

福祉サービス第三者評価結果表

① 第三者評価機関名

株式会社 福祉工房

② 施設・事業所情報

名称：J's Work B (JOCA 東北内)	種別：就労継続支援 (B 型)
代表者氏名：北野一人	定員 (利用人数)：30 名
所在地：宮城県岩沼市中央 4 丁目 3 番 1 号	
TEL：0223-36-9851	ホームページ： https://www.joca.or.jp/
【施設・事業所の概要】	
開設年月日：2021 年 3 月 27 日	
経営法人・設置主体 (法人名等)：公益社団法人青年海外協力協会	
職員数	常勤職員：7 名 非常勤職員：7 名
専門職員	管理者 1 名 サービス管理責任者 1 名
	目標工賃達成指導員 1 名
施設・設備 の概要	屋内作業所 (旧多楽茶屋) PC、プリンター等
	いわぬまみつじ村・ファーム 羊牧場、ドッグラン、畑、ビニールハウス等

③ 理念・基本方針

障害がある人もない人も、赤ちゃんから高齢者まで、また日本人も外国籍の人も、みんながごちゃまぜになって住みよい街づくりを目指しています。誰一人取り残さない SDGs の精神に則り、地域の人々が互いに支え合い、社会との関係性を維持しつつ生きがいのある人生を歩めるようお手伝いしていきます。

④ 施設・事業所の特徴的な取組

JOCA 東北は複合型福祉事業所であると同時に温泉施設、食堂、トレーニングジムなど地域住民が日常的に集まる場所でもあります。また沿岸部ではいわぬまみつじ村を運営しており、週末や祝日には多くの家族連れが訪れます。このような場所で障害のある人が地域住民と自然な形でふれあい、相互理解が促進されるよう環境整備を行っています。利用者様にはたくさんの種類の仕事を用意しており、一人一人の特性に合った仕事が見つかるように配慮しています。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和5年12月1日（契約日）～ 令和6年3月13日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	0回（年度）

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

○利用者地域の方々との触れ合い

事業所では「いわぬまひつじ村」の運営や農作業、その他印刷業務などが行われています。「いわぬまひつじ村」では、一般の訪問者が羊とのふれあいや農業体験を楽しむことができ、利用者は受付や会場整理などの作業を通じて地域の人々と交流を深めています。また、利用者が農作業で栽培した野菜を自ら本部で販売したり、地域や事業所のイベント時にも利用者が販売活動に参加するなど、地域社会への参加を実感できる機会が提供されています。このように、地域の人々との触れ合いを通じて、利用者が社会参加の喜びを感じられる取り組みが積極的に行われています。

○地域活性化への取り組み

法人のスローガン「ごちゃませ」を掲げる事業所では、障害のある人もない人も区別なく共に活動する取り組みが実施されています。障害者支援施設の運営にとどまらず、保育所、天然温泉、そば処、健康増進施設を含む複合施設を通じて、地域住民が障害者と交流できる場を提供しています。また、設立当初より、地域社会と障害者の積極的な結びつきを促進する目的で、「岩沼生涯協力隊」というボランティア団体を設立し、現在78名の地域住民が参加しており、事業所で開催される秋の芸術祭やその他のイベントに協力しています。さらに、事業所は町の商工会に加盟し、職員が青年部に参加するなど、行政や社会福祉協議会、地区のNPOなどと連携し、地域の町おこし事業に積極的に取り組んでいます。

○利用者の可能性を尊重した支援

事業所の利用開始にあたり、利用者には事業所で種々の作業を体験してもらい、自ら適していると思う作業を選択してもらい、利用者の症状や適性などを考慮し、担当する工程を依頼しています。実際の作業にあたっては、完成した製品を見てもらいながら、丁寧に説明し、指導が行われています。また、利用者にとって作業が効率的に進められるような治工具も用意しています。利用者が徐々に習熟してくる段階では、職員と相談しながら、さらにレベルの高い作業へと進め、さらに目標工賃を相談しながら決めています。目標を達成したときには、職員と利用者が共に喜びを分かち合い、利用者が達成感を感じることで、次なる目標に向けた意欲を持てるような取り組みが行われています。

◇改善を求められる点

○利用者への情報提供体制

利用者に対して、事業所の運営方針や事業計画など、事業所の取り組みに関する情報が十分に提供されていない状態となっています。プライバシー保護や権利擁護などを含め、利用者に対して必要な情報は的確に伝えていくことが望まれます。また、利用開始時に用いる利

用手続きなどに関しても、利用者が理解しやすいような配慮が行われていない面があります。利用者にとって必要な情報に関しては、文章にルビを振るなどの配慮が望まれます。また、イラストや写真を使い、利用者が事業所の運営や取り組みについて正確に理解し、安心してサービスを利用できる環境を整えていくことが期待されます。

