

総合評価

受診施設名	ものづくりスペースみんななかま	施設種別	生活介護事業・就労継続支援事業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4年12月16日

総 評	<p>養護学校に在学中の子どもを持つ母親が中心となり、障害を持つ子どもたちに卒業後の「働く場・集える場」が欲しいという願いのもと、1984年に「城陽障害児者生活労働センターをつくる会」が発足しました。1991年には「みんな仲間教室」を自主運営にて開所しました。その後、2005年に「社会福祉法人みんななかま」の認可を受け、2008年の障害者自立支援法に基づくサービス提供施設への移行がおこなわれました。現在法人では、生活介護事業、就労継続支援事業、日中一時支援事業、移動支援事業、短期入所事業、放課後等デイサービス、相談支援事業を展開しています。</p> <p>「ものづくりスペースみんななかま」は生活介護事業、就労継続支援事業B型を運営しています。1日定員40名、登録者46名です。医療的ケアの必要な重度障害のある本人たち（以後「なかま」といいます）を受け入れている事業所は城陽市内で2か所のみです。障害のあるなかまが障害の程度や種類にかかわらず、地域で生き生きと暮らせることを目指し、事業を通して、多くの障害者と家族を支え続けています。</p>
特に良かった点(※)	<p>○なかまのいろいろな取り組み</p> <p>生活介護事業（作業）では、なかまを5つのチームに編成しています。「ピーナッツ」ではぞうきんの刺しゅうをしています。「このこの」は袋詰めやシール貼り、「にこまる」ではさをり織りをワンポイントに使ったTシャツ作り、「プリザムZ」はTシャツに刺しゅうや縫製、アルミ缶リサイクル、「かまくら」は干支ストラップと羊毛製品です。就労継続支援B型事業の作業は「かまくら」でおこなっていて、さをり織りでポーチやカバン、マフラーなどクオリティの高い製品に仕上げています。紙すきもおこなっており、梅酒のラベルにも使われています。紙製品は押し絵入り封筒、祝い箸、ポチ袋、メモ帳など「なかまブランド」の素敵な製品です。作業によっては分業でおこなっています。「かまくら」のなかまの内3名が畑仕事に精をだし、じゃがいも、さつまいも、えび芋、黒豆、オクラ、ナス、トマトなど多くの収穫があります。療育活動では、機能訓練や散歩をおこない、スノーズレンルームで心身の健康維持を図り、ダンスやストレッチ（週2回程度）など、なかまの状態に合わせ実施しています。他に調理活動（食材の買い出しから調理、食して片付けまで）、季節に合わせた創作活動や行事、イベントなどに取り組んでいます。コロナ禍で恒例の1泊旅行が自粛の状態</p>

	<p>ではありますが、おでかけレクリエーションで牛乳工場やごみ処理場などに出かけ社会勉強もしています。クリスマスは楽しみなイベントで、「かまくら」では、なかま2名が実行委員になり、企画を考え取り組まれています。</p> <p>○障害のある本人と職員の信頼関係の樹立（職員ヒアリング）</p> <p>パニックになるとばちばちと自分の顔をたたく障害のある本人がおられました。色々工夫したが自傷行為をとめることができません。支援が2年目に入り、2人の職員が交代で支援（1対1）に係れるようになり、発するサインを見逃さないように観察をおこない一生懸命考えて支援をおこないました。その様子を3か月ごとにまとめ医師に報告しました。その中で職員は徐々に、発するサインを理解できるようになり、すると障害のある本人も自分の顔をたたく行為が減ってきました。職員は関係性ができることで、お互いに理解できるようになることを学びました。職員が信頼されていると実感するのに2年を要し、障害のある本人が本当に落ち着くのに3年を要しています。この事例から障害のある本人と職員の成長や理念の実践が見えます。職員は月刊誌「みんなのねがい」を購読し、自己学習を始めています。</p> <p>○地域との交流</p> <p>今はコロナ禍で十分な活動や交流はできていませんが、レクリエーション教室の依頼で事業所周辺の清掃活動や、電車に乗って旅に出たいという願いを叶える「城陽ひまわり号」での日帰り旅行、手づくりコンサートきしゃぼっぽ、城陽福祉ふれあい祭り、城陽市心身障がい児者スポーツ大会など、職員は役員も務め、なかまに地域での活動の楽しさを提供しています。近隣の小学校へ出張授業もおこなっています。また、散歩や買い物など近隣のお店の利用や公園での住民との交流などで、馴染みの関係も築いています。多くの機会を通して障害に対する啓発活動をおこない、障害児者が地域とともに生きることを支援しています。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>○研修の充実</p> <p>法人での研修は全職員対象で年2回が組まれています。法人として多種の事業を運営され、今後も事業拡大を視野に事業計画が立案されています。アルバイトの雇用とともに、福祉に志を持つ若い人の雇用もおこなわれるでしょう。チームによって自主勉強会をおこなうなど職員の意識は高い現状もあります。法人と協力し、階層別研修や職種別研修なども取り入れた研修の充実を期待します。</p> <p>○マニュアル作成</p> <p>事業所運営の鬼門となるマニュアルや規程、手順書に不足がみられました。今一度見直し、法人の協力も得て順次作成されること、定期的な見直しを決め実施されることを期待します。</p> <p>○顧客満足度調査（アンケート）の実施</p> <p>必要に合わせアンケート調査はおこなっているとのことでしたが、事業運営全体を網羅する内容ではなく、実施も不定期とのことでした。できるだけ多くの情報を得られる内容で定期的に調査をおこない、障害のある本人（家族）の意向を運営に反</p>

