

(別記)

(公表様式1)

新潟県福祉サービス第三者評価結果公表基準

1 第三者評価機関名

公益社団法人 新潟県社会福祉士会

2 受審施設・事業所

(1) 施設・事業所情報

(評価結果確定日現在)

名称：ワークセンター日和山	種別：多機能型（就労継続支援B型、生活介護）
代表者氏名：施設長 星 愛子	定員：就労継続支援B型 45名 生活介護 15名
所在地：〒951-8063 新潟県新潟市中央区古町通13番町5148-2	
連絡先電話番号：025-229-2128	FAX番号：025-229-2145
ホームページアドレス	https://www.n-chuuh-fukushi.or.jp/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：平成8年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 新潟市中央福祉会	
職員数	常勤職員：9名 非常勤職員：18名
専門職員	社会福祉士 7名 介護福祉士 1名
	保育士 1名 栄養士 1名
	看護師 1名 歯科衛生士 1名
施設・設備の概要	作業室・訓練室 8室 多目的室 2室
	相談室 1室 トイレ・洗面各階にあり、浴室あり（2階）

(2) 理念・基本方針

【理念】

住み慣れた街で、働くこと 暮らすことを支援します
誰もが暮らしやすい社会を目指します

【基本方針】

利用者の意向にそったサービスの提供

福祉サービスを利用する人たちの意向を尊重し、人権を擁護し、利用者の立場に立った運営をめざします。

協働・連携体制を確立し地域生活をサポート

地域との交流を図り、社会福祉の拠点となるよう、事業運営に努めます。

職員の資質向上を目指し専門性と豊かな人間性の追求

職員の資質向上に努め、専門性を高め、良質な支援ができるよう努めます。

健全な法人経営

健全な経営に努め、安定した福祉サービスが提供できるよう努めます。

3 評価結果

(1) 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年7月11日(契約日) ~ 令和5年2月24日(評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	0回

(2) 総評

特に評価の高い点

法人独自の目標管理制度を導入し人材育成を推進している。

職員の育成にあたっては、法人共通の目標管理シートである「ともに成長シート」を作成し、階層別に成長目標を定め年2回の面談で評価をしながら目標達成に向けて取り組んでいる。さらに事業所独自に個別の目標管理シートを活用して業務遂行状況を定期的な面談で確認するなど、法人と事業所が一体となって人材育成を推進している。

法人の各事業所間での連携が図られ、各種委員会やプロジェクトが機能している。

法人内に危機管理委員会、苦情解決委員会、虐待防止委員会、広報委員会等が組織され活動しているほか、個別支援計画関連のマニュアルやソーシャルワーク実習受入れマニュアル等を整備するための各種プロジェクトが組織され活動している。特に各種プロジェクトについては、その必要性に応じて事業所長会議で発案し、各事業所が連携・協働し取り組む風土が醸成されており、成果物であるマニュアル等は各事業所で活用されている。

通所型の障害福祉サービス事業所として高い実績を上げている。

ワークセンター日和山では、就労継続支援B型と生活介護の2つの障害福祉サービスを提供している。就労継続支援B型では、クリーニング事業とウエス(工業用ふきん)の生産を主軸に活動し、新潟県内の平均工賃月額の2倍以上の高い水準を維持している。また、生活介護では、知的障害や自閉スペクトラム症等の重い障害のある利用者に対して構造化支援等の専門的なプログラムを用いて支援を展開し、家庭生活を支えている。2つの事業ともに利用者と家族から信頼を得て高い利用率を維持している。

今後の取り組みが望まれる点

事業所単体の具体的な事業活動計画の策定が望まれる。

法人の単年度事業計画の中に、ワークセンター日和山における当該年度の事業活動の方針と取組事項が掲載されているが、具体的に実行するための事業所単体の事業活動計画の策定には至っていないため、事業所が抱える課題に対して職員が参画し組織的に取り組むことが難しい状況が見受けられる。障害福祉サービス事業所として利用者へのサービス提供を継続しながら、一方で地域の福祉ニーズに応えていくためには、事業所としての具体的な事業計画を策定し活動することが望まれる。

今後、法人理念・基本方針に基づき、提供するサービス種目別の基本方針や業務執行体制・事務分掌等を定め、全職員が参画し組織的に活動できるよう事業所としての事業活動計画の策定に期待したい。

既存の業務マニュアル等の体系化が望まれる。

法人とワークセンター日和山が保有する業務マニュアルは、新任職員教育の優れたテキストとして活用できる内容のものが多く、職員の方々が尽力し作成されたものと評価できる。しかし、業務マニュアルを体系的に整理し、実践現場で運用するための研修等の実施には至らない現状が見受けられる。継続的かつ計画的に内部研修を開催したり、既存の業務マニュアルを視覚的に分かりやすい表記に改訂するなど、業務水準の維持・向上のための取り組みに期待したい。

(3) 第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

(R5.2.24)

この度は、当施設におきまして第三者評価を実施して頂きありがとうございました。

法人が発足して26年が経ち、障害福祉制度も様変わりしました。

利用者の方の社会参加を目指し作業所時代に培ったもの、法人化後に理念として掲げてきた想い、そして今後も利用者の方のニーズ・想いに沿った事業の継続を目指すため、今一度事業所運営に際し、客観的に評価して頂き、取り組む方向を示して頂きました。

利用者支援においては一定の評価を頂いたものの、事業所組織として未整備のものについていくつかご指摘を頂きました。

日頃から私たち自身も課題として挙がっていたものでしたので、改善の方向性を具体的に示して頂き、今後の改善に向けての足掛かりとなりました。

自己評価においては、職員一人一人が日ごろ感じている点から今後の課題の統一が図れました。

利用者の方への聞き取りにおいては、お一人お一人に丁寧に向き合っていただき、若干の緊張はあったものの、利用者の方も混乱することなく、ご自身の気持ちを表出している様に伺えました。時間を設け、一人一人と向き合うことの大切さをあらためて感じました。

今回の評価内容については、職員全員でしっかりと振り返り、次年度以降の事業計画に反映し改善に取り組み、サービス向上に努めていきたいと思っております。

評価者の方々には、丁寧な聞き取りおよび評価をして頂き大変ありがとうございました。

(R . .)

(R . .)

