

宮城県福祉サービス第三者評価結果

1 第三者評価機関名

NPO 法人介護・福祉サービス非営利団体ネットワークみやぎ

2 施設・事業所情報

名称：就労継続 B 型事業所 YUTTARI	種別：障害福祉サービス 就労継続支援 B 型
代表者氏名：管理者 松川 一恵	定員（利用人数）： 20 名（21 名）
所在地：宮城県石巻市大森字的場 53-5	
TEL：0225-24-6482	ホームページ：
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2015 年 8 月 1 日	
経営法人・設置主体（法人名等）：特定非営利活動法人 ワークスコープ	
職員数	常勤職員： 6 名 非常勤職員： 3 名
専門職員	介護福祉士 1 名 調理師 1 名
施設・設備の概要	訓練・作業室（厨房）、訓練・作業室、相談室兼多目的室、事務室兼相談室、トイレ・洗面室 【別棟（豆腐工房）】 訓練・作業室、多目的室、トイレ

3 理念・基本方針

【理念】

みんなの笑顔を作り「これが出来たらいいな」を実現して当事者の自信に繋がる事業を展開し、みんなの居場所を作ること

【基本方針】

全ての人に出番と役割を作り、地域社会への参加・促進を目指していきます

4 施設・事業所の特徴的な取組

母体法人は「出資・労働・意見反映」の 3 つの基本原則に従って労働に取り組む日本労働者協同組合連合会センター事業団関連法人、特定非営利活動法人ワークスコープである。

法人は 2015 年 8 月に就労継続支援 B 型及び就労移行支援事業所ところ日和を開設したが、2017 年 1 月に多機能型事業所 YUTTARI に指定変更、更に 2020 年 1 月に就労継続 B 型事業所 YUTTARI に移行し現在に至っている。石巻市、東松島市、女川

町をサービス対象地域とし、豆腐や菓子製造販売、施設外就労、外注委託軽作業、出張販売等の事業を行い、送迎や食事提供も支援している。宮城県産大豆や海水にがりを原材料とした青豆豆腐や油揚げは安心安全でコクのあるおいしい味と品質を保ち、道の駅やスーパーでの定期的な出張販売は広く地域住民の信頼を得ている。

また、農福連携や漁福連携による施設外就労や石巻市役所でのランチ販売、石巻市圏域の障害者就労施設等製品販売会、雄勝町での花摘みボランティア活動等施設外活動を活発に行い、楽しみながら利用者の就労技術の向上や社会参加機能向上へと繋げている。就労の様子はSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を積極的に活用し、広く社会に発信している。

5 第三者評価の受審状況

評価実施期間	2022年 8月 5日（契約日） ～ 2023年 2月 15日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	初回（ 年度）

6 総評

◇特に評価の高い点

地域社会との密接な連携により利用者が地域社会に踏み出せるよう支援している点

母体法人である特定非営利活動法人ワーカーズコープの経営理念に「すべての人が地域課題に関わりを持ち、地域と共感しながら経営すること」と明記している。YUTTARIはこの考え方に立脚し、石巻市圏域の自立支援協議会や圏域行政などの関係機関や法人の他事業所等との連携、また地域の障害者支援事業所や住民との定期的なマルシェ開催、農産物生産業者との農福連携や漁業関係業者との漁福連携、地元スーパーや道の駅での継続的な豆腐販売など地域の社会資源と密接に協力関係を築き福祉ニーズの把握や事業に活かしている。利用者は就労やボランティア活動を通じて地域の資源や産業に触れ、就労技術の習得をはじめ、生活能力の向上に繋げている。就労の様子はSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を積極的に活用し、広く社会に発信している。

このように YUTTARI は利用者の馴染みの地域に根ざした事業を目指しながら、利用者が地域社会に踏み出せるよう支援していることを評価する。

◇改善を求められる点

1. 事業計画が適切に策定されていない。全職員の参画により、実効性のある具体的な事業計画が求められる点

単年度事業計画及び収支計画は策定しているが中・長期事業計画は策定していない。一方、単年度事業計画は主たる取組事項は明記しているが、取組ごとの人員体制、利用者登録や利用率、工賃向上計画などの数値目標の記載がなく、実行可能な事業計画としての機能が読み取れない漠然とした内容となっている。

今後は、理念、基本方針の実現に向けたビジョンを明確にし、全職員の参画により、事業所が取り組む障害者就労支援の内容や組織体制、人材育成などの課題を分析、検証し、中・長期事業計画及び単年度事業計画に反映するなど実効性のある計画作りに取り組むことが望まれる。

2. 組織として権利擁護への取組や共通認識を深めることが求められる点

YUTTARI は、障害者の就労支援を行う事業所であり、障害者への理解や、福祉への深い理解がなければならない。現在は、就労支援を行う中で、利用者の権利を守り、意向の確認や、自立への支援は問題なく行われており、利用者からの信頼も厚い。しかし、事業所組織として権利擁護への取組が少なく、職員全員の共通理解ができているとは言いがたい。現状では、職員個々の道徳観や倫理観、情熱に支えられていると言わざるを得ない。障害者就労支援事業所として、「障害者基本法」「障害者権利条約」「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」などを踏まえ、障害者の権利擁護を組織的に進めることが重要である。そのためには、権利擁護に関わる事業所としての姿勢を明確にし、検討や学習する機会を持ち、職員全員が権利擁護や権利実現について理解を深め、事業所全体で共通認識を持つことが急務である。

7 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

書面や聴き取りでの調査、利用者（ご家族）様や職員へのアンケート調査等を通じて、丁寧に事業所の運営状況を評価していただき、ありがとうございます。

当事業所は、地域と連携して利用者様が社会とのかかわりを持つ機会を増やし、それぞれの能力をいかして生き生きと働き、暮らし続けることが出来るよう心掛けて、支援を行っております。そのことを高く評価いただいたことは、職員一同、大変励みとなりました。