	映されることを期待します。
--	---------------

※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	ものづくりスペースみんななかま
施設種別	生活介護事業・就労継続支援B型事業
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	令和4年11月18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]					
<p>通番1. 事業所理念は法人理念を継承している。運営方針は、運営規程や重要事項説明書、ホームページでも見ることができ、法人の使命や考え方を読み取ることができる。職員には入職時に説明しているが、3月末の「年度まとめ」時に統括施設長より理念、基本方針について話がある。障害のある本人には、事業所での過ごし方は写真やカードを用い、分かりやすく説明している。家族には契約時に説明しており、広報紙や面談時などを通し理解を得ている。</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-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>通番2. 城陽市の障がい者自立支援協議会、集団指導、きょうさんなどから、地域の情報を得ている。運営部会議や管理者会議（理事長出席）、経営会議、理事会などで検討され、管理者会議で報告があり職員に伝達している。チーム会議でた課題はチームリーダー会議で検討し、必要に合わせ運営部会議→管理者会議→経営会議→理事会にあがる。課題は単年度事業計画に反映させている。</p> <p>通番3. 組織体制や職員体制、人材育成は法人の運営部が担当している。職員に対する集合研修も企画している。財務状況は法人事務部門がおこない、これらの情報は管理者会議で報告がある。会議内容は職員には伝えている。チーム会議やチームリーダー会議では製品開発についての検討（オーダーでさおり織りのがま口やポーチなどを作成した）、農作業を発展させる取り組み、工賃アップについて、理学療法士からアドバイスを受ける件がコロナ禍で中止になっていることなどを検討している。リハビリテーションに精通している支援学校の元教師のアルバイト職員から指導を受けることを決め実施している。</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。	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	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	B
[自由記述欄]					
<p>通番4. 長期計画「ななかま『ばちばち』プラン」（2023年4月～5か年）を作成しており、法人の承認を得て来期からのスタートとなっている。以前は長期計画を立案していたが、ここ数年未計画であった。内容に専門性を高める人材育成や、利用者が社会生活力をつけていくための日常の実践、各専門部署の設置、短期入所の拡充、グループホームの開設に向けた検討など、多くの課題が示されている。来期は第2放課後等デイサービスの開設予定があり準備が進んでいる。予算は単年度ごとの資金収支計画に組み込んでいる。</p> <p>通番5. 単年度事業計画でも法人で基本方針（5項目）を明確にしている。これを踏まえ「社会福祉法人みんなななかま」の2022年度事業計画を立案し「ものづくりスペースみんなななかま」の活動方針で具体化している。作業では、自主製品作り（縫製品・羊毛製品）下請け作業（商品の袋づめ）、リサイクル作業（アルミ缶・牛乳パック）を仕事の中心と位置付けている。療育活動では、機能訓練や散歩、週2回程度のダンスやストレッチの取り組み、スノーズレンルームなどで心身の維持、月1度程度は一日外出や調理活動をおこない、社会経験の機会の確保などをあげている。重点目標では、平均工賃5000円（月額、ボーナスを含む）やリハビリテーションの強化も目指している。「就労継続支援事業B型」では、自主製品作り（さりを製品・手すき紙）や畑仕事（夏野菜・えびいもなど栽培）、下請け作業（箱詰め、シール貼りなど）である。重点目標ではボーナスを含む平均工賃6000円（月額）を目指している。</p> <p>通番6. チーム会でアルバイト職員も一緒に話し合い課題を抽出し管理者に報告している。また、現場の主任クラスには、特に職員意見の聞き取りや事業計画に沿った実践を依頼している。6か月目に運営部会で途中経過を検討しており、その結果は職員に報告がある。</p> <p>通番7. 事業計画は18歳以上のななかまの家族からなる家族会（月1回か2か月に1回開催）で報告している。出席していない家族には家族会が議事録を配布している。ななかまには朝の会でも伝えているが分かりやすく説明した資料など工夫が十分とは言えない。</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-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。	C	B
[自由記述欄]					
<p>通番8. サービスの質の検証は各チーム会議でおこない、単年度事業計画にもあげ途中評価、総括をおこなっている。運営部会でもケース検討会をおこなったり、多くの課題について議論をしているが、事業全体を網羅した毎年の自己評価はできていない、第三者評価の受診も前回から3年以上が経過している。</p> <p>通番9. 事業全体を網羅した自己評価ではないが、チーム会や法人諸会議で多角的に課題を検討し実施、振り返りなどを行っている。統一した書式はみられない。</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-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。	C	B
[自由記述欄]					
<p>通番8. サービスの質の検証は各チーム会議でおこない、単年度事業計画にもあげ途中評価、総括をおこなっている。運営部会でもケース検討会をおこなったり、多くの課題について議論をしているが、事業全体を網羅した毎年の自己評価はできていない、第三者評価の受診も前回から3年以上が経過している。</p> <p>通番9. 事業全体を網羅した自己評価ではないが、チーム会や法人諸会議で多角的に課題を検討し実施、振り返りなどを行っている。統一した書式はみられない。</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-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。	C	B
[自由記述欄]					
<p>通番8. サービスの質の検証は各チーム会議でおこない、単年度事業計画にもあげ途中評価、総括をおこなっている。運営部会でもケース検討会をおこなったり、多くの課題について議論をしているが、事業全体を網羅した毎年の自己評価はできていない、第三者評価の受診も前回から3年以上が経過している。</p> <p>通番9. 事業全体を網羅した自己評価ではないが、チーム会や法人諸会議で多角的に課題を検討し実施、振り返りなどを行っている。統一した書式はみられない。</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	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。	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]