(4) 評価細目の第三者評価結果 (別添 : 公表様式 2 のとおり)

【参考情報】施設・事業所の取組 (事業者記載欄)

(福祉人材育成の取組、サービスの質の向上に向けた取組など)

個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係「エンゲージメント」の考え方をもとに、法人として「ともに成長する」という視点で人材育成に取り組んでいます。

具体的には、各階層に分かれ目指すものがうたわれ、「人間性・社会性」「専門性」「行動」の項目に合わせ自己チェックを行い、自己チェックシートをもとに上司との面談が年 2 回実施され、自己評価を行っています。

また目標管理ということで、事業計画に沿って自己目標を設定し、1 年通して職員一人一人がどのように行動に移していくか決め、自己評価および上司の評価をもって自身の振り返りと計画達成に向け取り組みます。

研修については法人単位では、全体研修を年 2 回および各委員会による研修の実施を行い、職員のスキルアップに努めています。

また、各事業所にて外部研修への参加、日々の現場での実践を通しての学びの場を設けています。

評価細目の第三者評価結果

【 障害者・児事業所(施設)版 】

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

I-1-1(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。			
評価細目		評価結果	コメント
1	I-1-1(1)-① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b	○基本理念、基本方針が明確にされている。 基本理念は施設内掲示や事業計画等への記載、ホームページ、パンフレット等で明示し、広く周知を図っている。法人理念や基本方針は、法人全体職員会議等で説明するなどしている。利用者・家族・職員等に周知するため、理念を施設内に掲示する等の取り組みがみられるが、分かりやすく説明した資料の作成など利用者、家族等により分かりやすく説明するための工夫が望まれる。

I-2 経営状況の把握

I-2-1(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。			
評価細目		評価結果	コメント
2	I-2-1(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	○事業所の経営課題について把握し対策が図られている。 法人や施設長が、市や県のデータ、区の自立支援協議会、特別支援学校との情報交換会、北陸地区知的障害者福祉協会施設長会議、経営者協議会等から今後求められる事業所への福祉ニーズ等の把握に努めている。これらの取り組みにより経営課題を把握した上で、法人としての新規事業や施設での環境改善工事なども実施されている。今後は、把握した新たな経営課題等を事業計画等に明記するなどして、組織的に職員が確認・実行しやすいような取り組みが期待される。
3	I-2-1(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	b	

I-3 事業計画の策定

I-3-1(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。			
評価細目		評価結果	コメント
4	I-3-1(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。	b	○事業所の中長期計画策定が期待される。 法人の中長期計画(4カ年経営計画)が策定され、必要に応じて見直しがされている。事業所の中長期計画は、法人の中長期計画の中に事業所名が記載され大枠が示されている。 事業所の事業計画は、単年度の事業計画の評価を実施しそれらを基に作成される仕組みである。事業計画には、現状、課題・問題点、当該年度の取り組み・方針が数値を交えて明示されている。しかし、事業計画には「重点的に取り組む事項」が明確にされていないが、その年度の事業報告書には「重点的に取り組んだ事項」の記載があるなど、事業計画と事業報告との連動性が十分でない点が見られるため、これらは是正についての検討が望まれる。また、法人の中長期計画については、対となる収支計画が作成・周知されておらず、作成と周知の検討が望まれる。
5	I-3-1(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。	b	
I-3-1(2) 事業計画が適切に策定されている。			
評価細目		評価結果	コメント
6	I-3-1(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	○事業計画の策定、実施、評価の手順の明確化と周知が望まれる。 事業計画策定においては、施設長が中心となって策定している。具体的な手順はあるが、それらの文書化や各事業の実施・評価等への職員の参画の仕組みは十分とはいえない。今後は単年度の事業計画の計画の策定過程、評価・見直しに職員の意見を募る仕組みを講じるなどの他、事業計画の内容理解を目的とした職員への説明機会の確保等によって計画がさらに推進されることが考えられる。 また、利用者・家族への周知については、利用者には説明の機会を設けておらず、保護者には保護者会での説明を実施していたところである。事業計画は、支援やサービスのあり方など利用者に関与するものであり、今後は、計画の主な部分を利用者にも周知し理解を促す方法の工夫や説明機会を設けるなどの取り組みが併せて望まれる。
7	I-3-1(2)-② 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	b	

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(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。			
評価細目		評価結果	コメント
8	I-4-1(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。	b	○福祉サービスの質の向上に受けて組織的に取り組んでいる。 職員の育成にあたっては、法人共通の「ともに成長シート」を作成し、階層別に成長目標を定め年2回の面談で評価をしながら目標達成に向けて取り組んでいる。また、施設独自の目標管理制度を策定し、事業計画に基づく業務遂行のための職員個別の目標シートを作成しており、定期的な面談で振り返りをするなどして目標達成に向けて取り組んでいる。 また、定期的に「虐待の防止のチェックリスト」を活用し個々の職員の支援の振り返り等に活用している。これらの集計結果は職員に公表されている。
9	I-4-1(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。	b	第三者評価の受審は今回が初めてとなるが、今後は現在の取り組みに加えて、第三者評価結果及び自己評価結果を確認し、施設全体の課題をさらに明確にし、組織として課題等の改善に向けて計画的に取り組むことが期待される。

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

II-1-1(1) 管理者の責任が明確にされている。			
評価細目		評価結果	コメント
10	II-1-1(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	○施設長の役割と責任が明示されている。 施設長の役割は法人の処務規則に記載されており、その職務の代理者についても明記されている。施設長自らも自身の役割・責任を把握し、積極的に対応している。施設内の役割分担一覧表があり責任の所在が各業務において簡素に示されている。
11	II-1-1(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	また、施設長は、施設運営に関連する法令等を広く把握するとともに、必要な法令等については職員へのメールや回覧等による周知も適宜実施している。今後は、不在時の役割分担について事故や災害時等の関連する各種マニュアル等へ明記するなどの工夫が求められる。
II-1-1(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。			
評価細目		評価結果	コメント
12	II-1-1(2)-① 福祉サービスの質の向上に意欲を持ち、その取組に指導力を発揮している。	b	○施設長は、事業所の課題解決に向けてリーダーシップを発揮している。 施設長は、事業所内のハード、ソフト面における環境整備や利用者の高齢化・重度化に伴う課題に取り組んでいる。具体的には、職員への目標管理制度の導入による支援技術や自主性の向上に取り組むとともに、施設長・次長・主任からなる三役会議を立ち上げ、施設長管理者会議等の情報、施設の利用率および報酬等の数値の共有や仕事の効率化等に向けた課題の改善に向け取り組んでいる。
13	II-1-1(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	今後は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、すでに取り組んでいる三役会議の設置など組織内に同様の意識を形成するための取り組みに加えて、経営層職員以外的一般職員も含めた意識形成のための体制整備に向けた取り組みが期待される。

