

# 福祉サービス第三者評価結果

## ①第三者評価機関名

有限会社 保健情報サービス

## ②施設の情報

名称：F & Y 境港	種別：就労継続支援事業A型		
代表者氏名：田崎 昌宏（管理者）	定員（利用人数）：10名		
所在地：鳥取県境港市中野町1929-1			
TEL：(0859) 42-1121	ホームページ：http://www.yowakai.com		
【施設の概要】			
開設年月日 平成21年4月22日			
経営法人・設置主体（法人名等）：医療法人 養和会 理事長 廣江 仁			
職員数	常勤職員： 5名	非常勤職員	0名
専門職員	サービス管理責任者 1名		
	職業指導員 3名		
	生活支援員 1名		
施設・設備の概要	作業室 2室	事務所	1室
	加工室 1室	洗面設備	1カ所
	休憩室 1室	トイレ（多目的含む）	3ヶ所
	相談室 1室	送迎車	3台

## ③理念・基本方針

### ◎理念

養和会は、ご利用者の幸せ  
地域の幸せ  
職員の幸せ を追求します。

### ◎基本方針

- 1) 人権を尊重し、ご利用者に「安心・安全・安らぎ」のある医療・介護・福祉を提供します。
- 2) 地域とつながり、職員を大切にし、共に歩み続ける法人を目指します。
- 3) 人にも環境にも優しい活動に取組み、地域に貢献いたします。

### ◎F&Y 境港運営方針

障がいのある方が、持てる力を発揮して、就労する場を確保します。  
また、一人ひとりに応じた成長を見守ることで、自尊心を高めていく支援を心掛けます。

### ◎キャッチフレーズ

あなたの心の夢や希望を  
共にあたため  
共に育みたい

### ④施設の特徴的な取組

社会福祉法人養和会の障がい福祉サービス事業所「F & Y 境港」は、平成21年旧境水産高校の跡地に、就労継続支援事業A型、就労継続支援事業B型、自立訓練（生活訓練）の多機能型施設として開設されています。精神保健福祉士・社会福祉士など有資格者も多数配置されており、専門性を生かした支援が行なわれています。

障がいのある方が、持てる力を発揮して、就労する機会を保障し、労働法規に則った働く場を提供しておられます。

それぞれの就労作業活動（必要に応じて、施設外就労、職場実習、求職活動（一般就労への支援）、職場定着支援、心身の状況を考慮した訪問支援）及び健康管理等を通じて、自立した日常生活（社会生活）を送ることができる実践的な仕事や生活訓練（各種の行事やレクリエーション等含む）等が行われています。

現在、養和会グループ（社会福祉法人、医療法人が一体的に）として、多様なサービス（地域の医療、介護、福祉に貢献（障がい者含む）のスケールメリットを生かして、地域共生社会の実現に向けての「SDGs（17の目標等、誰も置き去りにしない世界）」を意識した事業経営を目指して、次世代、次々世代も安心して暮らすことができる社会を作っていくこと、地域の課題に目を向けて、地域住民とともにすべての人が孤立することを防ぐ取組みに力を注いでいくための「2030ビジョン」の策定が進められています。

### ⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和3年11月1日（契約日） ～ 令和4年1月17日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審期）	0回（令和 年度）

### ⑥総評

◇特に評価の高い点

○持続可能な開発目標である「SDGs」と連動した社会福祉法人（医療福祉法人含む）の養和会グループの「2030ビジョン（将来ビジョン事業方針）」の策定

養和会グループの法人戦略（将来ビジョン事業方針）に基づき、サービス目標、運営方針等、中・長期事業計画に反映した計画が策定され、F & Y 境港としての財務状況、組織体制、利用者の経年別利用数、福祉サービスの内容や行事、レクリエーション、設備修繕等、人材育成等について、法人の中・中期事業方針（収支計画・事業運営計画等）に連動した各部門単位にキャッチフレーズや各種施策の計画が策定による利用者へのサービス

提供が行われています。

現在、全ての人々にとっても社会福祉法人（医療福祉法人含む）の養和会としても共に持続可能な未来を築くための各施策等の2030ビジョン（SDGs）の策定が進展しています。

#### ○適正な組織運営に向けた法令遵守の取組み

社会福祉法人養和会のコンプライアンス委員会体制へF&Y境港内の法令遵守責任者が定められ、業務運営の重点施策として、法令遵守と職業倫理の徹底を掲げ、内部監査の実施等組織的な法令遵守による業務運営の徹底及び職場風土の形成の取組みが行われています。

法人組織へ職員の公益通報制度や相談窓口が開設され、更には、法人の必須研修として、人権研修、リスクマネジメント研修、行動制限最小化研修、身体拘束研修等、法令遵守に関する研修等、職員への理解を徹底するためのコンプライアンス研修が実施されています。

#### ○利用者へのサービスの質の向上への取組み

法人内の品質管理委員会、待遇委員会体制によるサービスの質の向上対策として、利用者からのアンケート調査の実施や日常サービスの維持・担保等の内部監査（年1回）による分析や対策の実施に加えて、職員必修としてのサービスの質の向上に向けた内部接遇研修等が行われ、研修後の理解度チェック等が行われています。

当施設での朝・夕会でのその日の反省会や月1回のスタッフの会議によるサービスの振り返りが実施され、次年度からは、サービス提供等のミッション工程表に対する振り返りチェック（毎月）の法人組織全体での取組みが行われる等の検討が進展しています。

#### ◇改善を求められる点

● 人事考課制度の導入による組織として「目標設定・管理者面談・自己評価（成果の振り返り）・評価サイクル等の体系化され、更には、職員一人ひとりの育成計画が一体的に実施される等、障がい者福祉サービスの質の向上に人材育成の強化の取組みが実施されていますが、職員の理解度の低さや評価のフィードバック（定量的な成果や業務遂行能力・行動力等）についての工夫等に期待します。