一方で、改善が求められる点もご指摘いただきました。障害者に対する理解や権利擁護について、今後はこれまで以上に全職員が学びを深め、組織として統一した支援が確実に行われるよう、学習研修の機会の設定、利用者支援に係る手順書やマニュアル等の整備、記録の蓄積と分析を基礎として、より具体的な事業計画の作成と職員への共有に努めて参ります。第三者評価を通じて、利用者様へより良い支援を行うために何が求められるか、明確になりました。ありがとうございました。

8 各評価項目にかかる第三者評価結果

別紙のとおり（施設の区分に応じ福祉サービス第三者評価結果票を添付する。）

福祉サービス第三者評価結果票

【障害者・児福祉サービス版】

- ※ すべての評価項目（64 項目）について、判断基準（a・b・c の 3 段階）に基づいた評価結果を表示する。
- ※ 評価項目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する。

評価対象 I 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

		第三者評価結果
I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
1	I-1-(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>理念、基本方針は YUTTARI の前身である就労継続支援 B 型及び就労移行支援事業を行う事業所ころ日和の 2015 年 8 月立ち上げの頃に策定されたものであり、障害者が地域で安心できる居場所づくりとしての事業所の意義を謳った内容となっている。また、理念、基本方針は事業計画書に明記し、職員に周知し、利用者や家族へはパンフレットで分かりやすく説明している。一方、理念、基本方針は 2020 年 1 月就労継続 B 型事業所 YUTTARI に移行後も事業所が取り組む就労支援の特性を踏まえた見直しが行われず、現在に至っている。</p> <p>今後は、法人の運営理念に基づき、障害者就労継続支援 B 型事業所として利用者の人権の尊重、自立生活支援、地域との共生などを盛り込んだ理念、基本方針を改めて策定することが望まれる。</p>		

I-2 経営状況の把握

		第三者評価結果
I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
2	I-2-(1)-① 事業経営を取り巻く環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>社会福祉事業全体の情勢は石巻市女川町自立支援協議会での研修や法人の石巻福祉事業所の会議等で把握している。また、石巻市圏域動向についても「石巻市第 4 次障害者計画」「宮城県障害福祉計画」などで地域の特徴や状況分析を行っている。年度末に法人のエリアマネジャー、石巻福祉事業所長、YUTTARI 管理者の 3 者で事業を取り巻く環境や経営状況などの把握や改善課題の検討会議を行っている。</p> <p>今後は、経営状況と共に福祉サービスの内容や組織体制、設備の整備、人材育成などの現状分析など、将来の方向性を踏まえた総合的な分析が望まれる。</p>		
3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>法人のエリアマネジャーや石巻福祉事業所長、YUTTARI 管理者の検討会議において経営環境</p>		

や経営状況の把握分析が行われ、職員に対しては毎月の職員会議で周知が図られている。利用者登録、工賃向上、販路拡大、設備の老朽化などの課題に対し、法人の他の事業所や自立支援協議会、みやぎセルフ協働受注センター、取引先等との連携を駆使し、工賃向上計画目標達成に向け成果を出している。また、法人の若者サポートセンターとの協力体制により利用者登録に繋がった事例もある。

今後は、福祉サービスの内容や人材育成などの検証も含めた経営の課題・分析の取組体制を整備し、管理者と職員が共に経営課題への問題意識を共有し改善に取り組むことが望まれる。

1-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
1-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
4	1-3-(1)-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。	c
<p><コメント></p> <p>中・長期事業計画は策定していない。中・長期事業計画は理念、基本方針を実践するための事業所としてのビジョンを踏まえ、策定するものである。また、中・長期事業計画は利用者、家族、地域住民や連携機関などに対し、事業所の福祉サービスへの姿勢や取組の周知に繋がるものであり、職員の行動指針の原点となるものである。</p> <p>今後は、事業所が組織的に中・長期事業計画の策定に取り組むことが求められる。</p>		
5	1-3-(1)-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	c
<p><コメント></p> <p>2022 年度事業計画は策定しているが、中・長期事業計画は未策定であり、中・長期的ビジョンを反映した事業計画とは言いがたい。策定した事業計画は具体性がなく、実現の見通しを把握できるものではない。また、数値目標（取組ごとの人員体制、利用者登録や利用率、工賃向上計画など）を伴った重点目標や支援のスケジュール及び年間行事の記載もない。単年度予算収支計画は作成しており、予算の根拠となる事業計画の内容の充実が必要である。</p> <p>今後は、理念、基本方針の実現のための事業計画であることを念頭に、中・長期事業計画を踏まえた単年度事業計画策定が求められる。</p>		
1-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
6	1-3-(2)-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
<p><コメント></p> <p>単年度事業計画は年度末の職員会議で策定している。しかし事業計画策定にあたり、管理者主導の提案型による策定の域を超えず、事業計画策定の記録や計画の評価、見直しなどの実施状況の確認は出来ない。</p> <p>今後は、事業計画の実施状況を、あらかじめ定められた時期、手順に基づき把握し記録するなど、管理者と職員が組織的に評価、見直しに取り組む体制構築が望まれる。</p>		
7	1-3-(2)-② 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	c
<コメント>		