○利用者自治会や家族会を通じた連携

利用者および保護者と職員との意見交換は現在、工賃支給時に定期的に行われるほか、送迎時、定期面談、家族参加の行事を通じて行われています。しかし、事業所が開設間もないこともあり利用者会や家族会の設置には至っていない状況です。利用者間のコミュニケーション促進、自主性の育成、自立への支援、保護者間の経験や情報交換の場の提供、保護者からの意見集約による職場改善提案などの観点から、利用者会や家族会の設置が望まれます。これらの会を設置することで、利用者とその家族がより積極的に事業所の運営に参加し、サービスの質の向上に寄与することが期待されます。

○事業所としての中長期計画や、より具体的な事業計画の策定

法人全体の中長期的取り組みに関しては2030年に向けたビジョンが掲げられ、事業所としてもこれに沿った活動を行っていくこととしています。事業所として目指す方向性を明確にしていくためにも、事業所としての中長期的目標や取り組みを設定していくことが求められます。また、年度の事業計画書も法人全体の事業計画に基づき事業所としての経営目標や作業ごとの活動と目標が作られていますが、さらに、年度における、各作業別の目標や取り組みに加え、職員の支援の質の向上のための取り組みや家族や地域との連携に関する取り組み、防災や事故予防に関する取り組みなども明記し、事業所としての年度の活動内容を明確にしていくことが期待されます。事業所全体が共通の目標に向かって進んでいく為に、また、事業所の取り組みを利用者や家族に理解してもらい、支持してもらえよう、これらの改善を進めていく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

事業所をオープンして3年を経過しようとしており、まだまだ事業が軌道に乗りきっていない状況で第三者評価を受けました。そのことにより今後の組織的な改善点が明確になりました。利用者様やそのご家族との接点をさらに増やして、ニーズやご要望を引き出す努力や工夫に注力していきます。さらには事業所の取り組みについてご理解いただけるよう情報の発信方法も多様化していきます。また年次計画の取りまとめや社内での共有方法にさらに工夫の余地があることがわかりました。早速次年度の事業計画をより分かりやすい様式に変更していくとともに社内での共有にも配慮していきます。

一方、評価していただいた点は私たちが何よりも心血を注いでいる共生社会の実現に関わる部分であり大変うれしく思います。これからも益々地域が「ごちゃまぜ」になって地域全体の発展に貢献できるよう努力を続けてまいります。

⑧ 評価細目の第三者評価結果

別紙のとおり

(別紙)

評価細目の第三者評価結果

※すべての評価細目（45 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。

※評価細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、基本方針を確立・周知している。		
1	I-1-(1)-① 理念、基本方針を明文化し周知を図っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人の理念「ごちゃまぜ」に基づき、事業所の運営方針として人格の尊重、特性に応じたサービスの提供、地域との連携、サービスの質の向上が掲げられており、これらは就労継続支援事業所としての姿勢を明示しています。理念と方針は、パンフレットや利用者向けのしおりに記載され、職員には入職時に説明されていますが、日常的な会議などではあまり取り上げられていません。利用者には利用者のしおりを配布していますが、理念や方針に関する説明は特に行われていません。職員に対して、期初の職員会議などで話を行い、理念や方針の周知に努めていくことが期待されます。また、利用者向けのパンフレットはルビを振るなど利用者に対してより理解しやすいものにしていくことも期待されます。</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を的確に把握・分析している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人内の他の福祉事業所から全体的な福祉に関する情報を入手しており、さらに外部の福祉事業所とのコンサルタント契約を通じて必要な情報を得ています。岩沼市の障害福祉計画については、市のホームページから情報を取得しており、職員に基本的な説明は行っていますが、詳細情報の提供はまだ不十分な状態です。岩沼市の障害福祉計画には、市内の事業所に関する詳細な動向が記載されており、就労継続支援事業所として関わる部分については、職員への情報配布や詳細な説明を行い、理解と関与を深める取り組みが期待されます。</p>		