#### ● 業務の更なる効率化及び適正な業務運営の推進に向けて

ICT導入による業務効率を考慮した記録の電子保存等の業務運営に加えて、各種の社内通達（業務指示・情報等含む）等、職員が必要時に閲覧する等、適正で効率的な業務の促進を図り、職員一人ひとりがいつでもどこでも利用できる環境等、情報端末（パソコン、タブレット端末等）の整備が計画的に行われることに期待します。

定期的な各種のマニュアルの点検等を行う等、各種マニュアルの職員への周知徹底を図る等、常に適正で標準的な福祉サービスの提供が行われるための取組みに期待します。

### ⑦第三者評価結果に対する施設のコメント

第三者評価を受審することで、自分たちの業務について改めて考える機会になりました。今回の結果をより分析し、改善点を求められる点について具体的に取組んでいこうと思います。特に業務の効率化を図るための ICT 導入について、法人全体で検討していこうと思います。

就労継続支援事業 A 型として、地域の理解を得ながら作業の幅を広げていくことで、ご利用者一人一人の可能性をより一層引き出せる支援を目指していきたいと思っています。

### ⑧第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

平成 27 年度より判断基準(a、b、c)の考え方が、「よりよい福祉サービスの水準へ誘導する基準」となるよう以下のように変更になりました。

「a」 より良い福祉サービスの水準（質の向上を目指す際に目安とする状態）

「b」 「a」に至らない状態、多くの施設・事業所の状態（「a」に向けたと取組みの余地がある状態）

「c」 「b」以上の取組みとなることを期待する状態

## 第三者評価結果（就労継続支援事業A型）

### 共通評価基準（45項目）

#### 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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の理念・基本方針が明文化され、ホームページ、広報誌「きゃらぼく」、パンフレット等の掲載し、地域を含め広く公表されています。</p> <p>職員への説明は、将来のビジョン（理想の姿等）及び新年度の事業計画説明時に組織の理念・基本方針等の説明や意識の徹底が図られています。</p> <p>利用者・家族等へは、入所時に重要事項説明書、パンフレット等で周知が行われています。</p> <p>また、当施設では、朝の会で利用者も職員と同様に、理念・基本方針の唱和が行われています。</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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>地域行政等による障がい者支援等に関する各種法令改正や地域福祉計画等の福祉ニーズ等の収集等を通じて、障がい者事業を取り巻く環境の情報が把握されています。</p> <p>事業計画に対する月次報告等の経営分析（収支、コスト管理、経営管理等）が本部管理会議（毎月）、役員会（2ヶ月単位）等で討議され、それぞれの担当事業所の成果や課題等の対策や関係機関の情報交換等が実施され、事業計画等の施策へ反映されています。</p> <p>また、年2回の法人本部と各部署長との面談が実施され、事業運営状況や財務状況の確認、分析や課題等の共有を図り、健全な経営に向けての運営方針を定めた事業推進が行われています。</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>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人本部へ事業計画（目標）の月次報告が行われ、施設長会議等に於いて、F&amp;Y境港としての成果分析や課題等への対策が定期的に役員会が実施され、経営課題や改善対策等について職員へフィードバックされ業務の運営が行われています。</p> <p>F&amp;Y境港での各担当（就労継続支援事業A型、就労継続支援事業B型、自立訓練（生活訓練）単位の事業実績（成果や課題分析等）を職員の意思や業務の検証や改善等による共有を図り、毎月の月次報告へ反映させる等の取組みに期待します。</p>		

### I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
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	I-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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>養和会グループの法人戦略（将来ビジョン事業方針）に基づき、サービス目標、運営方針等、中・長期事業計画に反映した計画が策定されています。</p> <p>F &amp; Y 境港の財務状況、組織体制、利用者の経年別利用数、福祉サービスの内容や行事、レクリエーション、施設設備修繕等、人材育成等について、法人の中・中期事業方針（収支計画・事業運営計画等）に連動した各部門単位にキャッチフレーズ（毎年）や各種施策（目標設定等）の計画が策定されています。</p> <p>現在、全ての人々にとっても社会福祉法人（医療福祉法人含む）養和会としても共に持続可能な未来を築くための各施策等の2030ビジョン（SDGs）の策定が進展しています。</p> <p>職員一人ひとりの役割に落とし込み年度当初の職員全体への説明が行われています。</p>		
5	I-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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>中・長期計画の事業計画に基づき、単年度の事業計画としての収支計画及び利用者へのサービス提供等の品質目標、成果指標等が策定され、事業所内で職員に説明が行われています。</p> <p>財務目標や戦略的視点である福祉サービス等の品質目標、それを支える職員の教育目標が設定され、各部署に於ける各種計画に対する成果の進捗状況を定期的に評価する取組みが行われています。</p> <p>次年度より、事業計画の目標設定（財務目標、サービス提供品質目標、人材教育目標等）を組織全体の共通した目標及び部署、職員一人ひとりへの細分化したグループ全体にガバナンスが効いた取組みにするため検討が実施されています。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
6	I-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>&lt;コメント&gt;</p> <p>事業計画に対する実施状況は、毎月、会計会議（収支分析等）が実施され、法人本部管理会議で成果や課題等の改善対策等の報告が行われています。</p> <p>法人本部の経営層との各部署長面談（毎年10月～11月）が実施による組織全体の上期の事業計画の進捗状況の分析、課題の把握等が実施され、下期への事業目標の修正や見直しを図る等の事業運営が実施されています。</p> <p>年度末には、年間事業計画の収支報告書及び活動内容等の分析・課題等の評価による事業総括が行われ、次年度の事業計画策定へのサイクル（年2回の評価・見直し）による組織的な取組みが行われています。</p> <p>事業計画に対する月次分析・対策の実施等が行なわれていますが、事業の収支状況に加えて、サービス内容として、各種訓練、事業所内作業、施設外支援、訪問支援等の計画に対する計画に対する実施成果や取組み課題等の分析や対策を職員間での検証や討議による報告書の提出等を求める等、職員を更に巻き込み、職員が知らない、分からないを払拭する取組みに期待します。</p>		

