

[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	まいづる作業所	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」		

令和8年4月20日

総 評	<p>社会福祉法人まいづる福祉会は、1977年に舞鶴市においてまいづる共同作業所を開設し、1991年に社会福祉法人格を取得されました。以降、舞鶴市内において就労支援事業、グループホーム、相談支援事業所等、地域のニーズに応じた多岐にわたる事業を展開されています。</p> <p>法人は「まいづる共同作業所開設宣言」を理念として位置づけ、長年にわたり地域に根差した実践を積み重ねてこられています。</p> <p>障害があっても「仲間と一緒に働きたい」「大好きなこの街で暮らしたい」という願いを大切に、各作業班で日々の活動が進められています。また、地域とのつながりも重視されており、地域住民から寄せられる「ご苦労様」「ありがとう」といった言葉が、仲間・職員双方の励みとなっていることが調査時のお話の中から窺う事ができました。</p> <p>まいづる作業所は、舞鶴湾の海岸部近隣に立地し、自然環境に恵まれた落ち着いた地域に所在しています。静穏な周辺環境は、仲間が安心して活動に参加しやすく、地域資源を活用した外出活動にもつながりやすい環境です。周辺には生活関連施設や住宅地もあり、地域参加や地域交流を進めやすい立地にあります。</p> <p>建物は法人内で最も歴史のある施設とのことでしたが、地域のニーズに応じて増築を重ね、どのような障害のある方でも受け入れようとする姿勢のもと運営を継続されています。館内は清掃が行き届き、明るく整った環境の中で、一人ひとりに応じた活動場所が設定されている点が印象的でした。</p> <p>事業としては、就労継続支援B型20名、生活介護20名の多機能型事業所として運営されており、本館・別館それぞれの建物を活用しながら、仲間の利用ニーズや希望に合わせた活動内容・場面が設定されており、個々に応じた支援の提供が行われています。</p> <p>また、利用者の生活を支える職員が安定して支援を継続できるよう、早期にリフト機器を導入するなど環境面への配慮を進めるとともに、働きやすさを重視した勤務形態や福利厚生の実施にも継続的に取り組まれています。</p> <p>今後も、施設が存在する地域の福祉を推進する重要な社会資源として、これまで培われてきた実践を基盤に、さらなる発展を期待します。</p> <p>※事業所の意向を踏まえ「障害のある本人」を「仲間」と表記しています。</p>
-----	---

<p>特に良かった点(※)</p>	<p>Ⅱ－２－（２）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。 労務管理に関してICT等の導入はされていませんが、管理者が中心となり労務環境の向上に努めていることが確認できました。採用初年度から20日付与される有給休暇についても、高い取得率が維持されていました。 また、ハラスメント等の労働環境に関する規程は適切に整備されており、希望に応じて管理者へ相談できる仕組みも整えられていました。加えて、職員が入院や負傷をした場合の費用を補償する保険に法人負担で加入するなど、積極的な取り組みも確認できました。</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。 市と福祉避難所としての提携はしていませんが、施設が立地する地域の自治会に加入しており日常的な取り組みや施設の敷地内で開催するイベントを通じて地域の住民との関係づくりがなされていました。 また、施設内に防災用品の倉庫を設置し非常時には地域への配布を想定した備蓄食の確保がされていました。 地域の清掃など事業所と地域が連携した取り組みを継続的に実施する事で良好な関係を維持すると共に事業所の存在や機能が地域に周知が図られています。</p> <p>A－２－（９） はたらくことや活動・生活する力への支援 活動内容はそれぞれの特性や希望に応じた活動となるように様々なメニューが用意されており、作業場所についても季節に応じた環境の配慮が実施されていました。 工賃は仲間の希望も踏まえて工賃設定の区分を行っており基準に沿って適切に支払いがなされていました。日常的な作業での工賃に加えて、施設の近隣にソーラーパネルを設置し売電した売上を工賃の財源とするなど一人ひとりの工賃を向上させるための取組みに積極的に取り組んでいました。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>I－３－（１）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。 理念に基づく将来構想については計画されていますが、中長期計画としては策定に向けた検討段階にあり、現状では単年度ごとの計画にとどまっていました。 法人としてこれまで大切に取り組んできたことを継続的に実施していくためにも、サービス提供、事業の方向性、人材確保等に関わる中長期計画を策定されることが望ましいと考えます。</p> <p>Ⅱ－２－（４）実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている 現在、福祉専門職の実習受け入れは行っておらず、指導者研修の受講実績も確認できませんでした。そのため、実習受け入れに関するマニュアルや手順等は整備されていない状況です。 しかし、実習の受け入れは人材確保の視点からも重要な取り組みであることから、今後に向けて体制整備を検討されてはいかがでしょうか。</p> <p>Ⅲ－２－（３）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 個人情報マニュアルが定められており、日々の事業活動の中で活用されていることが確認できました。しかし、保管・保存・持ち出し・</p>