通番10. 管理者の役割と責任は組織図や役割分担表などで周知を図っている。運営規程や職務分掌でも確認できる。マニュアルなどでは整理できているものもあるが、整理しきれていないものもある。管理者として組織が円滑に回るように意識して会議に参加している。
通番11. 法人では法令関係書籍は整備されているが、事業所単位では十分といえない。コンプライアンスの重要性を管理者間で認識し、特に、主任クラスには周知を図っている。職員全員への周知は課題としている。
通番12. チーム会でいろいろな課題があがっている。チームでも話し合うが、必要に合わせ主任が運営部会議に挙げ対策を立てている。ベッドの購入やなかまへの支援方法なども検討し、ケース会議につなげている。課題から自閉症研修(外部講師)をおこなった。チーム会議での自主勉強もある。コロナ流行前は、他事業所での研修にも参加していた。
通番13. 管理者は人事、労務、財務などの実情を把握している。職員とは毎年次年度体制を検討する前に個人面接を実施し、人事配置に反映させている。なかまの食事介助で昼休みが取りにくい、アルバイト職員の時間配分が有効であるかなど、諸分析をおこないながら課題をもって取り組んでいる。

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
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。	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	A

[自由記述欄]

通番14. サービス提供職員の設置状況は重要事項説明書内に示し、基準より多くの職員配置である。アルバイト職員は支援学校の元教諭の方を多く雇用し配置している。医療的ケアで喀痰吸引、酸素吸入、胃ろうの取り扱いも必要で、このチームに所属する職員は、順次3号研修を受けており、1号研修も受ける予定である。
通番15. 年1回職員との個人面談の機会を持ち、要望や体調、配置希望など聞き取っているが、日常的にも職員の意向は聞いている。就業規則に人事基準がある。倫理要綱や行動規範も作成している。キャリアパスも作成しており、キャリアアップの指標になっている。一定の人事基準に基づいての職員評価が明確でない。
通番16. 職員の有給休暇や時間外労働のデータは、法人事務が管理しており管理者も把握している。職員の時短勤務希望に対応している。嘱託医による年1回の健康診断を受けている。また、「ハラスメントはゆるしません」の啓発活動をおこなっており、法人運営部3名の職員が相談窓口になっている。互助会で忘年会や歓送迎会をおこなっていたが、コロナ禍で中止している。出産祝いはある。中小企業退職金共済に加入している。