7	I-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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>事業運営方針等、ホームページへの掲載、広報誌「きゃらぼく」等でのサービス提供内容等が公表され、利用者・家族等や地域の方々へ理解される為の取組みが行われています。</p> <p>理念・組織の基本方針や事業内容等は、事業所内の掲示板へ掲示され、利用者の作業活動の内容や工賃規定や当施設におけるルール（留意事項）等については、重要事項説明書や日常の支援サービスの中で十分説明して理解頂いている様ですが、最大の目的である利用者が自立した日常生活や社会生活を送ることができる為の取組みや成果・実績が利用者等に理解される取組みにつながっていく事に期待します。</p>		

#### 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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人内の品質管理委員会、接遇委員会体制によるサービスの質の向上対策として、利用者へのアンケート調査の実施や日常サービスの維持・担保等の内部監査（年1回）による分析や対策の実施に加えて、サービスの質の向上に向けた必須の内部接遇研修が実施され研修後の職員理解度チェック等が行われています。</p> <p>当施設での朝・夕会でのその日の反省会や月1回のスタッフの会議（個別検討会議）によるサービスの振り返りが実施され、次年度からは、サービス提供等のミッション工程表に対する振り返りチェック（毎月）の法人全体での取組み実施等の検討が進展しています。</p>		
9	I-4-(1)-② 評価結果にもと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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人内の施設長会議等の定期的な事業推進状況の分析・課題対策等が定期的（月次分析等）に行われ、事業運営等の改善対策に沿った取組みが実施されています。</p> <p>職員と上長面談（年2回）が実施され、人事考課制度と連動した業務の振り返り（自己評価含む）を通じて、職員からの意見・要望等の把握や組織の課題や問題点等についての認識を共有した改善対策の取組みが行われています。</p>		

## 評価対象Ⅱ 施設の運営管理

### 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>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の職務分掌による管理者としての運営管理・責任体制等が明確化され、不在時の責任者の配置（日常業務や緊急時対応の権限移譲等）による実効性を高める連携等、施設全体のサービスの質の向上に向けた取組みが実施されています。</p> <p>組織の運営に必要な養和会運営組織図等、事務室へ掲示されていますが、職員の組織目標への達成に向けたやる気と熱意を高める為の取組みや事業への理解を深めるための利用者や部外対応の適切な実施、緊急時の適切な指揮命令等が求められることから更に自らの責任と権限を職員に対し理解を深める取組みに期待します。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人のコンプライアンス委員会にF &amp; Y境港内の法令遵守責任者も参加し、業務運営において必要な法令遵守と職業倫理の徹底に向け、管理者が先頭に立ち取組まれています。</p> <p>また、法人へ職員の公益通報制度や相談窓口が開設され、更には、法人の必須研修として、人権研修、リスクマネジメント研修、行動制限最小化研修、身体拘束研修等、法令遵守に関する研修等、職員への理解を徹底するためのコンプライアンス研修が実施されています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>毎日の夕礼等での反省会や月1回のスタッフの会議によるサービスの振り返りが実施され、日常の上長への報告、連絡、相談等の徹底が行なわれており、サービス内容等の把握による課題の改善やサービス向上への指示等が日頃から実施され、人事評価制度と連動した施設長による年2回の職員面談を通じて、就労に対する支援や労働法規の遵守、利用者からの相談等への対応等、利用者への支援サービス内容が適切に実施されているか等の把握による指導・アドバイス等が行なわれています。</p> <p>また、毎年、法人組織で実施される利用者満足度調査や当施設内への意見箱の設置による利用者・家族等の意見・要望を収集し、福祉サービスに反映させる取組みが実施されています。</p> <p>日常の作業現場等へのランドや利用者、職員への声掛け等支援サービスの把握等の現地・現物主義での指導・アドバイスの実施も行われています。</p>		

13	Ⅱ-1-(2)-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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>人員の効果的配置としては、必要な職種の1名配置での業務運営で進められています。</p> <p>業務の改善、コスト削減と連動するICT導入による業務効率の向上等、効果的、効率的な業務運営方針に向けた取り組みが法人組織全体と比して、F&amp;Y境港での業務効率へのシステム系ソフトウェア等の改善が進んでいない環境を感じます。</p> <p>育児休暇や休暇後の時短勤務規程や各種休暇等、国が進める働き方改革（ワークライフバランス）の調和のとれた仕事と暮らしに向けた業務の推進への検証や組織が目指されている職員一人ひとりのやり甲斐や充実感を感じながら働く職場づくりに期待します。</p>		

## 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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>退職等が発生した場合の対応として法人本部と調整を図り、法人によるホームページ掲載やハローワーク募集、各種専門学校等への積極的な新規採用等の活動が行われています。</p> <p>人材の定着等に向け、職員の育成に向けた研修や資格取得等の希望調書（さくらシート）の提出を参考とした研修計画が策定されていますが、F&amp;Y境港としての定数が少ないことから外部研修等の機会が厳しい現状も想定されます。</p> <p>職員一人ひとりの知識・技術等のスキル向上に向けた取り組みを粘り強く推進し、組織の研修制度の充実等（キャリアプラン等による教育体系）に沿った人材育成と連動した福祉人材の確保・定着に向けた取組みに期待します。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人養和会として、職員一人ひとりの業務実績に報いるための人事評価基準が明確にされ、人事考課制による職員一人ひとりの目標達成シート作成（実績、自己評価等）を反映した人事管理が行われています。</p> <p>職員への人事考課制度としての目的や職能級（等級）の役割・機能を職員に十分理解されるための説明が必要と考えます。</p> <p>人事考課等は、評価する側の管理者が組織的に統一化された評価指標（人事基準等）に基づき、毎年、公平で公平な職員への評価が行われるための組織内研修（評価者の考課研修等）が実施されています。職員一人ひとりの目標に対する成果や業務遂行能力等への適切な指導・アドバイス等が適切に実施されることで、仕事へのやり甲斐・達成感を意識できる人事管理が求められることから、職員の理解と納得に向けた取組み期待します。</p>		