	<p>廃棄・情報提供に関する詳細な規定については確認できませんでした。</p> <p>情報の取り扱いについては、利用者の権利擁護の視点からも、施設のコンプライアンスの観点からも、より厳密に法人全体で規定等を整備されることが望ましいと考えます。</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	まいづる作業所
施設種別	就労継続支援B型・生活介護事業
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7年9月9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]

1.「共同作業所開設宣言」を理念としホームページやパンフレット等に明記されている。職員には入職前の見学や職員研修で周知をしている。年度途中の採用時にも周知している。1回/月の職員会議、1回/年の職員研修に内容を盛り込んでいる。仲間、家族には利用開始時に説明している。保護者会でも1回/年の学習会や職員との懇談の場で確認をしている。

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
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	A

[自由記述欄]

2.複数の障害者団体や自立支援協議会に参加し情報収集を行っている。登録者は充足しているが利用日数の関係もあり稼働率は100%未満である。支援学校の卒業生の数は把握しており必要に応じて動きをかけている。法人全体の「法人事務局会議(管理者が出席)」が1回/月開催されており、経営状況を把握している。地域のお祭りには参加し事業所でのイベントを開催する中で法人、事業所の役割は認知されている。舞鶴市の福祉課との連携はしているが福祉計画の内容を把握し協議まではできていない。以前は中期計画を策定していたが、コロナなどの対応もあり策定はできていない。
3.財政状況は法人事務局会議で検討し理事会(3~4回/年)にも報告し、職員には職員会議で報告し広報誌(4回/年)にも掲載している。現状は人材確保が課題となっており長期を見越した採用計画、育成計画などは検討中である。

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。	B	B
		5	② 中・長期的な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	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]

4.理念に基づく、将来構想を計画していたが、現在は法人事務局会議での検討をしているが計画の策定できておらず単年度毎の計画のみとなっている。経営状況は年度ごとで把握している。利用される人へのサービス提供、事業の方向性、人材確保などにも関わる内容となるため策定される事が望ましい。
5.職員会議では行事の打合せなどが主となり年度を跨いだ議論はされていない。法人事務局会議では人材確保、施設老朽化の話題などは検討しているが中長期の計画には反映されていない。単年度の計画は法人の事務局長で原案を作成し法人事務局会議で検討し理事会に報告。仲間の給料を上げて行くことに取り組んできたが、現在は高齢化への対応が主な課題となっている。
6.総括は職員全体で確認し計画の作成に繋げている。事業計画は管理者が原案を策定、職員会議で検討して策定している。年度途中に各事業所での方針の中間総括を行い法人事務局会議で内容の確認をしている。
7.計画は保護者会や懇談の場で説明しておりホームページにも掲載されている。仲間の自治会(あゆみ会)には管理者も参加し意見を聞き計画に反映されている。

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-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	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]

8.定期的に第三者評価を受診し、自己評価を事業所ごとで行っている。職員会議で課題の抽出や議論を踏まえて適宜見直しを実施し事業所の方針を決定している。
9.職員会議の議論の内容は議事録として残されている。事業計画に関連する内容も議論されて職員間での共有も図られている。職員の労働環境改善のためにグループの会議を減らすなどの見直しをしている。

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。	B	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]

10.法人で年度ごとに組織体制、任務分掌が定められ職員全員にて配布されている。重要事項説明書にも記載されキャリアパス表にも記載がある。管理者不在の権限移譲はBCPに明記されている(施設長→主任→実践責任者(グループのリーダー)の順)。
 11.必要な法令については把握し対策を行っている。6福祉会(あやべ、よさのうみ、ふくちやま、あみの、くみはま、まいづる)の学習会(1回/2ヵ月)、きょうされんの経営に関する研修、人材認証に関する管理者向けの研修に参加している。情報は社会保険労務士、きょうされん、SELPなどから得ている。しかし、必要な法令の情報を取り出しやすいリストを作成するなど実施していない。
 12.各グループの会議で上がった事を職員会議で共有。管理者、主任、グループ責任者で議論する場があり必要に応じて改善を図っている。管理者も現場に入る事もあり、日常の支援中に職員と情報共有をする場ともなっている。外部研修は職員に周知、事業所として業務上必要な研修には参加を促して職員体制も調整している。
 13.労働環境向上に向けて、労働時間の削減や家庭事情に配慮した休暇の充実を図っている。任務分掌の際にも調整できる内容は法人事務局とも連携し整理を行っている。職員会議やグループ会議で出された意見を踏まえた改善策を検討している。積極的な利用者の受け入れは開設時より理念にも掲げて取り組んでいる。専門学校も参画する舞鶴市の「販売促進協議会」に参加し商品の質向上に繋げている。