事業計画の利用者や家族への周知は行っていない。事業計画は事業所の福祉サービスや行事計画など利用者の支援に関わるものである。

今後は、事業所内の掲示や、事業計画を分かりやすく説明した文書の作成など、利用者、家族への丁寧な周知方法が求められる。

Ⅰ-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
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	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。	c
<p><コメント></p> <p>組織的にPDCAサイクルに基づく福祉サービスの質の向上に関する取組は実施されていない。第三者評価受審をきっかけに、継続して職員全員で自己評価を行い、PDCAサイクルに基づく福祉サービスの質の向上へ向けて組織的に取り組むことが求められる。今後も、職員参画による自己評価や第三者評価受審の継続的な取組が望まれる。</p>		
9	Ⅰ-4-(1)-② 評価結果に基づき組織として取り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
<p><コメント></p> <p>管理者、職員が第三者評価結果により明らかになった改善課題を分析し、改善策や改善計画策定を組織的に取り組む仕組の整備が求められる。</p>		

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。		
10	Ⅱ-1-(1)-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
<p><コメント></p> <p>管理者は年度初めや事業計画策定時に職員に向けて、自らの責任と役割を表明している。一方、職務分掌は管理者及び職員の姓名、職責の記載がない役割分担に留まっており、職位、職責、職種を明記することが望まれる。また、有事における管理者の役割と責任について、不在時の権限委任を明確化することも求められる。今後は、事業所の運営を牽引していく管理者として、理念、基本方針の実現に向けて、職員の信頼関係構築のもと、リーダーシップを発揮することが望まれる。</p>		
11	Ⅱ-1-(1)-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
<p><コメント></p> <p>法人の「定款」「就業規則」「経理規程」「法令遵守規程」「個人情報保護規程」などの諸規程や障害者総合支援法、介護保険法など関係法令など遵守すべき法令を備え、職員には保管場所を周知し、いつでも閲覧できるように整備している。管理者は障害者虐待防止法などの外部研修を受講し、職員へ説明し周知している。一方、職員に対し、障害者総合支援法や</p>		

法令改正についての研修や権利擁護関連の研修は十分に行っていない。

今後は、法人の「職員倫理綱領」や「行動規範」の周知をはじめ、倫理や法令遵守の徹底に向けた教育・研修体制の整備が望まれる。

II-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。

12	II-1-(2)-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。	b
----	---	---

<コメント>

管理者は職員会議において、豆腐や菓子の製造販売、施設外就労や委託業務等での利用者の技能習得や社会生活支援、職員の人員配置、工賃向上等の課題に対して評価分析し、職員に周知するなど指導力を発揮し取り組んでいる。一方、利用者支援に係るマニュアルの整備が不十分であり、職員一人ひとりが質の高い福祉サービスの基準の把握が困難な状況にある。

今後は、管理者主導のもと、職員の意見の把握、各種マニュアルの作成と教育・研修等福祉サービスの質の向上に組織的に取り組むことが望まれる。

13	II-1-(2)-② 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	b
----	---	---

<コメント>

経営の改善に向け、法人の石巻福祉事業所長と共に人事、労務、財務などを分析し、毎月の職員会議において、事業実績、登録者数、課題などを話し合い、業務の実効性について確認している。また、事業実績の状況により、法人のエリアマネジャーと業務の状況や人事、原価率、工賃などの分析を行い、業務の実効性を高める取組を行っている。また、安定した利用者登録の維持に向け、地域の法人事業所と情報交換を行い、登録増に繋げている。

今後は、理念、基本方針の実現に向けた事業経営の進捗状況の検証など組織的な取組が望まれる。

II-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
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	II-2-(1)-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。	c
<コメント>		
<p>法人の2022年度事業計画に「人財の確保、育成」として人材育成の確保を目的とした方針が示され、資格取得講座実施の予算化の検討が行われている。一方、事業所の2022年度事業計画に人材育成を掲げてはいるが、職位、職種毎に対応した研修計画や職員の意向を反映したテーマ別研修計画はなく、実効性のある人材育成計画とは言えない。一方、管理者は障害特性に応じた支援を行う上での専門職配置の必要性を課題としている。</p> <p>今後は、国の資格取得に係る法人からの補助活用による資格取得支援や地域の法人事業所との連携による専門職確保、人材育成計画に基づいた研修計画の作成等組織的な人材育成・確保の取組が求められる。</p>		
15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<コメント>		
法人の「協同労働の協同組合原則」の「働く人が自ら仕事を作り、平等に意見を交わし運		

営する。出資・労働・意見反映」に従い事業を運営している。法人の「就業規則」には組合加入、報酬、配置、異動、職場規律などの人事基準が定められており、事業所においてはそれに基づき人事管理が行われている。

今後は、定期的に職員の人事面や希望する研修、資格取得などの意向調査を行い、職員自ら将来の姿が描ける仕組づくりが望まれる。

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

16	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。	b
----	---	---

<コメント>

法人の「協同労働の協同組合原則」に基づいて働きやすい職場づくりを目指している。年1回の面談や随時要望に応じた面談等により悩みや意向を把握している。職員の有休取得状況や時間外労働データの確認等一人ひとりの就業状況を把握し、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場環境の整備を図っている。また、健康診断補助やパワハラ防止、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業に関するハラスメント防止規程等により心身の健康と安全確保の整備が行われている。

今後は、定期的に職員の満足度調査を行うなど、職員の意向や改善課題を把握し、人材確保、定着に繋がる取組が望まれる。

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	II-2-(3)-① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	c
----	------------------------------------	---

<コメント>

職員一人ひとりの育成に向けた目標管理は行われていない。「協同労働の協同組合原則」が拠り所となり、法人の協同の労働・経営・運動のための指針である「7つの原則」に基づき、地域で求められるやりがいのある仕事に取り組むことが事業所と職員の目標となっている。

今後は、職員一人ひとりの業務遂行や人材育成、個々の思い描く将来像や目標等を面談等の場で話し合うなど計画的、組織的な取組が求められる。

18	II-2-(3)-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
----	--	---

<コメント>

2022年度事業計画に人材育成と共に、研修の必要性を明記し、障害特性に応じた専門技術の習得や教育に取り組む姿勢を示している。研修計画は管理者が策定し、外部研修は職員の受講希望を踏まえ、復命書や所感により研修成果の評価を行っている。