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。	C	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	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]

通番17. 期待する職員像は倫理綱領及び行動規範で確認できる。職員との個人面談(年1回)で諸意向の確認はおこなっており、研修希望には対応しているが、個人目標や自己チェックシートなど書面での報告はない。
通番18. 法人運営部が人材育成の教育を企画している。法人研修は年2回全員対象で開催しているが、階層別研修や職種別研修は取り組まれていない。キャリアアップは外部研修を利用し、京都府社会福祉協議会やきょうされんの研修、他事業所の研修などに参加している。参加後はレポート報告をおこない、回覧で職員全員に周知をしている。法人研修後もレポートを提出している。
通番19. 職員の研修履歴は運営部が保管している。新人研修でのOJTはチェックリストを作成して、3か月、6か月、12か月とプリセプターとともに振り返りをおこなっている。外部研修も順次参加している。チーム別に必要に合わせ勉強会もおこなっている。階層別研修や職種別研修はおこなっていない。
通番20. 実習生の受け入れは法人として積極的におこなっている。大学の保育士を目指す学生を受け入れている。オリエンテーションは実施しているが、マニュアルが整備されていない。職員は地域の小学校で福祉教育の講師を努めている。

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-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	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。	B	B

通番21. 法人の理念や基本方針、提供されている福祉サービスの内容はパンフレット、ホームページやフェイスブックにより公開している。法人の基本方針やビジョンは、広報誌の新年号にも理事長と統括施設長の新年の挨拶として掲載している。広報誌（季刊誌）は家族や関係機関だけでなくボランティアにも郵送し、周辺地域の家庭にも50部を職員がポスティングしている。

通番22. 職員の役割分担は年度が変わった時に掲示、職員に配布している。事務経理は法人として内部監査をおこなっている。法人が会計事務所と契約し、公認会計士、社労士から会計や労務管理について随時アドバイスを受けている。事業所が提供している福祉サービスについても年1回監事が監査をおこない、理事会に報告している。ホームページや広報誌にて会計決算は公開している。法人として適正な労働環境を整えるため、就業規則の見直しをしているところである。

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-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。	B	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。	B	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	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	A	

[自由記述欄]

通番23. 年度末会議で、地域とのかかわり方についての基本的な考えを毎年確認している。コロナ禍以前は福祉ふれあいまつりや城陽市婦人会バザー、事業所周辺の清掃活動、手づくりコンサートきしゃぼっぽ、城陽市中心障がい児者スポーツ大会、城陽ひまわり号など、地域の行事にも積極的にかかわってきたが、現在イベントの開催はない。事業所は住宅地にあるため、設立当初から地域との交流を重要視して活動をおこなっている。近隣への散歩では、ベンチに座って地域の方との交流の機会を持っている。

通番24. ボランティアや地域の方の事業所見学は、積極的な受け入れを基本姿勢としている。年度末にボランティアなどの受け入れに関する基本姿勢を確認している。受け入れ担当部署も明確にして、ボランティア対象の手順書はあるが受け入れマニュアルは整備できていない。

通番25. 「令和版教育と福祉のハンドブッケー山城北圏域」に地域資源が詳しくまとめられているため、それを活用している。「きょうされん」をはじめとし、各事業所、関係機関、団体とはネットワークを大切に情報共有をおこなっている。城陽市障がい者自立支援協議会の会議に参加した時は、職員には情報を共有している。

通番26. 地域の方が当事業所の評議員になっていることから、事業所は市の福祉避難所ではないが、有事の際は近隣住民の避難所として機能することを表明し、確認を取っている。コロナ禍以前は福祉の啓発を目的におこなう城陽福祉ふれあいまつりの役員を職員も担当し、バザーや出店もおこなっていた。城陽市中心障がい児者スポーツ大会の実行委員としても関わってきた。コロナ禍のため現在は、ふれあいまつり自体が展示のみでおこなわれている。

