

[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	社会福祉法人同胞会 Noa-cube	施設 種別	障害者通所施設・生活介護 (旧体系：)
評価機関名			

令和 7年 2月 17日

総 評	<p>社会福祉法人同胞会を設置主体とするNoa-cubeは宇治市伊勢田地域に立地する障害者通所施設・生活介護事業所として運営に取り組まれています。</p> <p>同一法人内においては、生活介護事業の他に就労継続A型・B型事業、訪問介護事業、共同生活援助（グループホーム）、放課後等デイサービス、相談事業など宇治市内において障害者・高齢者8施設と保育所5事業所を運営し、地域に根差した幅広く展開をされています。</p> <p>「人間の価値はその能力によらないで存在そのもののなかにある」という法人で共有している基本理念であるキリスト教の隣人愛の精神に基づき、障害の重い人を対象にした日常生活支援や外出、創作、運動など、一人ひとりに寄り添った支援を目指されています。</p> <p>理学療法士などの専門職や職員、保護者との連携を図りながら利用者のQOL（生活の質）を高め、個別のニーズを汲み取りながら柔軟な支援に取り組むほか、知的な障害が重く、実際には障害のある本人の意向を適切に汲み取ることの難しさを認識されながらも、写真カードや絵カードを活用したコミュニケーションを図り、通所が楽しい生活のリズムとなり安心して支援を受けられている様子を利用者のアンケートや訪問時の聞き取りなどからも伺うことができます。</p> <p>令和6～8年度に渡る中期計画の策定及びその中期計画に基づいた単年度事業計画が主任を筆頭として作成されています。その計画の内容は、法人及び事業所の情報共有システム「ガルーン」などを通じて職員に周知が図られている状況を確認することができます。しかし、利用者及び家族への周知に関する取り組みは十分とは言えず、取り組みに対する検討が求められます。</p> <p>また、日常的な業務や必要となる伝達事項に関しても周知は図られているものの、それぞれの職員が業務内容を深く理解し、納得しながら取り組んでいるかどうかについて課題認識を持っています。</p> <p>本福祉サービス第三者評価などで明らかになった課題に対しても今後、組織的に取り組むべき問題の設定や計画方法などについて再度検討が求められます。その上で、再度、職員の就業意向などを汲み取り双方向により円滑な支援環境を構築され、職員の就業状況の把握及び人事考課などに生かされることを期待しています。</p>
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>特に良かった点(※)</p>	<p>Ⅱ-3-(1)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。</p> <p>法人ホームページやパンフレット、ワムネットホームページを活用して、法人の理念及び法人が運営する事業所の方針・概要、事業計画・報告などが適切に公開されている。また事業所においては機関紙「マカリオン」を3回／年（通常1,800部）を発行し、近隣の方々に事業所の活動などに関する報告、周知を図っている。</p> <p>A-2(1) 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。</p> <p>発語のない利用者に対するコミュニケーション手段として絵カードを作成しコミュニケーションを図るほか、50音表の文字盤などを活用して障害のある利用者のコミュニケーション能力を高める支援や工夫を通じて、個別的な配慮により利用者の意思や希望の汲み取りや理解に努められており高く評価できます。また本支援に関する取組みは、支援計画やケース会議においても共有が図られており、支援の広がりを見受けることができます。</p> <p>A-2-(6)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。</p> <p>地域の方々との交流を目的としたお祭り「同胞の家つどい」1回／年を法人において開催し、その出店ブースにおいて利用者 と地域の方々との関わりをもつ機会を大切にして運営に取り組みられています。また、利用者の意向を汲み取りながら、一泊旅行を企画し、利用者の障害特性や個別性に配慮しながら、社会での経験を積む機会を積極的に提供されています。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>I-4-(1)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。</p> <p>日常的な支援の内容については、1回／月の事業所内ミーティングや主任会などで確認・検討されている状況を聞き取ることができます。しかし、年間にまたがる自己評価の実施や本第三者評価で明らかになった問題に対する取組みに課題が見受けられます。評価結果について再度検証を行っていただき、事業所として解決すべき問題を組織的に検討いただき、計画的に取り組みられることで、よりよい支援環境の構築に努められますことを期待しています。</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]

【共通評価基準】 評価結果対比シート

受診施設名	社会福祉法人同例会 Noa-cube
施設種別	障害者通所施設・生活介護
評価機関名	一般財団法人社会的認証開発推進機構
訪問調査日	2024年12月19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]
 I-1-(1)
 法人の理念や基本方針は明文化しており、「DOHOグループの行動指針」および「DOHOグループの理念」の文書を確認した。これらは事業所パンフレットやホームページ、事業計画書に記載しており、事業計画書は毎年度利用者本人に提示し、周知を図っていることを聞き取った。また、事務所内の掲示板や情報共有システム「ガルーン」にも常時掲載しており、職員への周知を徹底している。法人の理念や基本方針が職員や利用者本人へ広く共有される体制が整えられている。

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 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、具体的な取り組みを進めている。	a	a