今後は、障害者就労支援に関わる福祉サービスの向上や職員の資格取得など専門技術向上への意向に対応した実践的な研修計画策定や定期的な評価、見直しの検討が望まれる。

19	II-2-(3)-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
----	--------------------------------------	---

<コメント>

内部研修の他、外部研修などの情報提供を行い希望者が受講し、職員会議で伝達講習を行っている。専門資格取得希望者には法人の「専門資格取得規程」による資格取得に係る費用の補助があり、職員一人ひとりには業務遂行と同時に教育、研修の機会が確保されている。

今後は、職員個別の研修履歴や技術水準、専門資格状況、専門資格取得の意向などを把握

し、階層別、職種別、テーマ別研修などの実効性のある研修計画の策定と実施が望まれる。		
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	II-2-(4)-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。	c
<p><コメント></p> <p>実習生の受入れ態勢は整備されていない。福祉人材を育成することは福祉事業所の社会的責務であると同時に、事業所の理解や認知度を高め、広く発信する機会である。</p> <p>今後は、職員の専門職資格取得の意向などを把握し、実習指導者の要件である社会福祉士資格取得支援を行うなど、実習生受入れの環境整備が求められる。</p>		

II-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
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	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。	b
<p><コメント></p> <p>法人のホームページで法人の理念や基本方針、財務等は公開しているが、事業所に関する事業や財務等は公開していない。一方、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を活用して事業所の取組を継続的に発信するなど情報公開には積極的である。2020年に多機能型事業所から就労継続支援B型に移行して2年が経過している。</p> <p>今後は、WAMNETの基本情報公表の更新をはじめ、事業所のHP作成や事業、財務等の情報公開等に取り組むことが望まれる。また、第三者評価受審結果の公表により外部に広く情報の公開が進むことを期待する。</p>		
22	II-3-(1)-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
<p><コメント></p> <p>事務、経理、取引等に関する「経理規程」があり、内部監査は監査規約に基づき、法人の他事業所との相互監査として行われている。監査結果は事業所の会議において職員に周知している。一方、職務分掌は作成されているが、職位、職責が明記されず、役割分担に留まっている。</p> <p>今後は、職務分掌による権限と責任の明確化と職員への周知、事業所情報の公開等により、透明性の高い経営・運営がなされることが望まれる。</p>		

II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
23	II-4-(1)-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。	a
<p><コメント></p> <p>法人の協同労働原則では地域での仕事おこしをうたっている。YUTTARIでは、利用者が就労や活動を通じて「一人ひとりの夢や願いをかなえられるよう」、豆腐の製造販売や施設外就労をサポートしている。地域の障害者支援事業所や地域住民と連携したマルシェやスーパー、道の駅での販売は地域住民の信頼を得て、地域に定着している。特にマルシェの取組は</p>		

<p>「販売を経験したい」利用者の声を実現し、約 10 の事業所、地域住民が参加し、利用者の就労支援と共に社会生活支援に繋げている。また、通院や買い物ができない利用者、相談支援事業所と協力し支援している。地域との交流の継続とさらなる発展が期待される。</p>		
24	II-4-(1)-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。	c
<p>〈コメント〉</p> <p>ボランティア受け入れに対する基本姿勢は明文化していない。ボランティア受け入れは地域と事業所を繋ぐ柱の一つとして重要である。以前は近隣の小学校の校外学習や支援学校の生徒の見学を受け入れた実績がある。</p> <p>今後は、ボランティア受け入れに対する基本姿勢を明文化し、受け入れマニュアルを整備することが求められる。</p>		
II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
25	II-4-(2)-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
<p>〈コメント〉</p> <p>石巻市女川町自立支援協議会就労支援部会では管理者が副部会長の職にあり、積極的に関わり地域の課題解決に取り組んでいる。また、年 3 回開催の同協議会相談支援部会では圏域の地域ニーズの把握のため、職員が交代で参加するなど職員全員で地域情報把握に取り組み、把握した福祉ニーズは職員会議で共有を図っている。</p> <p>今後は、地域の社会資源や関係機関のリストや資料を作成し、地域の課題解決に向けてより連携を図ることが望まれる。</p>		
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
26	II-4-(3)-① 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a
<p>〈コメント〉</p> <p>石巻市女川町自立支援協議会相談支援部会において圏域の地域ニーズの把握や事業所が抱える課題を共有し、課題解決へ繋げている。また、同協議会就労支援部会参加や地域での他の事業所との協同開催のマルシェ、スーパーや道の駅、石巻市役所での食品販売等を通じて地域住民とのコミュニケーション、町内会情報等により福祉ニーズを把握し、「おでっ隊」（高齢者宅の片づけ）などの事業に活かしている。構想中の今後の取組が期待される。</p>		
27	II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>シルバー人材センターとの連携による取組「おでっ隊」（高齢者宅の片付け）やマルシェ（地域交流）の取組は地域ニーズに整合した取り組みとして地域の理解を得て、定着している。また地域の林業との協同で実施した「竹あかり」コンテストや法人の若者サポートステーションとの連携など地域の福祉ニーズに対応して取り組んでいる。</p> <p>今後は、地域との協同の取組等を事業計画に位置付けるなど、目標を定め、計画、実施、検証など組織的に取り組むことが望まれる。</p>		