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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>社会福祉法人としての業規則に基づいた勤務管理（時間外管理、時短勤務規定、年次休暇（緊急の場合はなかなか取れないが）、リフレッシュ休暇（連続休暇）、産休、育児休暇明けの職員が働きやすい環境整備及びフィットネスクラブの利用等、健康に関する取組みが行われています。</p> <p>また、職員のメンタル（ストレスチェック）の相談や健康診断（年1回）、インフルエンザ予防接種（法人負担）等が毎年実施されています。</p> <p>新型コロナウイルス感染症予防対策及び感染した場合等のマニュアルが編成（常に新たな情報のメンテや職員への周知等の実施）に沿った日常業務における基本的な感染対策、感染発生時の対応等、充実した福利厚生制度による組織運営が行われています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>人事考課制度における職員と部署長面談（年2回）で、職員の目標管理シート（年間計画）に対する業績実績及び職員一人ひとりの人材育成に関する要望等の聞き取り及び経験や知識・技能（強み・弱み）が把握され、毎年の人事管理（職能資格）と人材育成計画（研修等）が連動して作成され、組織として「期待する職員像」が明確に定められ、職員の仕事に向かうための姿勢が示され、職員一人ひとりの育成研修（法人養和会必須研修：法令遵守、接遇研修、人権学習、個人情報保護等）及び外部研修（随時）等への参加が行われています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の人材育成基本方針に基づき、研修計画（法人：教育委員会）が策定された教育・研修（必須）が行われています。</p> <p>職員の育成基本方針が体系化され、経年研修計画及び業務と直接つながる組織内研修に加えて、職員一人ひとりに必要な外部研修、有資格研修等へ参加は、個人の経験・知識・技術等の習得状況を考慮する等の育成計画による教育・研修が行われています。</p> <p>また、教育委員会、教育担当において、研修終了後は、教育後の効果測定が実施される等、理解度のアップに向けたチェックが実施され、より効果的な研修に向けた工夫が行われています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>人事考課制度と連動した経験年数、資格取得状況を踏まえた中・長期的な育成計画（経年別研修履歴の作成）に基づいた研修が実施されています。</p> <p>職員一人ひとりの研修計画は、職能や経験年数を考慮した階層別研修及び職種別研修や各部署（担当）で必要なテーマ別研修等が計画的実施されています。</p> <p>特に、新人研修（中途採用者研修含む）から始まる2年目～4年目研修、現任者研修、管理者研修等が計画に実施されています。</p> <p>研修参加後の復命的な他の職員への伝達研修等による共有も行われています。</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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>実習生マニュアルに基づき、法人として実習生の受け入れを積極的に行われています。</p> <p>実習性の受け入れは、実習生担当が窓口で、学校側と実習プログラム等の調整が行われ、実習当日のオリエンテーションで、実習生名簿や人権尊重に対する重要性や個人情報保護(プライバシー保護含む)等を守る等の説明が行われ、現場担当者が体験学習を中心に実施されています。</p> <p>また、実習期間に学校側から実習模様の検証(2回程度)が行われ、研修の最終工程では、振り返り会等の研修体験の取りまとめ等による実効性のある研修が行われています。</p> <p>新型コロナウイルス感染症対策等により、実習期間や時期等への配慮等、非常に難しい状況が続いております。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の理念・基本方針及び事業運営に関する法人概要、決算報告書、F&amp;Y境港就業支援A型スコア公表様式、施設案内、気軽に相談できる相談窓口、提供する福祉サービス内容・人材募集等々、ホームページ、パンフレット、広報誌及びワムネット等への福祉サービス第三者評価結果等の掲載等の情報公開が行われています。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人として、公認会計士等による外部監査が行なわれています。</p> <p>F&amp;Y境港へも定期的な社内監査が行われ当施設の施設経営・運営、財務管理(小口現金取り扱い及び加算算定等のチェック等報酬関係の収益可視化)等は、法人として総括的な内部統制の効いた事業経営が実施されています。</p> <p>なお、社内規定など組織的に運営される各種の規約や行政指示文章、各種のマニュアル・手順書等が現行化され、社内システムの活用による職員がいつでも閲覧が可能であり、不透明な場合の確認や検討等による適正な業務運営が実施されるための仕組みが構築されています。</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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の地域交流事業としての「仁風荘さくらまつり」「長寿を祝う会」等への招待（家族及び地域の高齢者）及び自治会長の参加交流：年2回の防災訓練等、地域密着型の交流が行われていましたが、一昨年来の新型コロナ感染予防対策等で、中止による地域との関係維持が難しい状況にあります。</p> <p>F &amp; Y境港としても地域自治会や公民館との交流による公民館祭りへの参加（野菜の販売）等が行なわれていましたが、新型コロナ感染予防対策として、公民館祭等が中止となっております。</p> <p>地域との交流は、利用者の地域自立への大切な営み及び地域からの障がい者に対する理解を深めるために大切なものであります。新型コロナ感染症の安全・安心な社会を見据えた今後の取り組み等について、地域との関係強化に向けた対策検討等に期待します。</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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人として、ボランティアマニュアルに沿ったボランティア等の受け入れが行われています。