

<別紙1>

## 第三者評価結果報告書

① 第三者評価機関名

株式会社フィールズ

② 施設・事業所情報

名称：川崎市わーくす川崎	種別：就労継続支援（B型）、 就労移行支援、就労定着支援
代表者氏名：笹久保 めぐみ	定員（利用人数）：40 名
所在地：〒210-0026 川崎市川崎区堤根34-15 ふれあいプラザかわさき2階	
TEL：044-200-4666	ホームページ： <a href="http://www.tomoni.or.jp/">http://www.tomoni.or.jp/</a>
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：平成26年4月1日	
経営法人・設置主体（法人名等）：社会福祉法人 県央福祉会	
職員数	常勤職員：8名 非常勤職員：5名
専門職員	（専門職の名称） 名 社会福祉士 2名
施設・設備の概要	（居室数） （設備等）
	事務室1 洗面所1
	訓練・作業室1 シャワー室1
	相談室1 トイレ(多目的トイレ含め3ヶ所)
	食堂・休憩室1
	更衣室2
	倉庫2

③理念・基本方針

法人理念

1. ソーシャルインクルージョン（共生社会）を目指します。
2. 先駆的で開拓的な事業を展開します。

事業所理念（サブ理念）

利用者さんやご家族は大切な「お客様」、人権を尊重し利用者さん主体の支援を。

基本方針

1. 人権尊重とサービスの向上を図ります。
2. インフォームドコンセント及びエンパワーメントを大切にした利用者さん主体の支援を推進します。
3. 地域との共生をめざします。
4. ニーズの多様化と複雑化に対応します。
5. 社会のルール（コンプライアンス）を徹底します。
6. 説明責任（アカウンタビリティ）を徹底します。
7. 人材の確保・育成のための研修体制を充実します。
8. 柔軟で行動力のある組織統治（ガバナンス）を徹底します。
9. 財務基礎の安定化に努めます。

10. 国際化の対応に取り組みます。  
11. 社会貢献活動に積極的に取り組みます。

④施設・事業所の特徴的な取組

- ・就労継続B型、就労移行、就労定着という就労系3事業と、特定相談支援事業の合計4つの事業を運営しています。訓練から就職活動、企業就職後の定着支援まで切れ目なく一貫した支援を提供しています。
- ・その人に合った求人があれば、B型や移行の所属に関わらず紹介し就職の結びつけます。相談事業と定着支援上業により就職後も手厚く支援することができます。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和4年5月16日（契約日） ～ 令和5年1月24日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2回（2019年度）

⑥総評

◇特長や今後期待される点

1)一貫した手厚いサポートが就労者増加や職場定着率の良さにつながっています  
就労継続支援B型、就労移行支援、就労定着支援の3事業を切れ目なく支援しています。軽作業や施設外作業の訓練を経て、就職活動を行い、就職後の職場定着につながっています。利用者は馴染みの職員との信頼関係を築きながら、一貫したサポートを受けています。就労支援強化の取組の一環として、就労継続B型利用者の就労移行へのステップアップを奨励し、就労継続支援B型の所属であってもその人に合った求人があれば就職に結びつけています。就職後もジョブコーチ方式で就職先の職場訪問など、手厚いサポートの下、職場定着率100%を実現しています。

2)障害特性や個別性を大切に扱い、日々の支援に活かしています

管理者は法人の構造化委員会に参加して学び、障害特性とその応用をしっかりと活かして利用者支援に役立てています。作業やデイスケジュールの視覚化、色や数字を用いた表記、備品のポジショニングにより、利用者にとって動きやすく、働きやすい環境設定をしています。利用者への配慮が行き届き、結果として作業に集中でき、仕事の効率化につながっています。利用者の障害特性等を詳細に分析した上で、色でストレス度を表すカラーバロメーターを使うなど、働きやすい治具の工夫が実現しています。個別性を重視した利用者支援が職員間の共有と支援実施に根付き、利用者の活動性や意欲の向上につながっています。

3)利用者本位のサービス提供が、工賃アップにつながる好循環を実現しています  
コロナ禍で受注が減り目標には到達しませんでした。その中でも年々平均工賃を上げています。今までの実績により取引先の信頼を得て、継続的な受注につながり、収入は安定しています。軽作業部門でも、取引先はわーくす川崎で作る完成品の品質の高さを評価し、自信を持って、取引先の更なる開拓を継続しています。利用者に応じた作業と支援が高い品質と効率につながっています。利用者の障害特性をしっかりと理解し、個別に適切な支援を継続して、利用者との信頼関係を構築しています。一人の人間として尊重される関係性の中で、利用者は自分の持てる力を存分に発揮し作業に取り組める環境があります。そうした取組により、毎年の工賃アップにつながるという好循環が実現しています。

#### 4) 後進の育成を具体的に進めていくことが期待されます

現在の管理者は、開設当初から事業所の現場支援を担当してきました。事業所の業務に精通し、地域との顔の見える関係を築き、職場開拓のスキルや人脈を培ってきています。管理者の強力なリーダーシップが事業所全体を牽引している現状です。法人内では常勤職員は異動となる可能性もあります。管理者本人も、次のステップに向かって進む時期がきていると、自覚しています。リーダー的存在の後進の育成が今後の課題となっています。サービスの質を維持向上させながら事業所運営を継続し、利用者や地域に対する存続意義を示すことが期待されます。

#### ⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

取引先や職場の開拓等により、仕事の機会の拡大に努めています。障害者就労・生活支援センターやハローワーク等と連携し、就労支援を行っています。採用前には2週間程度の実習を行い、振り返り、評価をしっかりと行って利用者さんと企業とのマッチング等の就職支援を適切に行っています。また、職場見学や体験実習の機会を多く提供し、雇用側と利用者さん、施設側の相互理解が進むよう努めています。

就職した後も新しい環境に慣れるまで、毎月職場訪問を行いサポートしています。その他にも地域の企業等との関係性の構築や障害者が働くための「合理的配慮」を促進する取り組み・働きかけを行っています。就労した利用者さんが集まる「就労者の会」を定期的開催し、近況報告や就労の悩み等を話せる場を提供し、定着フォローに努めています。

今後も職員全員で利用者さんの適切な一貫した就労支援を行っていきたいと思います。

#### ⑧第三者評価結果

別紙2のとおり