

[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	城陽作業所	施設種別	生活介護・就労継続支援B型
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4年5月6日

## 総 評

城陽作業所は、「障がいのある人が、家族と当たり前の生活を送りながら、なお仲間とともに働くことを通して、自立と社会参加が可能となるよう必要な支援を行う」ことを設立理念に掲げ、昭和52年、共同作業所として開設、昭和58年にうめの木福祉会の認可を得て、法人化を実現しました。現在では、定員40名の生活介護・就労継続支援B型を実施する多機能型事業所として、地域に根ざした事業活動に取り組まれています。

「土のかおり」のする施設であることを標榜し、主力作業である陶芸や農園作業をはじめ、食品加工、下請け作業、自主製品の作製など、豊富な作業メニューを整備し、利用者のやりがいや生きがいに寄り添った、きめ細やかな支援を実践されています。とりわけ、大勢の市民ボランティアの参画により運営されている「ふれあい農園」は特筆すべき取り組みです。「園芸福祉」という観点から、障害のあるなしや年齢に関わらず、農作物や草花の栽培を一緒に楽しむことを通じて、多世代交流の場づくりを担い、地域コミュニティの維持・活性化に貢献しています。また、陶芸教室の開催や地域の清掃ボランティア、家庭裁判所の補導委託制度への協力などといった、地域福祉への積極的な関わりについても高く評価されるものです。こうした長きに渡って地域とともに歩み、培ってこられた優れた福祉実践の数々を、是非可視化し、ホームページやSNS等でさらに広く社会に対し情報発信されてはいかがでしょうか。

今回の訪問調査は、まさに作業所の建て替え工事の最中でありましたが、この機に法人理念を「手をてをむすぶ」と再定義されたとのことでした。そして、これに合わせて理念体系の再構築にも取り組まれていると伺いました。法人理念の実現に向けて、将来あるべき姿をビジョンに描く。そして、具体的な戦略や数値目標を行動計画に落とし込み、日々の活動と連動させておく。そうすることで法人が目指すべき方向性がより確かなものとなり、「期待される職員像」のイメージも明らかになります。「期待される職員像」を明文化にし、キャリアパス制度と研修体系に位置付ける作業は、人材育成・確保の根幹に関わる優先度の高い課題として取り組まれることをお勧めします。

これからも、城陽作業所が長い歳月をかけて取り組んでこられた自立支援の営みにより一層の磨きをかけるとともに、地域共生社会の実現に向けて、その一翼を担っていかれることを期待します。

<p>特に良かった点(※)</p>	<p><b>II-4 地域との交流、地域貢献</b></p> <p>青谷梅林のすぐそばにある「ふれあい農園」では、利用者が市民ボランティアとともに、野菜の栽培や花の育苗、花壇装飾などに取り組んでいます。近くの保育園児が春にイモ苗を植え、秋にはイモ掘りをし、収穫したイモは保育園の給食やおやつに用いられるなど、子どもたちの食育体験にも寄与しています。障害のあるなしや年齢に関係なく、地元の方々が気軽に立ち寄ることができる、地域コミュニティの役割を担うとともに障害理解を深める機会にもなっています。</p> <p>また、城陽作業所祭りや陶芸教室の開催、青谷梅林梅まつりへの協力等を地域交流の大切な機会と捉え、地域共生社会の実現に積極的に取り組まれています。</p> <p>こうした地域に根差した取り組みの数々は、理念に基づく実践の証であり、城陽作業所の魅力のひとつです。福祉人材の確保の観点も含めて、様々な情報発信ツールを活用し、地域に広く一層のアピールを図っていかれてはいかがでしょうか。</p> <p><b>A-2-(9) はたらくことや活動・生活する力への支援</b></p> <p>法人設立時の理念には「働くことを通じて自立と社会参加を支援する」とあり、主力作業である陶芸・農園作業をはじめ、多様な作業メニューを備えています。また、利用者とともに自主製品を取引先に納品したり、バザーを通じて地域の方々とのふれあう機会を持つなどの配慮により、地域のつながりの中で作業意欲が高まるように支援をされています。</p> <p>就労継続支援B型の作業班では、利用者一人ひとりの達成目標を設定し、売り上げをグラフにして視覚的に明示するなど、働くことへの主体性を大切にした支援に取り組まれました。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p><b>I-3 事業計画の策定</b></p> <p>中期経営計画に示した目指すべき方向性と目標達成までの道筋を、単年度の事業計画ではより具体的な数値目標と達成基準・時期を設定し作成することが望まれます。しかし、この具体化の部分がやや弱いと考えます。目標設定が明確でないと、達成度を正確に評価することが難しくなります。また、事業計画の評価は年1回、年度末に行っているということでしたが、進捗管理の観点から、中間期にも評価の機会を設定されることをお勧めします。計画と現実に乖離が認められれば、目標達成のために計画を修正・変更することも必要です。</p> <p><b>II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。</b></p> <p>キャリアパス制度を構築し、「うめの木福祉会キャリアパス図」に則った人事考課が実施されています。しかし、基本理念の実現を目指す上で「期待する職員像」が明示されておらず、また、目標管理制度と研修体系が確立されていないことも課題です。</p> <p>キャリアに応じた階層・等級に対し、職務内容と職責、求められる能力、昇格基準等の要件を明確にする。そして、上司・先輩職員と当該職員とのヒアリングを通じて個人目標を設定し、適正に評価する。</p>