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

		第三者評価結果
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
28	Ⅲ-1-(1)-① 利用者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。	c
<p><コメント></p> <p>利用者を尊重した福祉サービス提供については法人の「職員倫理綱領」や「行動規範」に明記している。個別支援計画作成は利用者の思いや意向を大切にし、利用者尊重の姿勢を明確にしている。しかし、基本的な人権への配慮について全職員が理解するまでには至っていない。</p> <p>今後は、職員に「職員倫理綱領」や「行動規範」を研修や学習会などで周知し、基本的な人権の配慮など権利擁護に関わる学習を組織的に行うことが求められる。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 利用者のプライバシー保護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	b
<p><コメント></p> <p>「行動規範」に利用者、家族のプライバシー保護が明記されている。しかし、「行動規範」は職員への周知が不徹底であり、プライバシー保護規程の整備がなく、職員の理解が不十分である。一方、人との関わりが困難な利用者に対しては部屋の確保や座席の工夫などの配慮を行っている。</p> <p>今後は、「行動規範」の職員への周知とプライバシー保護規程やマニュアルの作成、利用者に対し分かりやすく工夫した説明等の取組が望まれる。</p>		
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	Ⅲ-1-(2)-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
<p><コメント></p> <p>事業所説明のパンフレットは石巻市役所、圏域の町役場、高齢者施設等に置いている。パンフレットは事業所の支援の方向性をルビ付きの文章と兎と亀のイラストで構成し、誰でも分かりやすい内容である。また、利用希望者には個別に対応し、利用者の就労風景の写真を示しながら丁寧な説明を心がけている。また、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）を活用して事業所の取組を継続的に発信するなど情報公開を行っている。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 福祉サービスの開始・変更にあたり利用者等にわかりやすく説明している。	b
<p><コメント></p> <p>サービスの利用開始は見学、体験学習の評価を経て、重要事項説明書と契約書の同意を得て行われている。サービス開始・変更時の福祉サービスの内容に関する説明と同意にあたっては、利用者の自己決定を尊重している。また、意思決定が困難な利用者へは絵を使うなど分かりやすく、丁寧に説明し自己決定へと繋げている。</p> <p>今後は、意思決定が困難な利用者への配慮のルールを文書化するなど適正な説明、運用</p>		

がなされることが望まれる。

32	Ⅲ-1-(2)-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
----	---	---

〈コメント〉

利用者の意向や能力、家族の意向を踏まえ、事業所変更の希望に対応した事例もあり、地域の相談支援事業所と連携し、移行へ繋げている。

今後は、事業所や施設、地域や家庭への移行等に対して、福祉サービスの継続性に配慮した手順や引継ぎ文書の作成が望まれる。

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。

33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b
----	---	---

〈コメント〉

利用者満足度調査は行われていないが定期的に個別面談を行い、就労内容についての意見や希望、工賃など就労の評価等を聞き、改善課題を把握している。また、家族とは連絡帳により意向や家庭内での状況や課題を把握し、把握した意見や課題は個別支援計画作成時に反映させている。

今後は、面談の他、利用者や家族の満足度調査を行うなど、組織的に調査を実施し、把握した改善課題を福祉サービスの質の向上へ繋げることが望まれる。

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。

34	Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	c
----	--------------------------------------	---

〈コメント〉

「相談苦情事故対応マニュアル」を整備し、対応時の手順を明記すると共に苦情受付担当者、苦情解決責任者、法人による第三者委員を設置するなど苦情解決体制を整備している。苦情は職員会議で話し合い、検討内容や改善策については利用者や家族にフィードバックしている。

今後は、社会福祉に関わる事業所として苦情解決状況の公表が求められており、苦情受付と解決を図った記録を適切に保管し、苦情解決の整備が進むことが求められる。

35	Ⅲ-1-(4)-② 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	b
----	--	---

〈コメント〉

重要事項説明書の中の社会生活に関わる支援として、相談援助について明記し、契約時に周知している。利用者とは定期的あるいは随時の面談の場において意見を聞いている。職員も相談には真摯に向き合い、筆談を含めた相談しやすい方法で行っている。また、相談しやすいスペースの確保は日常的に行っている。しかし、利用者が相談や意見を述べる際の方法や相談相手を自由に選べるなどの説明文書は作成しておらず、利用者へ随時口頭で周知する現状である。

今後は、契約時の説明だけでなく、日常的に相談や意見を述べる際の方法などの説明文書を作成し、丁寧に周知するなど利用者が相談や意見を出しやすい体制の整備が望まれる。

36	Ⅲ-1-(4)-③ 利用者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	b
<p><コメント></p> <p>利用者からの相談や意見は個人面談や日常の就労支援を通じて把握している。利用者と職員は就労を通して信頼関係を築いており、気軽に意見や相談ができる環境にある。把握した相談や意見は必要に応じて相談支援事業所に繋げるなど迅速に対応している。</p> <p>今後は、相談や意見の記録を残し、課題を改善し、福祉サービスの質の向上に繋げるためのマニュアルの整備等の組織的な対応が望まれる。</p>		
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	Ⅲ-1-(5)-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。	c
<p><コメント></p> <p>「緊急時対応マニュアル」は整備されているが、リスクマネジメント体制が構築されていない。福祉サービスの質の向上を図る上でも利用者の安心と安全の確保は重要である。</p> <p>今後は、リスクマネジメントの責任者の設置、ヒヤリハット収集、職員に対する研修や再発防止等の検討がなされ、組織的な取組が行われることが求められる。</p>		
38	Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b
<p><コメント></p> <p>「新型コロナウイルス感染症対応マニュアル」を作成し、研修を実施し職員に周知している。また予防策は法人が主導して作成し、内容を適宜更新している。事業所内での新型コロナウイルス感染症の発症はないが、日常的に徹底した対策を継続して取り組み、利用者と職員の安心安全を確保している。</p> <p>今後は、感染症全般についてのマニュアルを作成し、責任と役割を明確にした管理体制の整備が望まれる。</p>		
39	Ⅲ-1-(5)-③ 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	b
<p><コメント></p> <p>「緊急時対応マニュアル」「原子力災害時避難計画」があり、災害時の体制が整備され、それに基づいた防災訓練は行われている。一方、災害発生時の職員や利用者一人ひとりの避難行動計画が不十分であり、利用者家族への連絡方法が整備されていない。</p> <p>今後は、障害者就労支援事業所としての特性を考慮した行動計画作成が求められる。さらに災害時の地域住民との協力体制の構築に向け、事業所の避難訓練への住民の参加協力、避難訓練の協同実施、日常的な交流による関係作り等の取組が望まれる。</p>		