通番27. 2つの地域の民生委員が評議員になっているため、情報を得て具体的な福祉ニーズを把握している。地域貢献として「手づくりコンサートきしゃぼっぽ」や「城陽ひまわり号」の事務局一員（職員）として、城陽市の障害のある本人の楽しみやエンパワーメントを進める事業を実施してきたが、コロナ禍のため現在は中止となっている。法人としての思いと市のニーズが合致し、現在第2放課後等デイサービスを来期開設で準備中である。

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	B
	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. 準職員まで参加する年度末会議において、基本理念とそれに伴う取り組み内容の振り返りをおこなっている。障害のある本人を尊重した福祉サービスの提供に関して「倫理綱領」を作成し、職員に渡している。障害のある本人の人権への配慮について、アンケートなどでの把握はできていない。作成している業務マニュアルが少ない。

通番29. 個人情報保護に関しては契約時に障害のある本人（家族）に確認を取り、運営規程でも明文化し、職員にも周知して取り組んでいるが、障害のある本人のプライバシー保護に関してのマニュアルは整備されていない。建物内には個室など十分なスペースがあり、状況に応じて一人ひとりに快適な環境を提供し、本人のプライバシーを守ることが可能である。

通番30. 理念や基本方針、実施する福祉サービスの内容は、ホームページやフェイスブックなどで情報公開している。広報誌は城陽市社会福祉協議会事務所にも置いている。見学などの希望は個別の案件に合わせて柔軟に受け入れている。ホームページを見て飛び込みで来られた方にも対応している。家族と一緒に写真や図、絵を使って説明し、見学や体験をおこなっている。支援学校からの利用希望者は、3日間の体験利用をして十分に理解してから利用につなげている。

通番31. サービスを開始するにあたって、障害の程度によって家族から同意をもらうことが多いが、障害のある本人の意向も目の動きなどから判断することもある。障害のある本人が理解しやすい様に絵や写真などを活用している。6か月に一度面談を実施し、支援内容の変更、調整もおこなっている。成年後見人の利用もある。

通番32. 引っ越しや施設入所によってサービスを移行される時には、障害のある本人、家族、関係機関との連携を大切に、引継ぎ資料の作成や調整を随時おこなっている。施設の入所先が決まるまでショートステイで対応した事例もある。相談支援事業所などと連携をおこない、移行がスムーズに進むよう配慮している。必要に応じてケース会議も開催している。

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-(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
		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
	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。	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
		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
	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。	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	B

[自由記述欄]

通番33. なかまには日常的に職員がつきそい、声かけしている。意思疎通の難しい場合も、普段からなんらかのコミュニケーションが取れるような取り組みをしている。クリスマスに特化した取り組みとして、B型就労支援事業所のなかま2人が実行委員になりクリスマス会を企画している。年2回の個人面談でも、モニタリングをおこない、必要に応じて情報をとりなおして個別支援計画に反映している。苦情カードの作成やアンケート調査はおこなっていない。

通番34. 責任者、窓口担当者、第三者委員は重要事項説明書に記載し、契約時に説明している。第三者委員を招いて年1回家族会との懇談会を開催して、家族が苦情を申し出しやすい環境を作っている。今まで苦情としての事案はない。苦情記入カードの配布やアンケート調査はおこなっていない。

通番35. 生活介護の案件に対してアンケートをとってはいるが、必要に応じての実施は定期的ではない。相談や意見を受けた際の対応マニュアルは作成されていない。

通番36. 法人の運営部会で検討がおこなわれている。事故発生時の対応マニュアルは「緊急時対応マニュアル」として明文化し、フローチャートにして掲示している。報告書の様式を記述が詳しいものに変更した。今後の対応策を記載し、全職員に回覧、配布して情報の共有を図っている。現場職員の参画で発生要因の分析、改善策、再発防止策を検討し、リスクマネジメント体制を作る取り組みが弱い。

通番37. 看護師を担当者として体制を整備している。普段から感染症については予防を重視して、なかま、家族、職員に周知徹底している。コロナウィルスについては、マニュアルを協力医療機関監修のもと作成しているが、他の感染症はマニュアルの不足がある。事業所には構造上個室が多くあり、感染症が発生した時には相談室、静養室を使って隔離ができる。