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
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	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
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	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。	B	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。	B	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]

14.キャリアパス表、OJT(人材育成計画、新規採用者育成計画)が策定され職員に周知されている。人員体制については職員個々の事情を見据えて配置基準を見ながら採用活動をしている。職員育成は事業所内では採用時の研修、定期的な職員研修、現場でのOJTを実施。きょうされん、6福祉会の新任研修は受講を必須としている。
 15.目標とする項目と着眼点を明記した面談シートを策定し管理者との面談を実施(1回/年)、管理者のコメントも個々の職位にフィードバックをしている。面談の中では担いたい業務を記載する欄も設定している。法人として自律制、自立制、自由を重視するため「期待する人材像」を策定はしていない。法人として人事を担当する部門は人員配置上の設置できていない。
 16.労務管理の責任者は法人事務局が担っている。現場の労務管理は勤務形態が複雑ではない事もありICT等の導入はしていない。有給(初年度から20日)は非常勤職員は100%、常勤は平均すると50%程度。超過勤務にも配慮されている。ハラスメントに関する規定、ストレスチェックの実施(管理者と相談が必要な場合は面談シートと一緒に提出)やメンタルヘルスに関する対応と周知を行っている。休暇は規定で定めておりワークライフバランスを意識している。職員の入院費用や怪我をした場合の医療費を負担する保険に法人負担で加入している。
 17.面談シートを用いて年間1回の面談を実施(12月頃)。項目に沿って記載をする事で職員個人の意向も把握している。面談の内容に関する中間の見直しは全員には実施していないが日々の話の中で状態の把握に努めている。
 18.人材育成計画に基づき研修を実施している。求められる技術や資格はキャリアパスに明示している。事業所として研修計画は策定していないが個々の状況も把握しながら個別に案内をしている。6福祉会の研修は計画が策定されているため活用をさせてはどうか。キャリアパスの内容は法人事務局会議で意見徴収を行っている。
 19.職員の研修履修状況は把握しており、習熟度や経験に合わせた必要な研修には参加を促している。「人材育成計画」に研修の項目があり階層ごとに必要な研修が明記されている。受講した職員には職員会議の場やグループ会議で報告の機会を設定している。
 20.看護学校からの精神の実習、介護等体験、中学校からの職場体験を受け入れている。指導者研修は受講していない。受け入れに関するマニュアルや手順等は整理されていない。

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-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.理念や方針、財務状況等の法人の情報は公表されている。苦情解決の仕組みは策定され、仲間と家族には重要事項説明書にて説明をしている。苦情が寄せられた場合は所定の用紙に記録をして蓄積している。苦情内容の公表がされていないため仕組みの検討をされてはどうか。
22.会計に関する規定「経理規定」を定めており規定に沿った運用がなされている。社会保険労務士と契約し相談の機会を設定している。内部監査としては決算期に監事により実施している。法人内で管理者により相互に事業所の支援や運営の確認をしている。結果に基づき改善策を検討している。外部監査を実施していないが事業規模も鑑みると法人単位で実施をされる事が望ましい。

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。	A	A
		24	② ボランティア等の受け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
	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。	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]