II-2 福祉人材の確保・育成

II-2-1(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。			
評価細目		評価結果	コメント
14	II-2-1(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。	b	○事業所としての具体的な目標やプランに基づいたさらなる人事管理の取り組みを期待したい。 法人として各事業所共通の「期待される職員像」を明確にしたなかで、キャリアパスに基づいた「ともに成長シート」を作成し人材育成に取り組んでいる。年2回の評価者による個人面談の実施時に進捗状況等の確認とフィードバックを行っており、職員の要望・希望と法人・施設としての求める役割について確認している。 また、法人として人材育成計画を作成している。計画には、人材育成のため職員各階層に「目標レベル」「法人内研修・役割」「外部研修」「資格取得支援」を示した研修計画があり、それに基づいて職員が決められた研修に参加している。職員の専門資格取得も推進しているが、事業所の運営や利用者支援に必要な人材、人員体制に関する具体的な目標やプランを持つまでには至っていない。
15	II-2-1(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b	今後は、基本理念に基づき、「ワークセンター日和山において期待される職員像」を意識した中で職員一人ひとりが目標を持って実践をし、「ともに成長シート」、施設の目標管理制度における「個別の目標シート」等で客観的な評価が行われ、結果としてそれらが人材育成につながることを期待したい。
II-2-1(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。			
評価細目		評価結果	コメント
16	II-2-1(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	○職員の就業状況の把握や、職員が相談しやすく働きやすい環境づくりに取り組んでいる。 施設長は、職員の有給休暇取得や時間外勤務状況を毎月確認している。休日出勤についても担当者を中心に調整をするようにしている。年次有給休暇が取得しやすいように勤務シフトに配慮がなされていたり、職員間で協力して年次有給休暇の取得をしやすく工夫しているが、現状は職員不足から十分な体制が確保されていない。 また、個々の職員の意向調査を実施しており、人事異動等の参考としている。法人としてメンタルヘルスのチェックリストを導入し実施している。現在職員の悩み相談については施設長、次長等の上司が事案によって対応しているが、担当者の明示やメンタルヘルスに関する仕組みのさらなる整備についての検討が期待される。

II-2-2(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
評価細目	評価結果	コメント
17	II-2-2(3)-① 職員一人一人の育成に向けた取組を行っている。	b ○職員の育成や教育・研修の機会を設け積極的に取り組んでいる。 職員に必要な知識や技術について研修の機会を増やすため、職員研修計画を作成しそれに基づいて研修会等に派遣している。また、職員が自主的に学習できるように外部研修の情報を回覧等で公開している。新人職員が入職した際には1人で業務が実施できるようになるまで、個別の研修スケジュールを用意し担当職員をつけている。
18	II-2-2(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 しかし、個別の資格取得状況は法人で把握しているが、職員の知識、技術水準の把握については十分とは言えない。今後は「ともに成長シート」、目標管理制度における「個別の目標シート」の評価結果等に基づき、職員一人ひとりの知識・技術水準の現状と、目標に対する達成状況を確認・分析等を行うことで、より効果的に職員育成につなげることに期待したい。
19	II-2-2(3)-③ 職員一人一人の教育・研修の機会が確保されている。	b
II-2-2(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
20	II-2-2(4)-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 ○実習生等の受け入れに努めている。 法人としての実習生受け入れマニュアルを作成し、それに基づいて受け入れを実施している。マニュアルには、実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成に関する意義や、方針を明文化している。 事業所においては、実習生の職種(社会福祉士、保育士等)に応じた個別の研修プログラムを整備しており、社会福祉士に関しては「実習プログラミングシート」「社会福祉相談援助プログラム(施設用)」等も作成されている。また、実習指導者育成のために「社会福祉士実習指導者講習会」等の受講を推進している。今後は、会議等で職員にマニュアル等の内容を説明するなど、組織全体での共通認識のもとで実習生を受け入れるためのさらなる工夫が望まれる。

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。		
評価細目	評価結果	コメント
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 ○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。 法人として関係法令で定められた定款や財務状況、法人各事業所の活動内容等をホームページ等で適切に情報開示している。法人・事業所における事務、経理、取引等に関するルール、職務分掌と権限・責任が明確にされているが、事務、経理、取引等に関するルールの周知については担当部署に限定されがちであり、利用者支援に係る職員への周知方法について検討が必要である。また、今後は、実施した自己評価や受審した第三者評価の結果等を公表していくことも期待したい。
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 ○公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取り組みを実施している。 内部監査が適切に実施されている。また外部監査支援等については、財務関係は法人本部内の人材を活用しているが、法律や労務管理等については、法人が窓口となって弁護士事務所や社会保険事務所と契約して、相談や助言等を受けることができるような体制を構築しており、実際に相談や助言を受けている。今後はさらに適正な経営・運営のため、会計事務所等財務に関する外部の専門家との契約なども検討し、定期的に各種事業や事務等についての改善事項の指摘や指導を受けそれらの改善に取り組むことが期待される。