</p> <p>F &amp; Y境港として、毎年（11月）に収穫祭が行われ、ボランティアセンター等からの支援が実施されていましたが、コロナ禍の中、参加等が厳しい現状となっております。</p> <p>また、家庭からの通いで、日中の就労業務が主な活動であるので、ボランティアの参加者が非常に限定されることから新型コロナ感染症の収束後、施設が計画するイベント等への支援活動等として、学生ボランティア（小・中学校の総合学習や社会学習、高校生の職場体験に連動したボランティア等）等への働きかけ等の取組みに期待します。</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 施設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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>F &amp; Y境港として、安心・安全な組織運営等に向けた、市福祉課、福祉サービス事業連絡会、福祉自立支援協議会、病院（利用者のかかりつけ医、救急医療施設等）、相談支援事業所、保健所、警察署、消防署等の関係機関とのネットワークの構築及び「関係機関連絡一覧」のリストが作成され、緊急時等においても適切な対応が行われるための必要な機関との連絡等が密に取られています。</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り組みが行われている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の地域生活部会による地域ニーズの把握活動の推進や市の障害者福祉計画委員会、地域の福祉サービス事業所連絡会、福祉自立支援協議会等への参加、公民館とのつながり等による地域福祉ニーズや各種の情報収集が行われています。</p> <p>利用者の地域に住まいされている家族等との情報交換等がありますが、地域住民の方々との交流がめっきり減少している様子ではありますが、現在行われている活動を粘り強く取組まれることに期待します。</p>		
27	Ⅱ-4-(3)-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の理念・基本方針等「ご利用者の幸せ、地域の幸せ、職員の幸せを追求します。」に基づき、地域交流ホールや体育館等の地域への貸し出し及び仁風荘さくら祭、長寿を祝う会、夏祭り、住吉公民館祭を仁風荘組織で取組まれるイベント等へ当施設へも参加要請が来ていましたが、これまでの活動開催が新型コロナ感染症対策等で厳しい現状にあります。</p> <p>法人で取り組む障がい者関連の相談受付サポートの実施や地域の公民活動である青色パトロール(通学路の安全確保等)への参加活動等が行なわれています。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の研修委員会計画が必須研修として「人権保護」「リスクマネジメント」「行動制限最少化」「身体拘束」「個人情報保護(プライバシー保護含む)」等、全職員に対する法令遵守意識の徹底や接遇マナーの習得等、利用者の人権を尊重する取組が行われています。</p> <p>養和会本部に「身体拘束廃止検討委員会」と「接遇委員会」等が設けられ、利用者、家族等からのアンケート調査等による身体拘束への検証や対策等、利用者への対応(養和会接遇目標設定等)等の取組みに加えて、F&amp;Y境港運営規程に沿った利用者の意思を尊重した日々の利用者支援が行われています。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の職員研修でのプライバシー保護・虐待防止等の権利擁護の研修（毎年）が実施され、個人情報管理規程（プライバシー保護含む）に基づき、利用者のプライバシー保護の取り組みが行われています。</p> <p>また、利用者の緊急時における対応（緊急連絡カード）や広報誌等への写真等の掲載等への「個人情報使用同意書」等の利用者・家族等からの同意が得られる等が実施されています。</p> <p>施設内での着替え等の更衣室等々人に見られたくない、知られたくない等の環境への配慮も適切に行われています。</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>&lt;コメント&gt;</p> <p>養和会グループ全体のホームページ（理念・基本方針、組織体制、サービス概要、変遷、公開情報、就労継続支援A型事業所におけるスコア表等の掲載や利用希望者へのパンフレット、法人養和会としての広報誌等でサービス選択に必要な情報提供が行われています。</p> <p>利用希望者・家族等へは、希望等に応じての体験利用者や見学等が実施され、重要事項説明書、パンフレット資料等、F&amp;Y境港施設のサービス運営等の説明が行われています。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-② 福祉サービスの開始・変更において利用者等にわかりやすく説明している。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>サービス利用契約時には利用者・家族等に対して、重要事項説明書に基づき、サービスの目的や内容、運営方針、利用料金等の説明が実施され、利用者の同意に基づいた契約書の締結が行われています。</p> <p>重要事項説明書には、サービス内容及び個人情報保護（プライバシー保護含む）及び苦情処理等の対応体制等についての規程、注意事項等が掲載され、パンフレットと併せて、利用者・家族等に分かりやすい説明書が作成されています。</p> <p>また、利用開始後の支援への変更（作業含む）及び重要事項説明書等の必要な変更時は、利用者・家族等へ具体的に変更内容等の説明が行われ、同意を得たサービス提供が実施されています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>事業所の変更や家庭への移行等に於いては、利用中止・変更等の行政手続きが行われ、支援サービスの継続性が相談支援事業等の相談員にも相談できることから他の事業所等から利用者特性等の連絡が入った場合は丁寧な対応が行われることとなっています。</p> <p>また、変更や移行後においても当事業所への気軽に相談できる旨を利用者・家族等に説明されています。</p>		