23.地域との関連については法人の理念や方針に明記されている。地域のイベントを開催しており仲間にも事業所にポスターを掲示する事で周知している。自治会には加入しており地域の情報を得ようとしている。支援においても清掃活動などで日常的に交流の機会を設定している。地域の他事業所とは日常的に交流があり情報の共有がなされている。地域のサークル活動に参加している職員もおり交流の機会となっている。
24.ボランティアの受け入れに関する姿勢は「開設宣言」の中に明記されており、法人で規定が整理されている。規定には目的や活動内容、個人情報の取り扱いなどについて明記がされている。しかし、マニュアルは現時点では未整備となっている。
25.支援学校や他法人の事業所との連携、自立支援協議会への参加を通じてネットワークの構築に努めている。関係機関の情報は玄関に掲示することで周知をしている。法人内の支援センターと連携し資源の情報を共有している。
26.福祉避難所としての指定はないが、自治会に加入しており地域の住民との関係づくりをしている。施設の敷地内で地域の人も参加できるイベントを開催している。施設内に防災用品の倉庫を設置し300食を目安に備蓄食を確保し非常時には地域への配布を想定している。署名活動を通じて地域住民に理解を促す事に継続的に取り組んでいる。地域の清掃などで事業所と地域が連携した取り組みを継続的に実施している。
27.作業の一環として資源回収やごみ拾いなどを実施している。自治会長との日常的なやりとりの中で地域の情報を共有している。事業の拡大をする時に近隣の地域を全軒訪問し単身高齢者の世帯が多くなっているという地域の課題を確認する事に繋がった。

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	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。	A	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	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]

28. 仲間の支援に関する方針は事業所で共通認識となっている。「社会福祉法人まいつる福祉会倫理綱領」「社会福祉法人まいつる福祉会職員規範」が定められている。個々への支援についてはグループ会議の中で議題として取り上げ支援内容の調整などを実施している。
 29. 法人全体で「虐待防止の指針」「身体拘束適正化のための指針」「個人情報保護マニュアル」「秘密保持誓約書」など各種書類を策定し職員に周知されている。SNSや写真の取り扱いについても「個人情報保護における方針」に定められている。
 30. 広報誌は各団体に送付をしている。事業所のパンフレットは相談支援事業所に設置され、民生委員の施設見学の際には配布するなど多くの人の目に触れるように工夫がなされている。見学などの希望者には個々に応じた個別的な対応をしている。
 31. サービスの開始時や行事の説明などの時には視覚的な情報なども用いて理解しやすい方法を使用している。後見人・家族に説明をする事が多いが「本人がどれだけ豊かな生活を送る事ができるか」という視点で班の会議で議論している。
 32. 個別支援計画策定時や普段の会話から意向の聞き取りを行っている。他のサービスを利用する際には所定の書式に情報を記入しケース会議に参加するなど一定の手順で対応をしている。

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-(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	
		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	A	
		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	A
			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	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。	A	A

[自由記述欄]

33. 自治会の中で意見が出る事が多く支援に反映している。グループの朝の会などで意見が出る事もありグループ会議で議論をしている。旅行の計画は仲間自身が旅行会社と連絡をとるなど主体的に取り組めるようにしている。
 34. 苦情解決委員会を設置しているが仕組みを明確に示したものはない。意見や要望を集める方法としてアンケートなどは実施していない。
 35. 相談や意見については担当職員が中心に丁寧に応じている。グループ単位での活動が中心となっており日々情報共有が図られている。
 36. リスクマネジメントに関する委員会は策定していないが班会議や職員会議で検討する機会を設定している。対応責任者は事例によって法人事務局や管理者など設定は様々となっている。職員会議での班会議からの報告事項のうちヒヤリハットに該当する項目を施設長が確認し都度周知をしている。医療関係の情報はケースファイルに整理されている。
 37. 感染症対策委員会を設置している。看護師も参加し専門的な所見も踏まえたマニュアル(感染症BCP)の整備や周知を行っている。体調不良時には個別で待機するスペースが確保されている。
 38. 自然災害BCPが設定され、発災時の体制や災害の対応について整理されている。地震想定避難訓練を事業所で実施したり、法人全体で実際に避難をするところまで実施する計画を進めている。

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
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。	A	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。	A	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。	A	B

[自由記述欄]

39.グループ会議、職員会議で支援の手順についての議論が繰り替えされ、適宜更新が図られ本人主体の支援となるように配慮がなされている。「集団で過ごす」「グループでの支援を重視する」という事業所の姿勢もあり、手順の文書化は実施していない。

40.アセスメントは一年の様子を文章でまとめてニーズを導き出し個別支援計画の内容に反映させている。サービス等利用計画とも連動した内容となっている。

41.個別支援計画は定期的に見直し、評価を実施している。緊急に計画の変更が必要な場合は相談事業所も交えた緊急ケース会議を実施してニーズの把握や予見できる課題について検討をしている。