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。		
40	Ⅲ-2-(1)-① 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が明文化され福祉サービスが提供されている。	c
<コメント>		

<p>「障害者就労支援マニュアル」「衛生管理マニュアル」「新型コロナウイルス感染症マニュアル」「緊急対応マニュアル」「虐待防止マニュアル」「苦情対応マニュアル」「事故対応マニュアル」は法人作成で整備されている。しかし、事業所の支援内容に関わる標準マニュアルは作成されていない。</p> <p>今後は、早期のマニュアルの作成とともに、プライバシー保護や権利擁護に係る姿勢を明示することが求められる。</p>		
41	Ⅲ-2-(1)-② 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	c
<p><コメント></p> <p>法人作成のマニュアルは、法人本部で定期的に見直しが行われている。しかし、事業所独自のマニュアルはなく、見直しの規定もない。</p> <p>今後は、事業所独自の支援マニュアルの作成を行うこと、同時に検証や見直しなどの手順も含め、組織的にマニュアルを支援に活かす仕組みの構築が求められる。</p>		
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。		
42	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントに基づく個別支援計画を適切に策定している。	b
<p><コメント></p> <p>アセスメントは事業所で定めた様式を使用し、適切なアセスメントが行われている。毎月の職員会議において、職員全員で検討し、個別支援計画を作成している。また、本人や家族、相談支援事業所担当者、他支援事業所などとも協議をし、計画に反映させている。しかし、アセスメントから個別支援計画の作成に至る手順を定めておらず、計画に沿った支援が行われているかどうかを検証する仕組みができていない。</p> <p>今後は、計画作成責任者を定め、かつ計画作成の手順を文書化し、組織的に個別支援計画の作成や計画に沿った支援が行われているかを検証する仕組みの構築が望まれる。</p>		
43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に個別支援計画の評価・見直しを行っている。	b
<p><コメント></p> <p>6ヶ月に1回の定期的な計画の見直しを行っている。利用者との契約書にも明記している。見直しには評価表を作成し、本人の同意を得て次期の個別支援計画を作成している。緊急時や必要に応じ、都度計画の見直しも行っている。しかし、見直しの手順を明確に定めておらず、組織的な仕組みとはなっていない。</p> <p>今後は、個別支援計画の作成や見直しなどを組織的に行うための手順の文書化が望まれる。</p>		
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
44	Ⅲ-2-(3)-① 利用者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
<p><コメント></p> <p>支援の実施記録は、工賃計算書式と連動し、パソコン内で職員が情報を共有している。全職員参加の工賃会議において、実施記録を確認し、支援内容を精査している。同時に記録の書き方などもサービス管理者が指導を行っている。パソコンと共有ファイルにはそれぞれ職員ごとにパスワードが設定され、情報漏洩の防止を図っている。しかし、記録の仕方や組織</p>		

内での情報の流れ、情報共有する会議の設置要綱などはない。

今後は、記録要領の作成や、情報共有の流れ、情報共有する会議の設置要綱の作成が望まれる。

45 III-2-(3)-② 利用者に関する記録の管理体制が確立している。

b

〈コメント〉

法人の「情報セキュリティ管理規程」があり、法令遵守や個人情報保護に関する規程を定め、職員の入団時に個人情報の保護等を遵守する同意書を交わしている。また、利用者や利用者家族には、契約時に個人情報の取り扱いについて説明し同意を得ている。しかし、法令遵守や個人情報保護に関する研修や学習会は行われていない。

今後は定期的に研修や学習する機会を設け、常に襟を正す姿勢を周知すること、また、事業所としての個人情報保護方針や個人情報収集の目的などを明文化することが望まれる。

評価対象A 福祉サービスの内容

A-1 利用者の尊重と権利擁護

		第三者評価結果
A-1-(1) 自己決定の尊重		
46	A-1-(1)-① 利用者の自己決定を尊重した個別支援と取組を行っている。	a
〈コメント〉		
一人ひとりの意向を個別支援計画作成時や、日々の支援の中で十分に聞き取り、支援方針を決めている。日中活動や作業内容についても、本人自らが決められるよう支援している。利用者のエンパワメントやストレングスを意識し、支援内容や作業の選択を行っている。必要に応じ、就労技術の向上や就労継続支援事業所 A 型、就労移行支援事業所、就労などのステップアップのための事業所変更などの支援も行っている。職員は利用者と一緒に取り組みながら向き不向きなどを確認し、職員会議や工賃会議で検討し情報共有を図り、支援に活かしている。		
A-1-(2) 権利擁護		
47	A-1-(2)-① 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。	c
〈コメント〉		
法人の「障がい者福祉施設における障がい者虐待防止マニュアル」が整備されている。利用者や家族へは、契約時に重要事項説明書において、虐待防止や身体拘束への事業所の方針を説明している。年 1 回全職員が石巻市と基幹相談支援事業所共催の虐待防止に係る研修会に参加し、研鑽を積んでいる。しかし、運営規程に定められている委員会の設置や指針の整備が十分ではない。また、「職員倫理綱領」や「行動規範」に職員の規範として、権利擁護の姿勢が明記されているが、職員への周知が十分ではない。		
今後は、権利侵害への対応や報告手順、検討する委員会等の設置などの整備と、事業所としての組織的な取組が急務である。		