通番38. 避難訓練は消防署立会いの下、年2回おこなっている。初期消火をおこない、チーム単位で避難誘導し、5分以内に避難することができている。災害時のなかまの安否確認はチーム主任がおこなうことになっている。通所であるため、事業所には飲料水のみ備蓄している。災害発生時の対応について明文化が十分ではない。

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-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
		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
	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	B
		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
	Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	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.作業手順は写真や絵を使って作成している。提供する福祉サービスについての、各種マニュアルや規程が少ない。個別のケースについては作業する部屋やレイアウトの変更など、障害のある本人や家族の意見を踏まえ検証や見直しをおこなって、個別支援計画に反映している。
通番40.支援計画策定にあたっては担当者を決めている。フェイスシートやアセスメント表を参考に暫定プランを立て計画見直しをしている。その後6か月ごとに障害のある本人、家族との面談を実施し、モニタリングをおこなっている。面談記録もある。「発作・持病等対応シート」を作成している。目標の「作業を通して達成感を得る」では、内容に「作業終了時や終わりの会での報告時に、他のメンバーとやりとげたことを共感する」がしめされている。
通番41.障害のある本人の日々の様子は、ケース記録に残し、職員間で共有している。チームでカンファレンスを実施している。個別支援計画の展開は良く出来ているが、それらのマニュアル(手順書)は確認できなかった。
通番42.ケース記録の書き方の例文を記載した見本を作製し、各チームのケース記録にはさみ、統一した記録をしている。日々のケース記録を参照して1か月ごとにまとめ、チーム会議で情報共有を図っている。
通番43.文書管理規程はあり、記録の保存年数についての記載はあるが、保管場所や保存方法、責任者の明記、廃棄方法、情報提供などの記載は確認できなかった。情報開示については重要事項説明書に記載している。また、個人情報保護について職員から誓約書を受け、家族からは個人情報使用同意書ももらっている。

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。	B	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しをさせる社会の実現に向けた取組を行っている。	B	B

[自由記述欄]

通番44.なかまのやりたいことや、買いたい物を写真やカード、絵で選んだり実物を見て決めている。なかまの行きたい店やイオンモールなどに出かけ、買物とともにフードコートも利用している。自治会活動はクリスマスイベントに限定し、なかま2名が企画段階から参画、活動している。
通番45.法人理念に「～すべての人を大切に、人間らしく生きる」と表明し、運営方針にも常に利用者の立場にたったサービスの提供に務めるとある。令和3年度の事業報告の中に虐待事例なし、城陽市にも通報はなかったと記されている。精神不安から自傷行為があるなかまは、自ら手足を動かさないようにしてほしいと希望があり、家族の同意を得て車椅子に固定している。会議の場でなかまの権利について話し合っている。職員の研修はされていない。
通番46.法人理念に「～ライフステージにあった実践を追求し、実現していくことをめざす」「地域の一員として幅広く活動をおこなうことをめざす」と表明し、なかま一人ひとりがその役割を持って生きていくことへの支援をしていくと記している。地域では、「みんななかま後援会まつり」を開催し、動画やパネルでの紹介や、なかまが講師となって紙すきやフェルトボール作りを参加者に教えている。きょうされんの障害者の権利を守る署名活動を駅前でおこなっている。なかまのこれからの生活の保障の一つに、法人のグループホーム建設の計画がある。職員対象でノーマライゼーションの研修はできていない。

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
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。	B	B
		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	A

[自由記述欄]

通番47.なかまの障害特性に合わせて、写真や絵カード、音声、マカトン法、手話、コミュニケーションボードなどを使用し、なかま同士や職員と意思疎通を図り、暮らしやすさの実現をしている。表示や伝達が難しいなかまには、日々かわる職員がなかまの仕草や顔の表情、目のまばたき、口の動きなどから、また家族からの情報も得て理解するようにしている。
通番48.職員はなかまの意思決定のサポートに力を入れ、コミュニケーションツールなどの使用で理解を深めるようにしている。発語が難しいなかまや表情からの読み取りが難しいなかまもいて、適宜職員から声掛けをしている。職員は意思決定のサポートやコミュニケーションツールの使い方に不十分さがあると考えている。
通番49.チームごとに会議を持ち、なかまのことを話し合っている。1か月のまとめた事例から改善方法を検討している。チームによってはリーダーが職員に本の紹介や貸出し、資料を提供し専門知識の習得を進め、支援の向上に生かしている。行動適応障害の外部研修への参加を勧めている。
通番50.なかまの心身の状況に合わせて、食物アレルギーの対応や、そしゃく力に応じた食形態の食事の提供、自助具の利用を選択している。日中活動の作業やプログラムの選択ができるように提案し、なかまに合ったものを提供できるようにしている。入浴介助に訪問入浴介護を利用しているなかまもいる。吸引など処置の必要ななかまには法人看護師が付き添っている。地域の情報提供は十分できていない。
通番51.事業所は銀行の女子寮であったことから個室が多い。なかま一人ひとりに合わせ心身を休める場所を作り、なかま同士のトラブルを避ける配慮もしている。チームの部屋もなかまの意向に合わせた設えをし、整理整頓や清掃をおこない、居心地のいい場所の確保に努めている。