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。		
評価細目	評価結果	コメント
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。	b ○日常的に地域住民との交流が図られている。 ワークセンター日和山の施設建物は、平成13年に地区の二葉コミュニティハウスと併用して建設され、施設内には、地域住民がサークル活動等を行うスペースが設置されている。そのため日常的に地域住民と交流が図られている。また、施設建物は新潟市指定の避難所であり、地域住民と合同で防災避難訓練が実施されている。
24	II-4(1)-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 コロナ禍以前は、コミュニティハウスと合同で「日和山まつり」を開催したり、餅つき大会やコンサートに地域住民を招待するなど、地域住民との相互交流が図られていた。コロナ禍が終息後、再び以前のような地域交流が期待される。 また、新潟市より委託を受け、墓地清掃管理作業や、地区の除草や清掃等の作業活動を担っており、利用者が地域社会の一員として社会的役割を果たすための活動を行っている。
II-4(2) 関係機関との連携が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
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 ○地域における重層的な支援体制の構築に向けた関係機関との連携に期待したい。 相談支援専門員のサービス等利用計画の定期モニタリング、新規利用者の受け入れや諸事情により退所を希望する利用者のサービス調整会議やケース会議を開催するなど、関係機関との連携体制を構築している。 現在、地域において、複雑化・複合化した支援ニーズを抱える人が増加傾向にあり、重層的な支援体制の整備が重要視されている。ワークセンター日和山においても、利用者本人と家族の高齢化により包括的な支援の必要性が高い利用者が複数在籍しており、今後ますます関係機関との連携が重要になることが予想される。社会資源としての事業所の役割を職員間で確認し、地域における重層的な支援体制の構築に向けた取り組みに期待したい。

II-4-4(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
評価細目	評価結果	コメント
26	a	<p>○福祉関係団体における活動を通じて新潟県内の障害福祉の発展に寄与している。</p> <p>新潟県内の障害福祉関係施設による団体(新潟県知的障害者福祉協会、新潟県社会就労センター連絡協議会等)に事業所として加入しており、これまでも各団体が主催する研修会の企画運営を担当するなど、新潟県内の障害福祉の発展に寄与している。</p> <p>また、ワークセンター日和山が所在する行政区の自立支援協議会の全体会に施設長が出席し、専門部会には職員が参画するなど、障害福祉に関わる地域課題の把握と課題解決に向けて取り組んでいる。近年は近隣地区の支え合い活動(「寄居・新潟柳都圏域支え合いのしくみづくり」)に参画し、地域の活性化に向けた取り組みに参加するなど、地域貢献活動にも力を入れている。</p> <p>福祉関係団体や地域での活動を通じて、障害福祉の動向、地域の実情と地域課題を把握し、事業所内部で共有することは、障害福祉サービス事業所の役割を再確認するうえで有効である。今後の継続的な活動に期待したい。</p>
27	b	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ-1-1(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
評価細目	評価結果	コメント
28	b	<p>○法人基本理念・基本方針に利用者を尊重した福祉サービスの実施について明示されている。</p> <p>法人の基本方針に「利用者の意向にそったサービスの提供」と示され、目指す職員像として「常に理解と共感を持ってサービス提供ができる職員」が掲げられており、利用者の意見及び人格の尊重について明示されている。</p> <p>職員は日々の職務のなかで利用者の言葉に耳を傾けるとともに、言葉の少ない方には意思を汲み取れるように、写真やカードを用いてコミュニケーション方法を工夫するなど、利用者本位の支援となるように努めている。</p>
29	b	<p>○プライバシー保護に関する取り組みについて、日々の支援で実践されている。</p> <p>利用者のプライバシー保護については、利用契約書や重要事項説明書、個人情報保護に関する規程等に盛り込まれており、日々の支援業務においても、様々な家庭事情の利用者が在籍していることから、「他者に知られたいくない情報」の漏洩することのないよう職員間で留意している。</p> <p>しかし、プライバシー保護の具体的な対応方法や支援上の留意点を明示した規程やマニュアルについては未整備の状況である。利用者が他者から見られたり知られたりすることを拒否する自由を保護するための取り組みは、生活者としての利用者の尊厳を保持し、利用者と事業所側が信頼関係を構築するために重要である。現行の支援サービスにおいて、利用者の人権尊重の視点でプライバシー保護に関する事項を整理し、望ましい支援の在り方を言語化するなど、個人情報保護の取り組みとは別に具体的に取り組むことを期待したい。</p>
Ⅲ-1-2(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。		
評価細目	評価結果	コメント
30	b	<p>○法人のホームページ等で活動内容を分かりやすく説明している。</p> <p>法人のホームページにおいて、就労継続支援B型の中心となるクリーニング作業やウエス作業について、複数の写真等を用いて作業工程や活動スケジュールを分かりやすく紹介し、利用者が自身の能力に応じたポジションで分業で活動していることや自分のペースで働くことができる福祉的就労の場であることを伝えている。また、生活介護については、その目的とサービス内容の特性を説明し、心身の健康を保持し、良好な生活リズムで日常生活を営むための活動や自閉スペクトラム症や行動障害のある利用者に応じた専門的なプログラム(構造化支援等)による活動等のサービス内容を紹介している。</p> <p>その他、法人広報誌を発行し、活動状況とタイムリーな話題を発信したり、施設見学や体験実習を受け入れるなど、ワークセンター日和山の利用を検討している方とその家族等に対し情報を提供している。</p>
31	b	<p>○標準化された手順でサービス利用開始時の説明を行っている。</p> <p>サービスの利用開始に当たっては、管理職やサービス管理責任者が当事業所のサービス内容や留意事項等について、重要事項説明書を用いて標準化された手順で利用者・家族等に説明している。また、重要事項説明書は、利用者がいつでも確認できるよう設置されている。</p> <p>しかし、重要事項説明書の内容については、認知機能やコミュニケーション等に障害のある方々が単独で理解することは難しい表記となっている。一般的に家族等の代理人が同席し説明を受けることが多いが、利用者が主体的にサービスを選択し利用できるよう、利用者の障害特性に配慮した分かりやすい資料を用意するなどの工夫が望まれる。</p>
32	b	<p>○サービス利用の変更後・終結時においても丁寧に対応している。</p> <p>利用者又は保護者から他の福祉サービスへの利用変更の希望を確認した際は、利用者等の意向と利用者の家族が抱える事情等を事業所内部の会議で共有し、相談支援専門員や関係機関と調整を図るなど、当該利用者や保護者の意向に沿った丁寧な対応がなされていることが議事録等から確認できる。</p> <p>現在、利用者の平均年齢は47歳であり、高齢期を迎える利用者の割合が高く、平均利用期間が約18年と長期間利用されている方の割合が高い状況である。特に近年は、加齢に伴う心身の機能低下により就労継続支援事業から生活介護事業や介護保険サービスに利用変更する方が徐々に現れてきている。サービス利用のコーディネーターは、相談支援専門員の役割ではあるが、心身の機能低下によりサービスを変更される方が次のライフステージでより良く生きていくために、長年親しみ利用されてきた事業所の情報は貴重であり、サービス変更時の役割は大きいと言える。現行の取り組みが今後も継続的に行われることを期待したい。</p>