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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の品質管理委員会による利用者満足度調査（年1回）が実施され、集計、分析が行なわれ課題等の対策やスタッフミーティングで共有を図る等、F&amp;Y境港における利用者満足への取組が行われています。</p> <p>また、利用者との日常の会話や仕草等から利用者の様子を見ながら支援や対応等の見直し等が行なわれています。</p> <p>また、事業所に意見箱が設置され、利用者からの要望・苦情等の意見が寄せられた場合、管理者の判断で、対応可能な案件は、利用者・家族等へ回答を行い、当事業所での対応や回答に苦慮する場合は、法人の「品質管理委員会」へ報告し、意見・要望に対する検証・検討による改善・解決に向けた回答等を利用者・家族等へフィードバックする体制が整備されています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>苦情解決マニュアルに基づき、利用開始時の契約書・重要事項説明書等に苦情解決体制（苦情受付担当者、解決責任者、第三者委員、鳥取県福祉サービス運営適正化委員会）が明記され、利用者（家族等）へ説明が行われると共に事業所内にも掲示されています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者が相談や意見を述べやすい環境整備として、意見箱の設置や利用者満足度調査（年1回）が行われています。</p> <p>また、他の利用者を気にすること無く気軽に相談出来るスペースも設けられています。</p> <p>法人としての総合相談窓口も開設されており、電話での相談で対面でなく意見を述べる場を設ける等の取組が行われています。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者からの相談等は、終礼時の振り返り等で管理者等へ報告され、回答や改善が必要なものに対する検討が実施される等、組織的な対応が行われています。</p> <p>利用者の意見・要望等、記録に基づいたものによる日々の終礼時等の報告のとりまとめやその報告書に対する検討内容や必要な改善等のフィードバックが行われています。</p> <p>時間を要する場合には、その旨を利用者・家族等に説明が行なわれています。</p> <p>利用者・家族等からの苦情や意見の改善対策が担当部署の会議等で職員へ周知され、法人本部の品質管理委員会へ報告が上がり、ホームページ等で苦情解決対応の公表が利用者・家族等の同意に基づき行われています。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人としての「リスクマネジメント規定」に基づき、リスクマネジメント研修計画（年1回）等が組織的に実施されています。</p> <p>日常業務における事故・クレーム報告書の確実な提出、施設建物・備品等の安全点検の実施や施設内外でのヒヤリ・ハットについても発生時の確実な報告による安心・安全対策や組織内での勉強会の実施が行われています。</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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>感染症対策マニュアルが整備され、感染防衛対策として、職員へのインフルエンザ予防接種や職員が感染した場合の出勤判断（5日間の感染モニタリング等）による業務開始及び利用者が感染した場合の対応等に配慮された取組が行われています。</p> <p>インフルエンザ・ノロウイルス等が発生しやすい時期には、感染症教育訓練（マニュアル配布等）の実施やインフルエンザ・ノロウイルス罹患者を把握する為、チェックシステムによる感染対策の取組が行われています。</p> <p>養和会グループでの新型コロナ感染症対策の勉強会や組織内クラウドグループウェアの配信による職員への予防対策・感染発生時の対応手順等の勉強会が多数回実施されています。</p> <p>新型コロナ感染症対策等、緊張感を持った感染予防手順（検温、消毒、各種行動制限等）等の取組が組織的に実施されています。</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している。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>防災マニュアルに基づき、リスクマネジメント委員会による災害発生時の非常事態を想定した防災・火災総合訓練（年1回）、避難訓練等（年2回）、の実施が行われています。</p> <p>災害時の避難経路の整備、災害時の安否確認システム（利用者、職員等）の構築、F&amp;Y境港の現地被災情報や被災支援対策等の法人本部との連携対策や防災備蓄品の備え等が行なわれ、消防署等との連携も図られています。</p> <p>養和会グループとしての事業継続計画（BCP）の改定が実施されています。</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文書化され福祉サービスが提供されている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人としての福祉サービスの提供に向けた各種のマニュアルやF &amp; Y境港の運営規程等に基づき、利用者への支援サービスの提供が行われています。</p> <p>一人ひとりの利用者へのサービス提供は、利用者の特性や要望等を反映した個別支援計画に基づき、自立への支援計画に沿って援助等が行なわれています。</p> <p>日々の朝・夕礼の会、スタッフミーティング（毎月の職員会議）において、施設内外の就労業務等の支援や相談対応支援等の適性化に対する共有が行われています。</p> <p>内部評価委員会の内部監査の実施によるサービス提供の質の向上や維持の取組みが組織的に実施されています。</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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>各種の業務マニュアルは、法人による定期的な見直しが行なわれています。</p> <p>組織内クラウドグループウェアを活用して見直したマニュアル整備が行われ、職員が必要な時に必要な場所で実施手順等を確認する対応が行われていますが、全職員がパソコンを保持していない状況であることから職員必修のファイル化による標準化した利用者への支援対応及び定期的（最低：年1回）なマニュアルのチェックや職員勉強会等の実施による理解を深める取組みに期待します。</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 アセスメントにもとづく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定している。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用開始時、アセスメント（フェースシート）による利用者情報や要望・ニーズ、利用者の心身状況や課題等の基本情報の収集等に基づき、暫定個人支援計画が作成され、1か月程度のモニタリング記録等に沿ったスタッフミーティング等のカンファレンスによる個人支援計画が作成され、支援計画に沿った就労援助等が実施されています。</p>		
43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に福祉サービス実施計画の評価・見直しを行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者の日々の支援日誌等のモニタリング実施や担当職員等による利用者の就労状況や就労技能等の検証や評価（毎月）が行われ、基本的には、6ヶ月単位にサービス計画（病気やケガ等での入院等、必要あれば随時カンファレンスの実施）による見直しが行われています。</p>		