A-2 生活支援

		第三者評価結果
A-2-(1) 支援の基本		
48	A-2-(1)-① 利用者の自律・自立生活のための支援を行っている。	a
<p><コメント></p> <p>一人ひとりの生活状況の把握をアセスメント時に確認するとともに、本人が「したい生活」を支援するよう努めている。「一人暮らしをしたい」をいう利用者に寄り添い、相談支援事業所や他の障害者サービス事業所とも連携し、住居探しや引っ越しの手続き支援、近隣住民や町内会へのあいさつに同行するなど支援し、一人暮らしを実現した。一人暮らし後も、生活への不安や不具合を利用者と共に考え、自立・自律生活が維持できるよう支援している。</p>		
49	A-2-(1)-② 利用者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
<p><コメント></p> <p>利用者の個性に合わせ、丁寧に根気強くコミュニケーションをとるよう努力している。発語が難しい利用者には筆談や、作業手順を図や絵で表現するなど工夫をしている。利用者の成功体験を大事にし、少しずつコミュニケーションがとれるように日々の支援を行っている。必要時は家族や相談支援事業所の担当者も交え、意思や意向の確認を行っている。</p> <p>今後は、利用者の障害特性に配慮した契約書や重要事項説明書、個別支援計画書の工夫（ルビや図・絵などの利用）が望まれる。</p>		
50	A-2-(1)-③ 利用者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
<p><コメント></p> <p>定期的な面談は、6ヶ月に1回の個別支援計画の見直しと同時に行い、評価とともに次期の支援計画を提案しながら、利用者の意向の確認をしている。また、工賃の支払い日に、一人ひとりその月の評価や本人の思いを聞き、翌月へのモチベーションとなるよう声掛けを行っている。また、相談事などはその都度職員が対応し、1対1で話ができるよう配慮している。相談事は、職員会議で検討し、情報共有している。</p> <p>また、意思の表出の難しい利用者には、集中力やこだわりの強弱など作業を通じて変化を把握できるよう努力し、通院を促したり、相談支援事業所や家族に情報提供し、適切な支援ができるよう対応している。</p>		
51	A-2-(1)-④ 個別支援計画に基づく日中活動と利用支援等を行っている。	b
<p><コメント></p> <p>利用者の希望やニーズに応じ、作業の多様化や細分化、施設外就労の機会を増やすなど、努力している。ボランティア活動にも取り組み、利用者が積極的に参加できるよう支援している。レクリエーション担当職員は、利用者の「行ってみたい、やってみたい」を日々の支援や雑談時に収集し、月1回程度レクリエーションを行っている。個別支援計画は適切に作成され、適切に見直しが行われているものの、支援計画や支援目標への職員の意識が高いとはいえない。</p> <p>今後は、個別支援計画書の意味や役割を職員に周知し、常に計画を意識した支援が望まれる。</p>		

52	A-2-(1)-⑤ 利用者の障害の状況に応じた適切な支援を行っている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>職員は石巻市女川町自立支援協議会主催の研修会や学習会に参加し、障害特性の理解に努めている。利用者の障害や個性、こだわりなどに配慮し、作業選択を支援、作業工程の細分化など利用者ができることを増やすよう支援している。成功体験を積み重ね、本人が望む作業や日常生活ができるよう支援している。</p> <p>今後は、重度の障害や内部障害、身体障害などの利用者の受け入れも想定され、研修の積み重ねや仕事の幅を広げるなど、より職員の障害者支援への理解を促す取組が望まれる。</p>		
A-2-(2) 日常的な生活支援		
53	A-2-(2)-① 個別支援計画に基づく日常的な生活支援を行っている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>利用者のアセスメント時に、嗜好やアレルギーの有無などを確認し食事の提供を行っている。利用者は利用日の朝に昼食の提供を受けるかどうか、自ら判断し申し込みを行い、食事の提供を受ける。食事は、担当調理師が事業所内厨房で調理し提供している。送迎が必要な利用者、施設外就労の往復の送迎などで、移動の支援を行っている。毎日の運転記録を記し、管理している。</p> <p>今後は、重要事項説明書にある生活支援についての標準的な実施方法を明文化し、安心安全な支援を、組織的に提供することが望まれる。</p>		
A-2-(3) 生活環境		
54	A-2-(3)-① 利用者の快適性と安心・安全に配慮した生活環境が確保されている。	b
<p>〈コメント〉</p> <p>日中活動の場は、整理整頓され、掃除が行き届いている。トイレは利用者が率先して掃除をし、清潔である。豆腐工房もあり、食を提供する事業所のため、清潔に対する意識は高い。利用者の体調不良や、不穏時には作業部屋や畳敷きの部屋を利用し、安静が保てるよう配慮している。豆腐工房は古く狭いため作業時に動線が重なることもある。お互いに声を掛け合いながら、職員は事故がないよう常に気を配っている。</p> <p>一方、利用者には生活環境への意向調査などは行ったことがないことから、今後は利用者の生活環境への意向の把握も行いながら、事業所の快適性や安全への配慮が望まれる。</p>		
A-2-(4) 機能訓練・生活訓練		
55	A-2-(4)-① 利用者の心身の状況に応じた機能訓練・生活訓練を行っている。	c
<p>〈コメント〉</p> <p>機能訓練や生活訓練のための福祉施設や設備で実施する機能訓練等は行っていないが、日々の就労支援を行う中で、障害特性を踏まえ、作業の細分化や、職員のかかわり方の工夫により、成功体験を積み重ねて、できることを増やせるよう支援している。また、軽作業を通じて機能訓練や生活訓練を行っている。しかし、職員には機能訓練や生活訓練への認識がなく、日々の支援の中で訓練を行っていることへの気づきが少ない。</p> <p>今後は、事業所は就労支援と共に機能訓練や生活訓練の場でもあることが認識できるような研修や、障害者支援への理解の醸成が求められる。</p>		