Ⅲ-1-1(3) 利用者満足の向上に努めている。		
評価細目	評価結果	コメント
33 Ⅲ-1-1(3)-① 利用者満足の上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	b	○利用者調査の手法を用いたサービス改善の取り組みに期待したい。 利用者や保護者(家族等代理人)からの要望等については、個別支援計画のモニタリング時の面談や保護者会との懇談会で聴取される他、給食や日帰りバス旅行に関するアンケート調査は実施されているが、ワークセンター日和山が提供するサービスを評価するための満足度調査等については、これまで未実施であった。 利用者や保護者を対象としたサービス調査(満足度調査等)は、当該事業所に対して利用者が日頃感じている思いや改善して欲しい事柄を把握するために有効であり、また、利用者や保護者が改めて提供されている福祉サービスの内容を理解する機会になると考えられる。 コロナ禍により、以前実施していた利用者や保護者との交流の機会が少なくなる一方で、様々な生活上の課題と福祉ニーズを抱える利用者や保護者は増加傾向にあると推察される。これまでの取り組みを継続しながら、現在利用者とその保護者が置かれた状況への理解を深め、さらに事業所に対する意見や満足度の確認を通して、サービスの改善につなげる取り組みに期待したい。
Ⅲ-1-1(4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
評価細目	評価結果	コメント
34 Ⅲ-1-1(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。	b	○法人全体で苦情解決の仕組みが整備されており、利用者が気軽に相談できるような取り組みを行っている。 法人全体で苦情解決の体制が整備されており、苦情解決が適正かつ円滑に機能するよう法人内に苦情解決委員会を設置し、苦情解決マニュアルが整備されている。苦情解決責任者と苦情受付担当者は事業所内に設置し、苦情解決第三者委員については法人として設置しており、年1回「苦情解決報告会」を開催し、法人内の各事業所に寄せられた苦情等とその対応について検証し改善事項等を共有する機会が設けられている。
35 Ⅲ-1-1(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	また、法人共通の苦情解決マニュアルは、苦情解決の意義、苦情解決体制、苦情受付から解決までの流れ、苦情受付に関わる様式の記載方法等を分かりやすく解説した手引書となっており、職員間で共有し適切に運用できるよう周知されている。
36 Ⅲ-1-1(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	その他、利用者向けパンフレット「こまごま相談してみよう」を作成して利用者に配付し、利用者が気軽に相談したり要望や意見を職員に伝えることができるよう配慮している。
Ⅲ-1-1(5) 安全・安心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。		
評価細目	評価結果	コメント
37 Ⅲ-1-1(5)-① 安全・安心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	○法人内に危機管理委員会が設置されており、危機管理マニュアルが整備されている。 法人内に各事業所の事故防止・安全対策を統括する危機管理委員会が設置されており、通所型の障害福祉サービス事業所において発生するリスクが高い事故やトラブルへの対応方法を集約した危機管理マニュアルを整備している。危機管理マニュアルについては、現在更新作業に取り組んでおり、事故防止に向けた組織的な取組が行われている。 また、事業所内では、事故報告書・ヒヤリハット事例報告書の様式が定められ、事故等の発生後速やかに事例を検証し、再発防止策を検討のうえ職員間で共有する仕組みが整備されている。就労支援ではクリーニング作業等で様々な機械を使用し、生活介護では心身の重い障害のある利用者が在籍していることから事業所全体で整理整頓を心掛け、日常点検に努めている。
38 Ⅲ-1-1(5)-② 感染症の予防や発生時における利用者の安全・安心を確保するための体制を整備し、取組を行っている。	b	今後、重大事故が発生した際に、迅速かつ適切に対応するための初動対応の訓練と、事故発生時の対応スキームの検証を行うなど、継続的な取り組みに期待したい。
39 Ⅲ-1-1(5)-③ 災害時における利用者の安全・安心の確保のための取組を組織的に行っている。	b	○法人の感染症対策マニュアルを活用した実効性の高い取り組みが望まれる。 法人で感染症対策マニュアルを策定し、職員に周知している。感染症対策マニュアルは、感染者対策の基礎知識、標準予防策(スタンダードプリコーション)、利用者並びに職員の健康管理、感染症発生時の対応、発生リスクの高い感染症とその対応方法など、障害福祉施設の保健衛生・健康管理に関わる手引書となっている。また、新型コロナウイルス感染症対策マニュアルについては、コロナ禍に入って間もなく策定され、現在、より実行性の高い事業継続計画BCPの策定が進められている。 しかし、その一方で感染症対策に関する研修については、十分に実施できていない状況が見受けられる。感染症対策には、当該事業所特有の事情や利用者の特性・実態など、あらかじめ職員間で共有し把握すべき事項が複数考えられる。法人で策定されたマニュアルを活かしながら、より実効性の高い感染症対策が講じられることを期待したい。
40 Ⅲ-1-1(5)-④ 緊急時(事故、感染症の発生時など)に、迅速な対応ができる仕組みがある。	b	○災害時における地域との連携が構築されている。 ワークセンター日和山の施設建物は、所在地区のコミュニティハウスを併設しており、地区の避難場所となっている。災害時の備蓄品を備え、地域防災訓練を合同で実施するなど、災害時における地域との連携体制が構築されている。また、事業所内においても、毎月地震又は建物火災を想定した防災避難訓練を実施し、火気使用箇所及び非常口等の日常点検、防災設備等の防災自主点検を徹底しており、組織的・計画的に防災対策に取り組んでいる。 地震等の自然災害発生時のマニュアルについては、通所型の事業所であることから、通所前と通所後のそれぞれで災害が発生した場合を想定し、対応の流れが示されている。現在、感染症に関する事業継続計画(BCP)と同様に災害発生時のBCPを法人として策定中であるが、自然災害発生時は、地域全体が被災することから法人内の各事業所が連携し対応することが望まれる。BCPの策定と併せて法人内部の連携体制の強化に期待したい。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