	<p>そうすることで、職員一人ひとりの育成課題が明らかとなり、それぞれの段階に求められる知識やスキルに対応した、きめ細やかな研修制度を設定することが可能となるのではないのでしょうか。</p> <p><b>Ⅲ-2-(1)-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></p> <p>一定のサービス水準を確保するための業務マニュアルが全体的に少し弱いと考えます。また、マニュアルに基づくサービスが適切に提供されているかを定期的にチェックし、もし齟齬があれば、必要に応じてマニュアルの見直しへと反映させることが大切です。</p> <p>一定水準のサービスを提供するためには、業務の標準化と「見える化」は欠かすことのできない要件であり、それらを新人も含めて職員全員が等しく共有していくためには、業務マニュアルの整備とその確実な実施を図るための体制づくりが必要だと考えます。</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	城陽作業所
施設種別	就労継続支援B型・生活介護
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」
訪問調査日	令和3年12月24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]

1. 基本理念と基本方針が明文化されている。ホームページに掲載し、事業所内にも掲示している。保護者には保護者会や広報誌等により周知し、職員には期初の全体会議において、事業計画とともに説明をする機会を設けている。

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
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	B
		3	② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	B	B

[自由記述欄]

2. 障害福祉関係団体や自立支援協議会、支援学校等との連携を通じて、地域課題や法制度の動向把握に努めている。収集した情報を職員参画のもとで、事業経営の改善に役立てていくための分析・議論できる場があると望ましい。  
3. 作業所建て替え後(R4.4予定)の経営課題や職員体制等に関する検討が進められている。検討結果を具体的な施策へと結び付ける過程を、職員と共有していくための仕組み作りが課題である。

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
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	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。	B	B

[自由記述欄]

4. 中期経営計画(令和元年からの5ヶ年計画)が策定され、定期的に見直しも行われている。計画書は職員に配布し、周知が図られている。  
5. 中期経営計画に基づき、単年度の事業計画が策定されているが、達成基準と数値化の設定に具体性に欠く部分がある。目標設定が明確でないこと、達成度を正確に評価できない。  
6. 事業計画は年度末の職員会議で評価を行い、次年度の計画作成に反映させている。事業計画は定量的な数値目標を設定し、その達成基準に則った評価、見直しは年度末だけでなく、中間期にも行った方が望ましい。  
7. 広報誌「土のかおり」に事業計画に関する記事を掲載し、利用者、保護者に周知している。利用者向けに計画書にルビを振るなどの配慮も検討しているが、配布には至っていない。就労継続支援B型の作業班では利用者の意欲を高めるために、売上をグラフで可視化している。事業計画に利用者との話し合いにより定めた目標を載せることを検討されてはどうか。

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. 第三者評価を定期的に受診し、評価結果を中期経営計画に反映させている。権利擁護に関するセルフチェックの導入を検討しているが、一定の評価基準に基づく組織的な取り組みは行われていない。提供する福祉サービスが法人理念に適った内容になっているか、その評価、分析、検討を職員主体で取り組むことのできる仕組みがあった方が望ましい。  
9. 第三者評価の結果を職員と共有している。評価結果に基づく改善計画を職員参画のもと立案し、PDCAサイクルに則った改善活動を実行するための体制づくりが課題である。

**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。	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。	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。	B	B
		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	B

**【自由記述欄】**

10. 職務分掌表や組織図、防災マニュアル等に管理者の役割と責任を明記している。新年度等の節目の時期に、広報誌等を通じて、法人内外に管理者自らの役割と責任について表明する機会を設けてはどうか。