[自由記述欄]
 I-2-(1)
 宇治市地域自立支援協議会、京都知的障害者福祉施設協議会や京都府社会福祉法人経営者協議会などに参画し、情報交換や連携を図ることで、事業所を取り巻く環境の把握に努めている。また、これらの場で得た情報をもとに、幹部会や経営会議で経営状況や改善すべき課題について協議し、その内容を理事会、主任会議、部署ミーティング（職員会議）を通じて全職員に周知する仕組みが整えられていることを聞き取った。さらに、改善が必要とされた事項は中期計画および単年度計画に反映されており、「DOHOグループ3カ年計画vol.2(2024年度～2026年度)」、「ノア・ノアキューブ3カ年の到達目標」ならびに「ノア・ノアキューブ2024年度目標」に具体的に記載されていることを確認した。

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
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 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・長期計画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、利用者等に周知され、理解を促している。	b	b

[自由記述欄]
 I-3-(1)
 中期計画を策定し数値目標や具体的な成果等を設定して、「ノア・ノアキューブ3カ年の到達目標」に明記している。中期計画の策定にあたっては、職員との協議を重ね、法人での審議を通じて策定している。単年度計画は中期計画に基づき策定され、「ノア・ノアキューブ2024年度目標」及び「各部署2024年度目標」に具体的な目標が示されていることを確認した。
 I-3-(2)
 単年度事業計画は策定されており、職員への周知は部署ミーティングを通じて実施されている。中期計画及び単年度計画は、法人事務所内に掲示し、周知している。また、計画の評価や見直しについては、職員が参画する形で行われていることを聞き取った。利用者等への事業計画の周知については、利用者には毎年度の面談時に事業計画書を配布し、説明を行っている。一方で、利用者の家族への配布は行っていないと聞き取った。

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
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 評価結果にもと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]
 I-4-(1)
 福祉サービスの質の向上に向けた取組みとして、月1回の部署ミーティング及び主任会を通じて継続的な話し合いや改善を行っている。一方で、毎年の自己評価は実施しておらず、さらなるサービスの質の向上を目指すためには自己評価を定期的実施する仕組みの構築が求められる。

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	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指導力を発揮している。	a	a
		13	② 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a	a

[自由記述欄]

II-1-(1)
 管理者の役割と責任については、「組織体制、管理体制、職責表2019以降」及び「DOHOグループ社内報vol.3DOHOカラフル」に掲載されている「DOHOグループの人材育成とキャリアパス」に明記している。これらは情報共有システム「ガルーン」で常時掲示し、職員への周知を図っていることを確認した。職員が必要な情報をいつでも確認できる環境が整備されている。
 遵守すべき法令に関しては、「安全運転講習」「虐待・身体拘束防止研修」「感染症対策研修」などの講習会や研修会を通じて、情報収集を行っている。研修予定については、「2024年度年間予定表」「2024年度内部研修日程」「2023年度(令和5年度)研修計画」の文書に記載されていることを確認した。一方で、関連法令をリスト化した文書などは未整備であった。

II-1-(2)
 施設長は宇治市地域自立支援協議会、京都知的障害者福祉施設協議会、京都府社会福祉法人経営者協議会などの会議や研修を通じて、福祉サービスの質の向上に取り組んでいると聞き取った。特に、施設長は宇治市地域自立支援協議会において副会長を務め、地域におけるリーダーシップを発揮している。
 管理者は経営改善や業務の実効性の向上を目指し、職員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。具体的には職員のスキルアップを支援するため、業務に必要な資格取得費用の補助を行っている。また、年2回の面談を実施し、年度初めには施設長および主任クラスが、そして中間面談では主任が対応する形で、職員一人ひとりの業務及びライフスタイルやニーズに合わせた働き方を支援している。さらに、時間単位での有給休暇取得を可能にすることで、個々の事情に応じた柔軟な休暇取得を実現している。加えて、子育て中の職員が子どもの年齢に関係なく短時間勤務を選択できる制度を設け、仕事と育児の両立を支援する体制を整えていると聞き取った。

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
II-2 福祉人材の確保・育成	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]

II-2-(1)
 福祉人材の確保・定着に関する取組みとして、法人は京都府「きょうと福祉人材育成認証制度」の認証を取得し、人材育成に積極的に取り組む事業所であることを明確に示している。人材確保と育成については中期計画である「DOHOグループ3カ年計画vol.2(2024年度~2026年度)」および「ノア・ノアキューブ3カ年の到達目標」、単年度事業計画の「ノア・ノアキューブ2024年度目標」に明記されていることを確認した。職員の職務分掌については、「組織体制、管理体制、職責表2019以降」や「DOHOグループ社内報vol.3DOHOカラフル」に掲載されている「DOHOグループの人材育成とキャリアパス」において、職位ごとの役割を明記している。これらの情報は情報共有システム「ガルーン」で常時掲載されており、職員が自身の役割を把握しやすい体制が整備されている。また、等級ごとに受講する研修を体系的に整備し、「2023年度(令和5年度)研修計画」や「2024年度内部研修日程」などに基づいて実施していることを確認した。職員の能力開発を計画的に進め、継続的なスキル向上を図っている。
 人事考課制度については面談を年に2回実施し、「あしたのチーム」内の「人事考課シート」に行動目標を記入し、面談時に活用していることを聞き取った。