Ⅲ-2-1(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。		
評価細目	評価結果	コメント
41 Ⅲ-2-1(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文書化され福祉サービスが提供されている。	a	○就労支援:業務マニュアルが整備され、新任職員へのエルダー制度が導入されている。 就労継続支援B型の主力であるクリーニング作業は、複数ある作業工程を様々な勤務形態の職員が担当し利用支援に当たっていることから業務マニュアルが整備されている。特に、クリーニング作業においては、施設・病院のリネン等を取り扱っており、業務が滞ることのないよう当該日の作業表に職員配置が示され適正に管理されている。また、当該日のクリーニングの納品先、利用者が担当する工程については、視覚的に分かりやすいよう作業室内の掲示板に示されており、利用者が欠席した際は、作業の進捗に支障がでないよう利用者・職員の配置場所を調整する仕組みが整っている。 新任職員に対してはエルダー制度が導入されている。ベテランの職員による技術指導が行われており、長年培ってきた技術を継承しながら作業活動を実施している。
42 Ⅲ-2-1(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。	b	○生活介護:利用者一人ひとりに対する支援プログラムに基づき、科学的な支援が展開されている。 重い知的障害や自閉スペクトラム症のある利用者が在籍する生活介護では、利用者一人ひとりに対してアセスメントが実施され、個別支援計画の他に利用者の行動特性に応じた行動支援計画が策定されている。支援サービスは行動支援計画のプログラムに基づき、絵カードを用いた視覚支援やスケジュール支援を主軸に刺激をコントロールした環境で提供されている。個別支援計画並びに行動支援計画は、サービス管理責任者が作成し、支援サービスは、直接支援職員によって支援の方法・内容・量が異なることのないよう標準化された支援マニュアルに基づいて提供されている。 提供された支援サービスと利用者の状況は、所定の様式に記録し、定期開催される支援会議で振り返り・評価するなど、科学的な支援が展開されている。
Ⅲ-2-2(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。		
評価細目	評価結果	コメント
43 Ⅲ-2-2(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	○法人で統一された方法で個別支援計画が策定され、サービスが提供されている。 個別支援計画に関する各種様式は法人で定められており、事業別に配置されたサービス管理責任者が個別支援計画を作成し、サービス提供過程の進捗管理(プロセス管理)を実施している。特にアセスメントについては、法人内のプロジェクトチームが検討し作成した様式を運用しており、障害支援区分認定調査票の各項目と整合性を図り、現在の利用者の状態態を詳細に把握する内容となっている。
44 Ⅲ-2-2(2)-② 定期的に個別支援計画の評価・見直しを行っている。	a	また、アセスメントに基づき作成された個別支援計画の原案は、事業所内部の関係者による個別支援計画策定会議で協議され、利用者本人と保護者等代理人に提示し同意を得て交付されている。モニタリングも適宜実施されている。
Ⅲ-2-3(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
評価細目	評価結果	コメント
45 Ⅲ-2-3(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	○利用者に関するサービス提供実施記録は、専用ソフトを活用して作成され職員間で共有できる仕組みとなっている。 利用者へのサービス提供に関する記録(ケース記録)は、専用ソフトを活用して作成され、パソコンのネットワークシステムを活用し職員間で共有できる仕組みとなっている。また、生活介護の利用者支援に関わる観察記録等については、独自の様式をサービス管理責任者が作成し運用しており、支援サービスの実施状況と利用者の状況を把握する仕組みが構築されている。 しかし現在、記録を作成するための事務時間や利用者情報を職員間で共有するための会議時間の確保と実施方法について、また、各種様式の整備と記録内容の標準化などについて、事業所内で課題となっている。今後、業務改善の一環として、業務の効率化と、利用者への直接支援以外の業務の実施方法について検討されることを期待したい。
46 Ⅲ-2-3(3)-② 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	a	○法人で「個人情報保護に関する規程」が整備されている。 個人情報等保護・管理義務及び守秘義務については、法人の就業規則に明記されている。また、「個人情報保護法」及び各関連分野のガイドライン等に基づく個人情報の適正な取扱いについては、個人情報取扱規程及び特定個人情報取扱規程が整備されており、法人内の全事業所で適用されている。また、個人情報の取扱いについては職員に説明する機会を設け、誓約書の提出を求めており、利用者に対してはサービス提供に必要な情報の共有について利用開始時に同意を得ている。 事業所の特性上、様々な勤務形態の職員が勤務しており、どの職員も業務を通じて利用者の個人情報に触れる機会がある状況である。個人情報に関するトラブルが生じないよう直接支援の現場でどのように適用するか説明する機会を設けるなど、実効性の高い継続的な取り組みに期待したい。

評価対象Ⅳ 福祉サービス内容

A-1 利用者の尊重と権利擁護

A-1-1(1) 自己決定の尊重		
評価細目	評価結果	コメント
A① A-1-1(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。	b	○エンパワメントの理念に基づき、障害福祉サービスを提供している。 個別支援計画に基づくサービス提供過程のアセスメントやモニタリングにおいて利用者の強みを把握し、利用者の意向を尊重したサービス提供を重視し実施している。就労継続支援B型では、複数ある作業種目や作業工程の中から利用者一人ひとりが得意とする作業を担当できるよう配慮し、利用者が主体的に取り組めるよう配慮している。また、生活介護では、利用者の障害状況と作業能力を評価し、段階的に取り組むことができるよう活動状況を見守り、作業内容を調整するなど工夫している。 一方、作業活動以外の場面での利用者同士の相互交流や、利用者が主体的に活動する本人活動等への支援は行われていない状況である。通常の支援サービス以外の活動を支援することは容易ではないが、利用者同士の良好な関係づくりや相互理解に有効である。今後の取り組みに期待したい。