42.日々の状況はケース記録に残し、特記すべき事は職員会議で共有をしている。記録の書き方は各班の責任者と管理者の会議の中で指導がなされ全体に共有が図られている。

43.個人情報マニュアルが定められているが、保管、保存、持ち出し、廃棄、情報提供に関する詳細が確認できなかった。権利擁護の視点から情報の取り扱いについてより厳密に定められる事が望ましい。

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	A
	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の社会の実現に向けた取組を行っている。	A	A

[自由記述欄]

44.支援現場はワンフロアで集団という事を意識しながら、個別で過ごす居場所も設定できるようグループ会議で検討している。あゆみ会(自治会)で仲間の意向を確認し反映されている。
 45.保護者会で行政の情報や権利擁護に関する学習会を開催している。身体拘束に関するマニュアルなども詳細に定められており実施する場合は適正にご家族、関係者に同意を得ている。障害の重い人であればあるほど、慎重に検討している。
 46.各事業所で地域に対して色々な取り組みをしている。法人としても事業所を作る時に、街の真ん中に作ることにこだわってやってきた。施設を建設する時にはコンフリクトにあった。

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
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。	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.仲間の表情の観察、家族からの情報提供、手話できる職員、文字盤を使っている本人の情報を職員会議で共有している。
 48.職員には、仲間の想いをしっかり汲み取る方法、視点を詳細に伝えている。会話ができるなかまの話は本当のニーズかどうか見極められる力を養うよう職員に伝達している。
 49.強度行動障害支援者養成研修には、積極的に派遣している。医療的ケアが必要なケースに関する研修にも参加している。PDCAを意識して日々の支援に当たっている。
 50.仲間の病気の状態に応じて個別の配膳を行っている。重症心身障害の入浴加算も必要に応じて検討する。シャワーの部屋は両サイドから入れる工夫しており、移動・移乗の動線を踏まえた設備となっている。日中活動で様々な取り組みにチャレンジすることを職員会議で計画している。通所のサービスを併用する事を目的に利用している人もいる。
 51.課題となる行動がある中で、障害の有無という視点ではなく、多様性を重きにおいて支援している。事業所の中で制限が無い様な過ごし方やその環境となるように工夫している。

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。	非該当	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]

52.理学療法士の訪問は1回/3か月の頻度で実施している。2時間ほどの滞在時間の中で助言を受け、身体部位の可動域や筋力防止に支援に努めている。助言を受ける際は、看護師も同席し、一緒にアセスメントしている。看護師も熱い思いを持って取り組んでいる。
53.医学モデルと生活モデルの両方の観点を持って支援に取り組んでいる。外出時には、一人ひとりが支払いするなど金銭感覚を養う支援を行っている。
54.健康診断を年1回、訪問医を招いて行っている。熱中症対策として適切な飲食の方法を学習している。急な体調不良の場合は、かかりつけ医との連携、近医との連携ができています。
55.基本、どんな障害がある人でも受け入れている。服薬は看護師が中心に把握しているが、グループ単位でも仲間の頓服を把握するなど複数の目で確認をしている。感染症が発症した疾病も看護師が会議の中で伝達、指導している。

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。	A	A

[自由記述欄]

56.入所施設を利用中の仲間の利用もある。必要に応じて法人内のグループホームに見学に行き、イメージを作ってもらっている。グループホーム入所のニーズがあっても現状としては空きがないが、緊急ショートで繋ぎ、他法人の生活施設に移ったケースもあった。支援付きの1人暮らし実現を考えているもマンパワーが追いついていない。
57.重い障害のある仲間には家庭訪問をして状況を把握している。保護者会を対象に研修を実施する事や、希望があった場合には家族支援を行っている。利用時に体温が37.5℃を超えると送迎を実施するルールを設けている。
58.農作業では、室内作業から外の作業に意欲的に取り組むことができるようになった。農作業は作物が育ち、それを家族とおいしく食べられるという目に見えての成果があり継続的に実施しやすい活動となっている。
59.生活介護の工賃は、単位制でなかまの希望も踏まえて工賃設定の区分を行っている。施設の近隣にソーラーパネルを設置し売電した売上を工賃としてなかまに分配している。支払う工賃については規定、基準を作っている。活動場所については季節に応じた環境の配慮を行っている。

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-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 法人内の就労の事業所に異動したケースもあった。異動した場合は、その事業所との引継ぎを丁寧に行っている。就労をしていた人が離職した場合の受け入れも積極的に行っている。地域の企業で作業を委託もらう場合もその企業に対し、障害特性を伝え、合理的配慮の働きかけや理解を促している。