II-2-(2)
 勤怠管理はクラウド勤怠管理システム「クロッション」のタイムカードを使用して行っており、有給休暇の取得状況についても「クロッション」の勤怠管理ワークフローを通じていつでも確認できる仕組みとなっていることを聞き取った。さらに、有給休暇の取得状況は運営会議で共有し、適切に管理している。短時間勤務制度に関しては、子どもの年齢に関係なく利用が可能であり、仕事と子育ての両立を支援する取組みを進めている。また、ハラスメント規程に基づき、ハラスメント相談窓口を設置し、職員の心身の健康に配慮した体制を整えている。ハラスメント規程は情報共有システム「ガルーン」で一元管理し、職員がいつでも閲覧できるようにしている。

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・育成	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	a
		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教育・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]

II-2-(3)
「DOHOグループ社内報Vol. 3DOHOカラフル」に掲載されている「DOHOグループの人材育成とキャリアパス」では、役職ごとの職責、職務内容、任用（昇格）条件を示し、期待する職員像を明確にしている。また、事務所内に掲示されている「DOHOグループの行動指針」には「利用者支援の基本原則」「利用者に対する倫理責任」「職員としての姿勢」「社会に対する倫理責任」「専門職としての倫理責任」などの職員行動規範が記載されており、全職員に周知されている。
職員一人ひとりの目標設定や評価については、人事評価クラウドシステム「あしたのクラウド」内の「人事考課シート」に記入し、人事考課面談で活用している。また、「職員目標設定面談」、「職員中間面談」、「職員評価面談」が実施されていることを「2024年度年間予定表」で確認した。職員ごとの資格取得状況や受講した研修の履歴はエクセルの「研修・資格（職員P）」にまとめられていることを確認した。役職ごとの年間研修計画については、「2023年度（令和5年度）研修計画」に基づいて実施されており、内部研修の日程は「2024年度内部研修日程」、外部研修の日程は「研修概要」で確認した。

II-2-(4) 実習生の受け入れに関する基本姿勢は「実習生受け入れについて～基本姿勢と受け入れマニュアル～」で確認した。近隣の大学から実習生を受け入れていることも聞き取った。

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
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	b

[自由記述欄]

II-3-(1)
事業所の情報はホームページやワムネットで情報開示をしているほか、年3回発行している広報紙「マカリオン」（毎号1,800部～2,500部発行）を近隣住民、利用者、関係機関へ配布し、ホームページにも掲載している。また、広報紙は法人の他事業所が運営するCafé Rigolettoにも設置し、事業所の活動を地域の人々に広く周知している。
適正な経営・運営のための取組については、「（社福）同協会経理規程施行細則」に基づいて実施している。顧問税理士による月次チェックおよび監事による監査は行われているが、外部の専門家等による事業監査は実施されていないため、自己評価aをbとした。

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
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 利用者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。	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。	b	b	
	27	② 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a	a	

[自由記述欄]

Ⅱ-4-(1)
 障害のある本人と地域との交流については、「DOHOグループ3カ年計画vol.2(2024年度～2026年度)」における骨格計画「④地域力向上のための活動」に基本的な考え方が明示されていることを確認した。法人が年に1回開催する「同胞の家つどい」では本事業所も出店し、地域住民との交流を図っている。また、「同胞の家つどい」の目的は当初から「DOHOグループと地域の交流の場とするー地域の人々に感謝し、活動を理解していただくー」としており、この内容は広報紙「マカリオン2024年度つどい号」で確認した。
 ボランティアの受け入れについては、ホームページ上で申し込みや情報の閲覧が可能であることを確認した。また、「ボランティア受入マニュアル」には、ボランティア受け入れに関する基本姿勢が記載されていることを確認した。

Ⅱ-4-(2)
 宇治市障害福祉課や京都市の各福祉事務所、支援学校、相談支援事業所との連携は適切に行われており、また宇治市地域自立支援協議会の部会やイベントにも参加し、地域ニーズの把握に努めている。収集した情報は、情報共有システム「ガルーン」や部署ミーティング(職員会議)で共有している。社会資源のリストは「☆連絡先」の文書で確認し、職員間で共有していることを確認した。

Ⅱ-4-(3)
 法人は年に1回「同胞の家つどい」を開催しており、本事業所は出店を通じて、地域の活性化やまちづくりに貢献している。事業所の所在地は災害時のハザードマップ上で問題のないエリアに位置しており、避難所には指定されていない。事業所内にはAEDを設置しており、「地域の安全マップ」に登録されている。
 「同胞の家の後援会」は地域の民生委員や地区社会福祉協議会、児童委員などで構成されている。また、「強度行動障害の保護者会」も開催し、各会の構成員から挙げられた意見を参考にしながら、地域に必要な事業展開を検討している。しかし、地域の福祉ニーズに沿った公益的な事業や活動の実施には検討が望まれる。