Ⅲ-2-(3) 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、職員間で共有化している。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者の支援記録は、提供実施記録表、ケース記録等が手書き（記録用紙）による管理が行われています。</p> <p>新人職員時、職場OJTで記録様式へ記載方法等の育成（記録マニュアル等）は行われていますが、今後ICT導入による業務効率を考慮した記録（パソコン・タブレット端末等を活用）の電子保存等の業務運営等、適正で効率的な業務の促進に期待します。</p>		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人の個人情報保護規定に基づき、組織的に情報保護研修が実施され、職員採用時には情報保護に関する誓約書が提出されています。</p> <p>利用者（家族等）への個人情報保護（プライバシー保護含む）規程等について、重要事項説明書等による説明が行われ同意を得ておられます。</p> <p>また、利用者の個人ファイル記録（手書き）は、分かりやすく整理・整頓（5年保存期間）が行われ、利用者記録等の保管は、鍵（施設長管理）のかかったキャビネット保存が行われています。</p>		

## 内容評価基準（就労継続支援事業所A型19項目）

### 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		
A①	A-1-(1)-① 利用者の自己決定を尊重した個別支援と取組みを行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>入所時の重要事項説明書等で、法人の理念・基本方針及びF&amp;Y境港の運営方針や施設内での留意事項（全館禁煙、貴重品管理、他者に迷惑をかけない、施設内での飲酒の禁止等）及び作業中の服装等についても利用者・家族等との意見交換による適切な取組みが行われています。</p> <p>利用者が自立した日常生活又は、社会生活を送ることが出来るよう作業活動その他の活動の機会等（行事、レクリエーション等含む）を通じて、その知識や能力の向上のために必要な訓練、事業所外実習（施設外就労、職場実習、求職活動、職場定着支援）等の個別支援計画（日常生活特性把握、利用者・家族等の意見・要望への配慮等）に基づいた取組みが行われています。</p> <p>利用者一人ひとりの当施設の利用形態が把握され、毎朝の朝礼での就労意識の確認、昼食（弁当・給食等）の意思表示による確認等が実施され、日常の就労業務時は自分でやれる事は自分でやる事を基本に見守りの姿勢での支援が行われています。</p>		

A-1-(2) 権利侵害の防止		
A②	A-1-(2)-① 利用者の権利侵害の防止等に関する取組みが徹底されている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>法人のコンプライアンス委員会体制が整備され、職員の虐待防止、人権侵害等の公益通報制度や相談窓口が開設され、利用者の権利侵害（人権擁護マニュアル）等の防止の取組みが行われています。</p> <p>法人による職員への必須研修として、人権研修、リスクマネジメント研修、行動制限最小化研修、身体拘束研修等、職員への理解を徹底するためのコンプライアンス研修が毎年実施されています。</p> <p>また、虐待防止委員会が利用者への虐待に対するチェックシート（年2回）による検証や分析等が実施され、利用者の権利侵害に対する予防対策の取組みが実施されています。</p>		

## A-2 生活支援

A-2-(1) 支援の基本		
A③	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>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者の特性や利用者・家族等の意思・要望等を個別支援計画の策定に基づき、利用者一人ひとりが自立生活を送るための作業訓練や行事やレクリエーション等が行われ、施設内作業（作業活動の機会の提供）や事業所外作業（病院のシーツ交換、清掃、ドライヤー、消毒作業、車両の洗車、製造工場での袋詰め、シール・ラベル貼り、梱包作業等）等、生活訓練個別プログラム（パソコン、金銭管理、パズル、漢字練習等）、求職活動、職場定着支援等や利用者の相談に対する支援等が実施されています。</p> <p>また、利用者が5日以上連続して利用が無い（休み）場合は、居宅へ訪問支援（月2回程度）が利用者（家族等）の同意に基づき、支援を行うサービス提供も行われています。</p>		
A④	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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>個別支援計画は、分かりやすくルビ付きで作成され、利用者の障がい特性に沿った伝達等の工夫が行われています。</p> <p>現在は、筆談やゆっくり話す言葉、ジェスチャー等で意思疎通等の理解ができる利用者であることからコミュニケーションツール（絵カード、写真）等の活用等の必要がありません。</p> <p>また、法人の研修委員会が計画する必須としての「接遇研修」が毎年（2回）実施され、接遇マナー等の向上に取り組まれています。</p> <p>利用者一人ひとりへの心身状況を読み取る等の声掛けや利用者の表情、癖、挨拶、身だしなみ、話し方（敬語）、態度等に配慮した個別のコミュニケーションを心掛ける等の支援が行われています。</p>		

A⑤	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>&lt;コメント&gt;</p> <p>定期的な面談のみならず日々の作業活動等におけるコミュニケーションの中で、利用者の相談等には耳を傾け、他人に聞かれない場合は、個室を用意してゆっくり話を聞く等の取組みが行われています。</p> <p>担当部署の職員へ直接話にくい場合には、法人の相談窓口（社会福祉法人養和会：地域連携室）が開設され、いつでも相談等の連絡（電話：月～土曜日8：30～18：00）に対応する仕組みが構築されています。</p>		
A⑥	A-2-(1)-④ 個別支援計画にもとづく日中活動と利用支援等を行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>日中活動として、外部の病院の病棟でのシーツ交換、清掃、ドライヤー、消毒作業及び製造業・加工品業等での袋詰めやラベル・シール張り、梱包作業等が行なわれ、施設内での段ボール製造等の軽作業等、利用者のスキルレベルの作業提供や働く喜びや充実感等への気付き等への支援活動の提供を利用者の特性や要望（利用者のスキル等のステップの有無に応じた必要な支援の実施）等を反映した個別支援計画等に基づき実施されています。</p> <p>また、月1回のお楽しみ会（ゲーム、トランプ、おやつ作り等）等のレクリエーション等のお楽しみ企画が行われています。</p>		
A⑦	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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>日々の朝礼及び夕礼（振り返り）、毎月のスタッフミーティング及びケアカンファレンス等での利用者の障害や生活リズムの変化等の職員間の情報共有が図られ、注意や配慮等の個別支援が必要な利用者への日中活動、生活支援等の支援が行われています。</p> <p>就労継続支援事業A型に於いても、利用者の高齢化、障害の複合化等に対応すべく、精神保健福祉士・社会福祉士など有資格者も多く配置され、専門性を生かした支援が行なわれています。</p>		
A-2-(2) 日常的な生活支援		
A⑧	A-2-(2)-① 個別支援計画にもとづく日常的な生活支援を行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>日々の朝礼時に当日の献立メニュー表に基づき、当日の気持ち次第で弁当か給食を利用者が自由に選んで希望した楽しみの昼食が行われています。</p> <p>食事の席次も利用者の特性に応じた支援が行なわれています。</p> <p>身体的な支援が必要な場合には、同性援助を基本に行なわれています。</p>		