11. 権利擁護や苦情解決、食品衛生法、消防法他、管理者に必要とされる知識と情報は外部研修で収集し、職員には資料配布やポスター掲示などで周知を図っている。顧問契約を結ぶ社会保険労務士から、労働関係法令に関係する情報提供や助言を受けている。関連法令等のリスト化ができていない。

12. 管理者は各種会議等を通じて、施設の状況把握に努め、職員とのコミュニケーションを大切に考えている。会議での決定事項を文書化し、共有する仕組みに一部課題があり、時として取り組みの進捗に影響を及ぼすこともあると伺った。サービス提供に関する課題と改善策を可視化し、継続的な評価・分析を行うための管理体制を確立させる必要がある。

13. 社会保険労務士から経営課題の分析、改善策に関する助言を得て、その解決に取り組んでいる。IT環境の整備や人員体制の調整、働き方改革に対応した規程の改定などにより、職員の働きやすい職場環境の実現に尽力している。こうした取り組みの目的や方針を職員全体で共有し、組織的に推進していくための協働体制を構築する必要がある。

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-(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	B
		15	② 総合的な人事管理が行われている。	B	B
	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。	B	B

**【自由記述欄】**

14. 中期経営計画の基本方針に「働きやすく働きがいのある、魅力的な職場づくりに向けた変革」と掲げ、人材確保と育成に関する行動計画を策定している。キャリアパスを備えており、人事考課の結果が賞与に反映されている。評価基準が職員と共有されておらず、評価結果のフィードバック面談が設定されていない点は課題。資格取得のための実習や講習に参加するための時間に配慮し、資格手当制度を整備している。

15. 法人理念・基本方針を踏まえた「期待する職員像」が明示できていない。人事基準を「うめの木福祉会キャリアパス図」により定め、この基準に基づいた人事考課が実施されている。

16. 有給の取得状況や残業時間を把握し、必要に応じて個別の働きかけを行っている。時短勤務やノー残業デーを導入するなど、ワークライフバランスに配慮した職場環境づくりがなされている。メンタルヘルスとハラスメントに関する相談窓口の設置や予防・対策に関する体制整備に課題がある。

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。	C	C
		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。	C	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	B
	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】**

17. 「期待する職員像」が定義づけられておらず、目標管理制度が導入されていない。

18. キャリアパスにおいて、階層毎に求められる知識や技術等の水準を明示しているが、研修計画が策定されていない。職員一人ひとりに対する継続的な育成を見据えた研修プログラムを構築する必要がある。

19. 新人職員に対して育成担当者を配置し、個別的なOJTが行われている。研修参加者には研修レポートの作成を義務付け、伝達研修を求めている。研修体系が未整備のため、職員個々の知識、技術水準、専門資格の取得状況に応じた受講機会が十分に確保できていない。

20. 社会福祉士や介護等体験等の実習生を受け入れ、実習マニュアルを整備している。実習指導者の育成や実習プログラムの作成、養成校との連携構築は課題である。

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-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. 法人ホームページとWAM NETに基本理念、基本方針、事業内容、決算情報、第三者評価の結果等を掲載しているが、事業計画・報告、苦情・相談内容の公開がない。広報誌「土のかおり」や事業所のパンフレットを地域の関係機関に配布している。					
22. 経理規程を整備し、監事による内部監査を年1回実施している。顧問社会保険労務士からの助言を経営改善に活かしている。					

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。	B	A
	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。	B	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。	A	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。	B	A
[自由記述欄]					
23. 農園のひとつを「ふれあい農園」と名付け、利用者と市民ボランティアが一緒になって、野菜の栽培や花の育苗、花壇装飾などに取り組んでいる。近くの保育園児が芋苗を植え、芋掘りをし、収穫した芋を保育園の給食やおやつとして提供するなど、食育の場としても寄与している。毎年、作業所祭りを開催し、地域のイベントにも積極的に参加するなど、地域とのふれあいを大切な機会だと捉えている。					
24. 「ふれあい農園」を中心に年間延べ200名以上のボランティアを受け入れている。ボランティア受け入れマニュアルを整備し、事前のオリエンテーションを実施している。					
25. 行政が発行する「障がい福祉のてびき」を職員室に備え置き、職員と共有している。自立支援協議会に参画し、就労部会において地元企業との連携に力を入れている。					
26. 陶芸教室の開催により、陶芸作業のノウハウを地域に還元している。京都青谷梅林梅まつりの時期は、食品加工場を観光協会に貸し出している。地元特産の梅を使ったクッキーを、京都先端科学大学と連携し製造販売している。災害時における地域との連携・協力に関する取り決めが交わされていない。					
27. 中期経営計画の基本方針に「地域における認知度と地域に対する貢献度の飛躍的向上」と掲げている。地域の清掃ボランティアや家庭裁判所の補導委託制度への協力などを通じて、地域貢献に取り組んでいる。					