A-1-1 (2) 権利擁護		
評価細目	評価結果	コメント
A② A-1-1(2)-① 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。	b	<p>○法人内に虐待防止委員会を設置し、虐待防止の取り組みを行っている。</p> <p>法人として虐待防止委員会を設置し、虐待防止マニュアルを整備している。虐待防止マニュアルには、障害者虐待と虐待防止に関する基本的な事項や、法人内の事業所で虐待等が発生した場合の対応手順や報告書の様式が示されている。また、虐待防止研修を開催するなど法人として障害者虐待防止に取り組んでいる。</p> <p>事業所における虐待防止責任者は施設長が担当し、虐待に関する相談窓口として虐待防止マネージャーを設置している。事業所単位で虐待防止チェックリストによる検証等を定期的実施するとともに、利用者や保護者、職員への啓発活動を行っている。</p> <p>近年は、保護者の高齢化による家族機能の低下や重い障害のある人の家庭での介護負担から虐待等の権利擁護事案に至るケースが増加傾向にある。そのため、利用者や保護者にとって身近な存在である障害福祉サービス事業所の役割は大きく、事業所内の虐待防止に止まらない取り組みが重要である。現在事業所では、個別支援計画における保護者等との面談時において、家庭状況の把握に努めているが、利用者とその家族が抱える福祉ニーズに柔軟に対応する仕組みの充実を図るなど、権利擁護の視点での取り組みの強化に期待したい。</p>

A-2 生活支援

A-2-1 (1) 支援の基本		
評価細目	評価結果	コメント
A③ A-2-1(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>○法人の基本理念と基本方針に掲げられた利用者支援の基本的な姿勢に基づき活動している。</p> <p>ワークセンター日和山を運営する新潟市中央福祉会の法人理念には、利用者の人権尊重とエンパワメントの理念に基づき、「住み慣れた地域での自立(自律)生活と社会参加を推進する」ことが明示されており、ワークセンター日和山では、その具現化を目指して就労支援事業と生活介護事業を実施している。</p> <p>就労継続支援B型では、多くの利用者が働くことへの意識が高く、今回の訪問調査時にも、意欲的にクリーニング等の作業活動に取り組んでいる様子が確認できた。一人ひとりの利用者は毎日事業所に到着したら、あらかじめ割り当てられた当該日の担当作業を確認して作業に取り掛かり、各々の持ち場で責任をもって作業活動に取り組みながら、自身の技術を磨いている。利用者のなかには複数の作業工程を習得し、業務の進捗状況に応じて柔軟に対応できる方も在籍している。ワークセンター日和山の就労支援では、事業所開設時から、利用者一人ひとりの強みを活かしながら作業活動に参加してもらうことを基本的な考えとしており、現在もその姿勢が受け継がれ利用者支援が行われている。</p> <p>また、生活介護では、利用者一人ひとりの心身の状態等を評価し、利用者が楽しみながら活動に参加できるよう個別活動プログラムを作成し支援サービスを提供している。個別活動プログラムには通所から帰宅までのスケジュールが詳細に記載されており、行動障害のある方の自立課題、軽作業、創作活動、健康体操、口腔ケアなど、利用者一人ひとりの能力と特性に応じた内容で構成されている。生活介護の半数以上の利用者は障害支援区分5以上の重い障害があり、行動面で特別な支援を要する方である。利用者一人ひとりの障害と行動特性を専門的な視点で理解し、安定した日常生活を送ることができるよう支援している。</p>
A④ A-2-1(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	
A⑤ A-2-1(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。	b	
A⑥ A-2-1(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	
A⑦ A-2-1(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。	a	
A-2-1 (2) 日常的な生活支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑧ A-2-1(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>○在宅で暮らす通所利用者の家庭生活を支えるため、給食の提供を行っている。</p> <p>ワークセンター日和山では、多くの利用者が在宅で暮らしていることから家族の負担を考慮し、昼食は外部業者に委託し給食を提供している。昼食は利用者の楽しみであることから、配置された栄養士は年1回給食に関するアンケート調査を実施し、利用者の希望を献立作りに反映させている。また、定期的に健康だよりを発行し、良好な食生活を営むための情報を利用者と保護者に提供している。</p> <p>食事支援においては、利用者一人ひとりの食事形態やアレルギー、支援方法等を記載した食事支援マニュアルを整備しており、利用者が安全に食事することができるよう努めている。</p> <p>○入浴支援マニュアルを整備し安全で快適な入浴サービスを提供している。</p> <p>生活介護では、施設内に設置された浴室で希望する利用者に入浴サービスを提供している。入浴支援については、利用者が安全に入浴するための「入浴支援マニュアル」を整備しており、当該マニュアルは、①入浴支援の手順、リスク管理、健康観察など入浴支援全般に関わる留意事項と、②入浴サービスを利用する利用者一人ひとりの支援方法と支援上の留意点を記載した「入浴個別支援マニュアル」から構成されている。直接支援職員はマニュアルを共有し、入浴事故の防止に細心の注意を払いながらサービスを提供している。</p> <p>また、入浴支援の他、利用者の障害状況やADLの自立度に応じて排泄支援等の身体介護を行っており、その内容は、個別支援計画及び個別活動プログラムの支援内容に盛り込み、適切に実施するよう努めている。</p>