A-2-(3) 生活環境		
A⑨	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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>元高校を改装された事業所ですが、自動火災報知機、誘導灯、誘導標識・火災消火器が設置され、消防計画や避難・防災訓練（年2回）の実施等、安全対策が講じられています。</p> <p>エレベーターが無いことから2階への車椅子での移動が1人では出来ない等の環境であることから入所者の変化によって工夫は必要となります。</p> <p>事業所への入所時の検温、消毒、廊下等への不要な物を置かない等、安全・安心な環境の中での支援活動が行われております。</p> <p>利用者は、就労作業等であることから自らが作業する就労先での安心・安全作業や新型コロナ感染予防等の手洗い、マスクの着用の徹底、3密を避ける等の安全・安心対策の活動支援が行われています。</p>		
A-2-(4) 機能訓練・生活訓練		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>養和会グループの専門職（理学療法士、作業療法士等）からの機能訓練等の助言を受けて、利用者の特性等の生活動作（ADL）や手段的日常生活動作（IADL）の機能維持・向上への通常の就労作業を通じた支援が行われています。</p>		
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援		
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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>利用者の健康状況の把握として、新型コロナウイルス感染症の予防対策としての朝昼の検温の実施（1日2回）による体調管理（モニタリング表へ記録）が行われています。</p> <p>利用者の病状急変や体調変化時は、緊急対応マニュアル等に基づき、「緊急連絡カード」の連絡先（医療機関、家族等）への連絡及び救急車対応等による迅速な対応（連絡等）が行われることとなっています。</p>		
A⑫	A-2-(5)-② 医療的な支援が定説な手順と安全管理体制のもとに提供されている。	評価対象外
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>必要のある場合は、緊急対応マニュアルにて対応（服薬管理は自己管理）</p>		

A-2-(6) 社会参加、学習支援		
A⑬	A-2-(6)-① 利用者の希望と意向を尊重した社会参加の学習のための支援を行っている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>これまで地域のイベント情報等の事業所掲示板への掲示や地域の行事等のイベントへの参加（公民館祭りでの野菜の販売等）や施設開催の収穫祭等での社会との交流等が行なわれてきましたが、新型コロナウイルス感染拡大で社会の活動の多くが中止となっている状況です。</p> <p>日常の就労支援や就労につながる支援（求職活動、職場面談同行、職場定着等）及び日常生活や各種相談への対応等、社会への動きが非常に難しい状況ですが、利用者の社会での仕事や地域との交流等の意欲を高める取組みを今後も継続して取組まれること期待します。</p>		
A-2-(7) 地域社会への移行と地域生活の支援		
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。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>F &amp; Y 境港の利用者は、一部送迎で他は自力で通所されています。</p> <p>地域の移行や地域で生活は、利用者・家族等も含めた希望の聞き取りを基に関係機関（相談支援事業所等）との日頃からの連携や情報提供を行い、必要に応じて就業事業所等へのつなげるための努力が行われています。</p> <p>利用者の希望と意向を尊重した地域生活への移行には、非常に厳しいコロナ禍の社会状況ですが、利用者の仕事や社会生活への意欲が最重要であることから自らの身近な生活での目標を設定して、一人ひとりに対する仕事や趣味等を継続するための粘り強さや頑張る力等のスキル向上への支援の工夫に期待します。</p>		
A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援		
A⑮	A-2-(8)-① 利用者の家族等との連携・支援と家族支援を行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>定期的に家族との個別対応による事業所で様子のお知らせや家庭で過ごし方や体調面等の聞き取り対応等、個別支援計画に反映させる等が行なわれています。</p> <p>また、緊急時には、緊急連絡カードを利用した対応等の家族支援が行われています。</p> <p>新型コロナウイルス感染症発生以前は、事業所のイベント開催時の来所時等に家族の悩みや相談事を伺う機会がありましたが、感染症予防対策として電話等による定期的な情報交換が行われています。</p>		

### A-3 発達支援

A-3-(1) 発達支援		
A⑯	A-3-(7)-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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>非該当</p>		

## A-4 就労支援

A-4-(1) 就労支援		
A⑰	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
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>労働法規に則った就労作業内容として、病院の病棟シーツの取り換えや清掃、製造工場での袋詰め、ラベル張り、梱包等が行なわれていますが、利用者の働く場の可能性を広げる活動のための多様な業種、業務の拡大への取組みに期待します。</p>		
A⑱	A-4-(1)-② 利用者に応じて適切な仕事内容等となるような取組みと配慮を行っている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>事業所外就労等（病院の病棟のシーツ交換、清掃や製造工場の袋詰め、ラベル張り、梱包等）及び室内作業（段ボール製品製造等）の作業が提供されています。</p> <p>現在、新たな事業所外就労の場を拡大する取組みが進んでいますが、利用者の適性に合った就労業務の拡大には、地域の深い理解や協力が必要であることから今後においても新型コロナウイルス感染収束を考慮しながら就労業務の拡大への取組みの継続に期待します。</p> <p>利用者が社会生活を営む上での大切な接遇・マナー等の挨拶の励行、働く喜びを持つための働くための一人ひとりの目標設定した就労業務の実施等が行なわれることが重要と考えます。</p>		
A⑲	A-4-(1)-③ 職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組みや工夫を行っている。	b
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>現在の就労業務を通じて、社会生活に順応しながら業務知識や技術の習得に向けた可能性を広げるための支援の充実に期待します。</p> <p>利用者の特性や就業知識・技術の段階的チェック（一人ひとりの働く力の可能性の尊重等）による必要な企業（会社）等への就業アプローチ（労働条件や業務内容等を把握した就業可能な事業所の確保等）が出来るための協賛企業の確保（外部交渉等）への取組みに期待します。</p>		