**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。	B	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
	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。	B	B
		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。	A	A

[自由記述欄]

28. 基本理念と基本方針に、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基本姿勢が示されている。中期経営計画の基本方針に「個の尊厳とQOLの向上を徹底追及するサービス提供体制の確立」と定め、具体的な行動計画が明記されている。倫理綱領が制定されておらず、統一した倫理観を業務マニュアルに反映させることができていない。
29. 「障害者虐待防止と対応時マニュアル」を整備し、「施設職員の心がまえ」にプライバシー保護に関する基本事項を明示している。権利擁護に関する研修に職員派遣を行った場合は、参加者による伝達研修により、職員で共有を図っている。
30. 利用希望者に対する見学や体験入所に対応している。施設の改築を契機に、新しくよりわかりやすいパンフレットの作成を検討している。
31. サービス開始・変更時には、障害のある本人等が理解しやすいように別途説明資料を準備したり、支援計画にルビを振るなどして、丁寧な説明を心掛けている。理解に困難を抱える方には、必要に応じて成年後見制度を紹介することもある。意思決定支援の考え方を整理し、サービス提供の説明と同意に関するガイドラインを作成してはどうか。
32. 利用者が他の福祉施設へ移行する際は、相談支援事業所等とも連携し、丁寧な引き継ぎとアフターフォローを行っている。

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
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。	C	B
		Ⅲ-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-(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	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]

33. 日々の関わりを通じて利用者の意見や要望を傾聴しているが、ニーズの充足に向けて組織的に検討・改善するための仕組みが確立されていない。自治会の活動支援や満足度調査を行うなど、利用者・家族等の声を定期的に聴取するための仕組みを整備してはどうか。
34. 苦情解決に係る規程に基づく対応体制が構築されている。しかし、苦情内容の対応策や解決結果等を公表するに至るまでの対応手順が十分に機能していない。
35. 意見箱を設置している。意見や要望を受けた場合は記録に残すようになっているが、報告手順や対応策の検討方法、相手方への説明等を統一するためのマニュアルがない。意見・要望・提案等を不適切な対応により苦情に発展させることなく、サービスの改善・向上に資する情報として積極的に活用していくことが大切である。
36. リスクマネジメント委員会が設置されておらず、事故やヒヤリハット事例の要因分析と改善策を検討・実施するため仕組みが確立していない。リスクマネジメントに対する職員の認識を揃えるために、ヒヤリハット報告・事故報告それぞれの対象範囲を明確にし、分類を一覧表にして整理してはどうか。
37. 感染症対策マニュアルを作成し、感染症予防と発生時の対応体制を整備している。看護師による感染症予防・対策のための職員研修が実施されている。
38. 消防計画や警報発令時マニュアル等を整備し、災害時の対応体制が確立されているが、地域における社会資源としての方針や地縁団体との協力・連携体制が明確になっていない。BCP(事業継続計画)を作成しているが、職員への周知が不十分である。



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-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。	B	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	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. 一定のサービス水準を確保するための業務マニュアルが足りていない印象がある。マニュアルに基づくサービス提供が適切に行われているかを検証し、マニュアルの見直しに反映させるための仕組みも必要である。新人教育の標準化、また、サービス水準を継続的に向上させていくためにも、業務の「見える化」は欠かせない要件となる。

40. サービス管理責任者がサービス等利用計画と本人の意向等を踏まえ、複数職員とも協議の上、アセスメントに基づく個別支援計画を作成している。

41. 日々のサービスは個別支援計画に基づいて提供され、定期的な見直し・評価の実施手順や変更があった場合の周知方法等も組織的に定められている。

42. 組織が定めた統一した様式により、日々の様子が記録されているが、個別支援計画に基づく支援記録としては不十分である。ケース記録は個別支援計画に即してサービス提供を行ったことの証である。ケース項目を整理する、文章を色分けするなどの工夫があった方がよい。職員間で差異が生じないように、記録の考え方・書き方に関するマニュアルを作成し、職員研修などで記録の重要性を確認してはどうか。