A-2-(5) 健康管理・医療的な支援		
56	A-2-(5)-① 利用者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
<p><コメント></p> <p>毎朝体温測定を行い体調の確認をしている。血圧の高い利用者は血圧測定も行っている。送迎時に服薬の確認を行い、持参薬の確認を行っている。協力医療機関や、石巻市立病院、石巻日赤病院とも連携し、急変やケガなどに対応している。ワクチン接種への声掛けなども行い、日常的に体調の把握に努めている。しかし、障害特性を踏まえた医療や服薬などの研修は行われていない。医療者が在籍していない事業所でもあり、職員の知識の蓄積が必要である。</p> <p>今後は、継続的な研修や学習する機会を作ることが望まれる。</p>		
57	A-2-(5)-② 医療的な支援が適切な手順と安全管理体制のもとに提供されている。	非該当
<p><コメント></p> <p>非該当</p>		
A-2-(6) 社会参加、学習支援		
58	A-2-(6)-① 利用者の希望と意向を尊重した社会参加や学習のための支援を行っている。	a
<p><コメント></p> <p>アセスメント時やモニタリング時、日々の活動時に利用者の意向を把握し、社会参加に資する情報を提供している。外出時の交通手段の相談や、パソコンのスキルを学びたい利用者には、他事業所の紹介やイベントの情報提供などを行っている。石巻市女川町自立支援協議会のネットワークにより地域の他の事業所の就労支援内容を把握しており、意向によっては事業所変更などの支援を行っている。また、事業所が立地している二股で、介護サービス事業所や地域の商店、事業所と連携して月1回マルシェを開催して地域交流を行ったり、地域の助け合いの取組「おでって隊」で、公営住宅の空き部屋の掃除や片づけなどを行い、社会参加の機会を提供している。</p> <p>今後、林業との連携も模索しているとのことで、更なる社会参加の場の開拓が期待される。</p>		
A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援		
59	A-2-(7)-① 利用者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
<p><コメント></p> <p>利用者の生活上の課題や、困難を把握し、一人ひとりに寄り添った支援を行っている。「一人暮らしをしたい」という思いを実現させるため、相談支援事業所や他サービス事業所と連携し、住居探しや引っ越しに係る手続きの支援、家財道具等の支援、引っ越し後の近隣や町内会へのあいさつへの同行などを一緒に行い、利用者の意向の実現に至っている。その後も困りごとの相談に乗り、一人暮らしが継続できている。地域の社会資源との連携や、職員の利用者一人ひとりの課題に向き合う姿勢は評価できる。</p>		
A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援		
60	A-2-(8)-① 利用者の家族等との連携・交流と家族支援を行っている。	b

〈コメント〉

アセスメント時に家族の意向を確認している。また、連絡帳を使用し、日々の支援状況や家族からの意見や要望などを記載し、連携を図っている。家族からのサポートノートの提供を通し、情報共有を行っている。また、モニタリング時には家族にも意向確認を行い、必要に応じ相談支援事業所のモニタリングに同席し家族と面談する機会を持っている。日々の支援で利用者に変化等気づきがあった場合は、都度家族に報告している。

今後は、定期的な家族との面談や、家族の意向や要望、満足度を確認するためのアンケートの実施など、より積極的に家族の意向をくみ取る取組が望まれる。

A-3 発達支援

		第三者評価結果
A-3-(1) 発達支援		
61	A-3-(1)-① 子どもの障害の状況や発達過程等に応じた発達支援を行っている。	非該当
〈コメント〉 非該当		

A-4 就労支援

		第三者評価結果
A-4-(1) 就労支援		
62	A-4-(1)-① 利用者の働く力や可能性を尊重した就労支援を行っている。	b
〈コメント〉 利用者にとって魅力的な作業は何か、働くことや自己実現のための支援はどうしたらいいかなど、日々思案しながら支援をしている。集中力の低下やこだわりが強くなるなどの変化に対応し通院を促したり、入浴ができていない利用者には、清潔の意味を理解できるように説明し、食に係る作業には参加できないことを伝えるなど、生活態度やマナーにも留意している。 今後は、作業手順を精査し、障害特性や習熟度、次のステップに行くための工程表などを整備し、利用者の働く意欲を維持、向上できるような取組が望まれる。		
63	A-4-(1)-② 利用者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
〈コメント〉 工賃向上のために、積極的に職場開拓を行っている。作業の細分化や対面販売、また石巻の地域特性を生かした農福連携や漁福連携、林福連携などに取り組んでいる。工賃は、作業内容や作業日数、作業評価などを工賃会議で検討し、決定している。工賃の支払い時に、利用者一人ひとりに明細書と共にその月の作業評価を説明し、翌月の目標となるように心がけている。食品衛生責任者を置き、労働安全衛生には配慮している。 今後は、利用者の障害特性や様々なニーズに応じた、標準的な作業手順を明文化し、作業工程を利用者が選択できる手順書の作成が望まれる。また、地域との連携や同法人内の他事業所との連携を生かし、工賃向上に繋がる開拓を期待したい。		
64	A-4-(1)-③ 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。	a
〈コメント〉		

石巻の地域特性を生かした職場開拓を行っており、農福連携や漁福連携を中心に、就労支援を行っている。石巻市女川町自立支援協議会の全体会に参加し、地域の支援学校やハローワーク、相談支援事業所やサービス事業所と、定期的に連携を図っている。就労した利用者には、時々連絡を取り状況の確認や相談に応じている。事業所は最終の居場所ではなく通過点と位置づけ、ステップアップや利用者の意向に合わせた事業所の選択などを積極的に支援している。また、リサイクル活動で小学校の洗剤パックの回収を利用者とともにやり、地道に障害者への理解を図る活動を継続している。