理学療法士と連携している。
通番53.例年は仲間一人ひとりの希望や意向を尊重し、「行きたい、見たい」をもとに取り組み（行事や交流、買い物、文化、スポーツの催しなど）をおこなっていたが、コロナ禍となり外部との交流は自粛している。現在は、それぞれが食べたいものを選ぶ、好みの化粧品を買うなど、仲間一人ひとりの希望を聞き、支援をおこなっている。
通番54.仲間一人ひとりの健康状態や障害特性を理解し、職員は「いつもとちょっと違う」ことに気づき、家族や医療機関に相談し、迅速な対応をおこなっている。送迎時や連絡帳で体調をチェックし、月1回医師、看護師の診察があり年1回健康診断を受け、一人ひとりの健康状態を職員は共有している。
通番55.医療的な支援については、年1回の健康診断や月1回の医師、看護師の訪問時に、仲間一人ひとりの健康状態について相談をおこなっている。特に服薬支援に必要な仲間への支援では、毎日の薬について連絡帳で確認をしている。災害時や薬忘れの時のために、何日分かの預かりをしている。体調の異変時には医師、看護師の判断を聞くなど連携をおこなっている。

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]

通番56.仲間一人ひとりの希望や意向を把握し、支援をおこなっている。家族の高齢化などにより、家族と一緒に過ごすことが難しくなった仲間2名が、相談支援事業所や関係機関との連携（ネットワーク会議）で「本人の希望の生活」の実現を検討して、行政の支援も得て「はるの里」に通所しながら一人暮らしを実現している。
通番57.例年は月1回程度保護者会を開催し、仲間、家族、事業所の交流を深めて、家での様子や事業所での様子を情報交換していたが、コロナ禍で保護者会が開催できていない。送迎時や連絡帳でその日の様子を伝えている。
通番58.生活介護の事業所であり、就労は目的にしているが「作業を通じて社会と関わること、成長発達をすること」を事業所は大切にしている。仲間一人ひとりが、自分のやりたい、やってみたい作業に取り組んでいる。給料日にはがんばったことを認めあい、何を買いたい、ボーナスで何がしたいかなど伝え合っている。
通番59.空き缶つぶし、織物、染め、フェルトなどの作業の中で、一人ひとりが「できること」や「やりたいこと」に取り組めるようおこなっている。収益を楽しめるよう、わかりやすく仲間に伝えている。

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。		

[自由記述欄]

対象者の在籍はない。