A-2- (3) 生活環境		
評価細目	評価結果	コメント
A⑨ A-2-(3)-① 利用者の快適性と安全・安心に配慮した生活環境が確保されている。	b	○快適で安全な活動環境を目指し努力している。 就労支援、生活介護ともに定員を超える利用者を受け入れ高い利用率を保持して一方で、利用者数に対する活動スペースが限定されていることから、快適で安全な活動環境を維持することが課題となっており、既存の設備を有効活用しながら工夫し使用している状況である。また、現在の施設建物は鉄筋コンクリート3階建であり、身体障害者用エレベーターや入浴設備も完備しているものの、建設から20年以上が経過し大規模修繕や設備等の入替が課題であると事業所としても認識している。 しかし、事業所として施設建物・設備等の耐用年数の延長を図るための営繕保守計画や施設環境の改善を目的とした計画の整備には至っていない。利用者が安全で快適な環境で活動するためには、障害特性に応じた環境整備や清掃等の日常的な業務の他に、施設整備に向けた組織的かつ計画的な取り組みが必要である。将来に渡り利用者に親しまれる事業所であるために、施設建物と施設環境を評価したうえで具体的な取り組みに期待したい。
A-2- (4) 機能訓練・生活訓練		
評価細目	評価結果	コメント
A⑩ 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。	—	評価対象外
A-2- (5) 健康管理・医療的な支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑪ 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	○日常の健康観察・健康管理、健康を維持するための活動に力を入れている。 利用者の日常の健康観察と健康管理については、直接支援職員と看護師で連携して行い、必要に応じて協力医療機関への相談や紹介等を行っている。また、利用者一人ひとりの基礎疾患、通院先、服薬状況、緊急時連絡先等の医療に関する情報については、所定の基本情報シートに記載し管理しており、サービスを提供するうえでの確認事項として職員間での共有が図られている。 特に生活介護においては、健康を維持するための体操や歯科衛生士の資格を有する職員による口腔ケアを実施するなど、利用者の健康管理に努めている。
A⑫ A-2-(5)-② 医療的な支援が適切な手順と安全管理体制の下に提供されている。	b	しかし、通所型事業所であることから利用者の自宅での健康状態の把握や服薬管理、感染症に罹患した場合の対応には限界がある。そのような健康管理上の弱点を職員間で共有し、通所型事業所における疾病の早期発見と早期治療、感染症蔓延の防止など、保健衛生に関する組織的な取り組みに期待したい。
A-2- (6) 社会参加、学習支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑬ 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。	b	○作業活動を通じた社会参加に力を入れている。 事業所内外の作業活動を通じて利用者の社会経済活動への参加を推進しており、特に就労継続支援B型の利用者においては、作業活動を通して就労に必要な知識・技術を習得しコミュニケーション能力を養う場となっている。 現在、提供している作業活動の特性上、利用者一人ひとりの希望に応じた学習支援等は行われていないが、作業活動以外では、買い物等の外出支援を希望する利用者に対してガイドヘルパーの利用を調整するなど、利用者の社会参加を支援している。
A-2- (7) 地域生活への移行と地域生活の支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑭ 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	○法人として複数のグループホーム・短期入所施設を運営し、利用者の地域生活を支援している。 法人として、複数のグループホームや単独型の短期入所事業所を運営するなど、地域の福祉ニーズに応じた地域支援事業を展開している。ワークセンター日和山の利用者のなかには、法人内のグループホームを利用されている方々が複数名在籍しており、法人内で連携しながら支援に当たっている。 また、グループホームへの入居を希望する利用者については、相談支援事業所や行政機関と連携しながらグループホームに関する情報提供、短期入所や体験利用の機会を設けるなど、利用者や保護者の意向に基づき支援を行っている。
A-2- (8) 家族等との連携・交流と家族支援		
評価細目	評価結果	コメント
A⑮ 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。	a	○保護者会が組織されており、良好な関係を築きながら支援を行っている。 利用者の保護者を会員とする「ワークセンター日和山保護者会」が組織されており、ワークセンター日和山の事業活動への協力、研修活動等を行っている。また、法人内の各事業所にも保護者会が組織されており、各保護者会の役員によって法人全体の保護者会も組織されている。ワークセンター日和山の前身である「小規模授産施設日和山福祉作業所」の時代から保護者会の活動は、法人と事業所の発展に寄与しており、現在も保護者会とのつながりを大切にしている。 コロナ禍以前に行われていた利用者や保護者、職員の交流の機会については、現在自粛しているとのことであるが、今後も利用者の家族とのつながりを大切に事業活動に期待したい。

A-3 発達支援

A-3-(1) 発達支援			
評価細目		評価結果	コメント
A⑩	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。	—	評価対象外

A-4 就労支援

A-4-(1) 就労支援			
評価細目		評価結果	コメント
A⑪	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。	a	○これまで培ってきた基本姿勢を大切にしながら企業や地域住民と連携し事業を展開している。 ワークセンター日和山は、その前身である「小規模授産施設 日和山福祉作業所」の誕生以来、40年以上の長きにわたり就労支援を主軸に障害のある方々の地域生活の推進とQOLの向上のため活動している。 就労継続支援B型事業については、定員45名に対し現員50名の利用者が通所しており、その多くが施設・病院等のリネンを中心としたクリーニング事業または機械の整備や掃除等で使用する工業用ふきん(ウエス)を生産するウエス作業に従事している。いずれの作業も地域住民や委託業者、納品先の施設・病院・企業等の事業所以外の方々と関わる機会が多い作業活動であり、利用者は作業活動を通じて社会経済活動に参加している。 また、複数の作業工程のある作業は、利用者が就労に必要な知識・技術を習得し、コミュニケーション能力を養う場となっている。ワークセンター日和山では、これまで就労支援で培ってきた基本姿勢である「①利用者の強み(ストレングス)活かした支援」、「②“生き生きと働くことのできる環境”づくり」、「③利用者の自己選択・自己決定の尊重」を大切にしながら、職員が利用者とパートナーシップを形成し就労支援を実施している。 現在は新型コロナウイルス感染症拡大の影響の他、著しい光熱費・洗剤等材料費の高騰、作業設備の修繕など経営上の様々な課題を抱えているが、利用者、地域、関係企業等にとって欠くことのできない事業所となっている。法人の中核的な事業所として利用者支援の基本姿勢を継承し、未永く就労支援事業が継続されることを期待したい。
A⑫	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	○分かりやすい工賃支給規程への改定に期待したい。 ワークセンター日和山の就労継続支援B型の平均工賃月額額は、3万円台後半と県内で最も高い水準を維持している。また、利用者を支払われる工賃は、「工賃支給規程」に基づいて計算され、出勤日数や休日、祝日出勤時間を考慮し支払われており、毎月の工賃支給日に管理者である施設長より手渡されている。 工賃支給について定められた「工賃支給規程」は利用者が理解するには難しい内容となっており、自分の工賃がどのような仕組みで計算され支給されているのか、利用者には分かり難い内容となっている。定期的に工賃に関する利用者向けの説明会を設けたり、工賃支給の明細書を工夫するなど、利用者の就労へのモチベーションがより高まるような取り組みに期待したい。
A⑬	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。	b	○分かりやすい工賃支給規程への改定に期待したい。 ワークセンター日和山の就労継続支援B型の平均工賃月額額は、3万円台後半と県内で最も高い水準を維持している。また、利用者を支払われる工賃は、「工賃支給規程」に基づいて計算され、出勤日数や休日、祝日出勤時間を考慮し支払われており、毎月の工賃支給日に管理者である施設長より手渡されている。 工賃支給について定められた「工賃支給規程」は利用者が理解するには難しい内容となっており、自分の工賃がどのような仕組みで計算され支給されているのか、利用者には分かり難い内容となっている。定期的に工賃に関する利用者向けの説明会を設けたり、工賃支給の明細書を工夫するなど、利用者の就労へのモチベーションがより高まるような取り組みに期待したい。