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
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。	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。	A	A

[自由記述欄]

通番52. 理学療法士が来訪し、歩行訓練をはじめ、ストレッチなどの機能訓練をしていたが、コロナ禍になりできなくなった。今は、機能訓練の経験のある職員を中心に拘縮の改善や予防に努めている。また、生活訓練として、散歩やダンス、スヌーズレンルーム活用などを取り入れている。
通番53. なかまの要望を聞き、社会参加に向けての情報を収集し、おでかけレクリエーションを企画している。目的地に行く行程や地図を見て話し合ったり、持ち物やお金の使い方も考えた事前学習をして、牛乳工場やごみ処理場、防災センター、枚方パークなどに出かけている。買い物もしている。1泊旅行もしていたがコロナ禍で中止している。
通番54. 健康管理は法人保健部の看護師が毎日おこなっている。観察表を用いて検温や血圧、顔色などの観察と家族からの連絡でも確認している。1か月に1回体重と血圧測定を実施し、年2回の問診と尿検査、年1回の血液検査を実施している。体調変化時の対応はフローチャート式の手順で対応し、法人の看護師と連携し指示をもらっている。また、必要な注意事項は家族にも知らせている。なかまの健康や心身に関する職員の勉強会はチームごとにおこなっている。
通番55. 医療的ケアの必要ななかまを受け入れ、看護師を中心に対応している。法人に看護師からなる保健部があり、なかまの健康状態や服薬管理をしている。また、かかりつけ医と連携してアドバイスを受け対応している。

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。	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	B

[自由記述欄]

通番56. なかまの家族が高齢化が進み、将来を見据えたなかまの生活の安定への意向が強く増している。相談支援事業所や関係事業所との連携を図り、情報収集をしたり、グループホームに入所する支援などもおこなっている。なかまには自分で力をつけて、社会生活への移行の必要性なども随時話をしている。法人では来期、第2放課後等デイサービスの開設予定がある、また、家族から要望の多いグループホームの建設に向けた検討を、来期からの中・長期計画に盛り込んでいる。
通番57. 事業所でのなかまの生活や健康状態などについて、家族と相互に連絡を取り連携を図っている。身体的なことの相談のほか、作業の取り組みについての相談もある。相談内容によってアドバイスをしたり、関係機関の紹介をしている。
通番58. 法人理念の「地域に根ざし、地域に支えられ、地域の一員として幅広く活動を行うことをめざす」の想いで、なかま一人ひとりの働くことを大切に意向を聞き、リハビリテーションも兼ね合わせた作業内容を考えている。なかまは作業終了時や終わりの会で、作業の成果を報告し合い達成感を分かち合っている。
通番59. コロナ禍で今までの仕事の受注がなくなったものもあり、新たな仕事を開拓している。仕事の選択は限られ、中には納期が優先されることもある。作業行程の説明が不十分になってしまい、なかま中心になりにくいこともあるが、基本はなかまの意向を聞き提供するようにしている。工賃についてなかまに十分な説明はできているとは言い難い。

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
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。	C	B

[自由記述欄]

通番60 事業所内にはB型就労支援があり、なかまの適性に合わせた仕事内容で取り組んでいるが、重度の障害者が多く、一般就労は難しい現状もある。仕事によっては、就労が可能ではないかと職員が判断した場合に、障害のある本人とともに職場見学をおこなった事例はあるが移行にはつながっていない。実績はない。城陽市障がい者自立支援協議会の就労部会に管理者が参加し、なかまの状況を知らせたり情報交流をしている。