43. 個人情報管理規程が整備されているが、情報開示請求への対応方法が明確になっていない。職員には新任研修で個人情報保護について説明を行っているとのことであるが、個人情報保護の重要性を浸透させるための取り組みとしては十分とは言えない。個人情報の取り扱いに関する具体的な留意事項をガイドライン等に整理し、周知徹底に努める必要がある。

**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。	B	B
	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しをさせ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. 行事への参加の可否を本人に委ねたり、作業所でのルールを本人同士の話し合いによって決めることができるように助言するなど、本人の選択と決定を尊重した支援が行われている。本人の権利を障害福祉の今日的な理念に照らしながら、どのように実践し具現化していくのか。こうした議論を職員全体で理解・共有するための取り組みを確認することができなかった。

45. 「障害者虐待防止と対応時マニュアル」を整備し、不適切な事案が発生した場合の所管行政への届出・報告の手順を明確にしている。身体拘束等の適正化のための職員研修や職員が権利侵害の防止等に関して具体的に検討する機会が十分でない。風通しの良い組織風土を醸成するためには、一定の規律を守った上で、いい意味でフラットに様々な対話を交わすことのできる関係性とその仕組み作りが必要である。

46. 散歩や買い物、農園作業などの日々の営みの一つひとつが、地域社会における障害理解と包容が深められるきっかけになると考えている。

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-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。	B	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。	B	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	B
	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	B

[自由記述欄]

47. 利用者個々のコミュニケーションの特性に応じて、写真やイラスト、その他の様々な配慮により、本人の理解に寄り添った支援を実践している。家族・後見人等を代弁者と捉え、助言や協力を得ている。  
 48. 本人の理解に合わせたコミュニケーション手段により、自己選択・決定に必要な情報提供を行い、本人の意思を尊重した支援に努めている。利用者からの希望や思いを個別支援計画に反映させている。  
 49. 強度行動障害支援者養成研修に職員を派遣し、伝達研修を行うことにより、行動障害を有する人に対して、障害特性の理解に基づいた支援を実践している。  
 50. 利用者の心身の状態に応じた適切な支援が行われているが、個別支援計画が抽象的かつ一般的な内容に留まり、個性性に欠ける部分がある。利用者個々のニーズを充足させるために達成すべき目標と支援内容を出来る限り数値化し、具体的に記述する必要がある。  
 51. 建て替え後の新施設では旧建物の構造上の課題を解消するべく、設計段階において安全性や快適性に関する様々な提案を反映させている。

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-(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。	B	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。	B	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. 非該当  
 53. 自主製品を取引先に納品したり、バザーで販売する機会等を通じて、利用者が地域の方々との日常的なふれあいを実感し、作業意欲が高まるように支援をしている。本人の意向を確認の上、必要に応じて休日の移動支援や行動援護の利用調整を行い、社会参加を側面的にサポートしている。  
 54. 食事や排泄などの支援を通じて、利用者の健康状態の把握に努めている。嘱託医の訪問が月1回あり、健康相談を受けることができる。  
 55. 医療的な支援が必要な利用者に対しては、医師の指示に基づき、必要なマニュアルを整備し、看護師の指導のもと職員に周知を図っている。家族による通院の同行が難しい利用者に対しては、職員が通院支援を行っている。

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。	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。	B	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。	B	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. 相談支援事業所と連携を図り、地域生活における利用者の営みを支援している。グループホームと協働し、利用者の希望により体験利用につなげたり、入居する利用者が社会生活力を高めるための支援に取り組んでいる。  
 57. 連絡ノートを用意し、日々の事業所での様子を家族等に知らせている。保護者会を月1回開催し、家族等と良好な関係性を築く大切な機会だと捉えている。  
 58. 家族や関係機関との連携・協力のもと、作業活動と社会参加の取り組みを通じて、利用者が有する活動・生活する力を引き出すための支援を行っている。  
 59. 就労継続支援B型の作業班では、売り上げをグラフ化し、利用者個々の達成目標を設定するなど、働くことへのモチベーションを高めるための取り組みが行われている。法人設立時の理念に「働くことを通じて自立と社会参加を支援する」とある。理念を具現化するためにも、工賃引き上げの施策を事業計画に具体的な数値目標を設定し盛り込むことはできないであろうか。

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。	B	A
[自由記述欄]					
60. 自立支援協議会を通じて地域の企業等からの情報を得、職場見学や職場実習につなげている。障害者就業・生活支援センターと連携し、就労継続支援A型への移行を支援した事例がある。移行後も職場定着に向けて、定期的な相談・調整に応じるなどの継続した支援を行っている。					