3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>事業所の経営状況は毎月詳細に把握されていますが、開設から3年目にしてまだ利用者の確保が十分に進んでいないのが現在の課題です。この改善のため、地域への働きかけや実習生の受け入れなどを積極的に実施しています。一方で、職員の確保も重要な課題となっており、ハローワークや人材紹介会社を通じた募集活動を行っていますが、必ずしも順調には進んでいません。今後は、職員の継続的な募集に加えて、採用した職員の定着にも焦点を当て、職場環境の改善や職員サポート体制の強化など、定着率の向上に向けた取り組みが期待されます。</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を明確にしている。		
4	I-3-(1)-① 中・長期的なビジョンを明確にした計画を策定している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人全体としての2030年までの長期ビジョンは策定され、目指す方向性は明確にされています。しかし、支援事業所レベルの中長期的な取り組みと目標については、まだ明確な形では示されていません。法人全体のビジョンに沿って、JOCA東北として具体的な計画を立て、支援事業所としての中長期の目標や取り組みを具体化し、体系的に示すことが期待されます。これにより、法人のビジョンと支援事業所の取り組みが一致し、より効果的な支援の実現が望まれます。</p>		
5	I-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画を策定している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人全体では、中長期計画に基づいた年度の事業計画が策定されており、この事業計画を基に、事業所の活動方針に関して幹部間での話し合いが行われ、作業ごとの取り組みや売上目標などが設定され、事業所全体の損益計画が作られています。事業計画書にはこれらの活動目標だけでなく、支援の質の向上への取り組みや、家族や地域との連携など、事業所の取り組みなども記載し、全体が分かるようにしていくことが望まれます。</p>		

I-3-(2) 事業計画を適切に策定している。		
6	I-3-(2)-① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しを組織的に行い、職員が理解している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は日報に、当日の利用数や売上を記入し、月毎に売上と経費を集計しています。これにより、予算に対する進捗を確認すると同時に作業ごとの取り組みに関する反省も行っています。年度末には当年度の実績を基に、翌年度の支援計画を立て、目標とする予算や活動計画を策定しています。今後、事業計画書を、より全体が分かるように作成していくことや、職員全員が事業所の目指す方向性を共有し、一体となって事業の成果を目指すためにも、策定された事業計画を全職員に配布、説明を行っていくことが望まれます。</p>		
7	I-3-(2)-② 事業計画は、利用者等に周知し、理解を促している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>現在、事業計画の内容に関する説明は利用者や保護者へ行われていません。売上や工賃目標、作業に関する取り組みに加え、事業所の取り組み全体が理解できるように事業計画を策定し、利用者に関わる部分を抜粋して、わかりやすい形で説明していくことが求められます。また、計画に関して利用者への直接的な説明だけでなく、保護者への配布や説明を通じて情報提供していくことが期待されます。これにより、利用者と保護者が事業所の取り組みや目標について明確な理解を持ち、事業所との連携を深めていくことが期待されます。</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を組織的・計画的に行っている。		
8	I-4-(1)-① 福祉サービスの質の向上に向けた取組を組織的に行い、機能している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>毎年、虐待防止に関する自己評価を実施し、その結果を第三者委員会に報告しています。委員会から受けたアドバイスを基に、事業所内のサービス管理者会議を開催し、支援内容に関する協議を進めています。今後は、虐待防止の自己評価だけでなく、事業所としての支援の質を全般的に向上させるため、職員による支援全体の自己評価を実施し、その結果を分析し、改善策を検討する仕組みの構築が求められます。より包括的な自己評価と改善のプロセスを通じて、支援サービスの質の継続的な向上に取り組んでいくことが期待されます。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>サービス管理責任者会議での議論結果は、グループウェアを通じて各部署で共有され、改善に向けた取り組みが行われています。次回の会議では、これらの取り組みの進捗が確認されています。しかし、職員の自己評価からは、課題や改善取り組みに関する理解が十分でないことが伺えます。今後は、支援全体の評価を定期的実施し、改善に対する取り組みの体制をより明確にすることが望まれます。また、これらの取り組みや体制に関する情報を職員全体に効果的に周知する仕組みを構築することが期待されます。このような取り組みにより、支援サービスの質の継続的な向上を促進していくことが期待されます。</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) 管理者の責任を明確にしている。		
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。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>職務分掌が作成され、事業所内の組織図も整備されており、各職員の役割がはっきりとしています。管理者は、期初の全体会議で自らの事業所の経営に関する考え方や方針を説明し、さらにパンフレットや広報誌を通じてこれらを公表しています。しかし、事業所内には就労継続支援事業所を含む複数の事業部門があり、多くの部門の責任者を管理者が兼務しているため、各部門における責任体制が不明確になっている側面があります。そのため、各部門における責任体制の明確化と見直しを進めることが期待されます。これにより、各部門の運営の透明性と効率性が向上し、より明確な責任分担が実現することが期待されます。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>ハラスメント防止とコンプライアンスに関連する法令遵守を強化するため、外部研修を積極的に活用し、契約コンサルタントからも専門的なアドバイスを受け入れています。職員に対しては、総務部門を通じて法令遵守に関する情報を定期的に周知し、特にマネージャークラスには部門内での法令関連研修の受講を促しています。さらに、職場内のハラスメント防止と法令遵守の意識を組織全体で高めるため、研修計画には法令遵守の項目を明確に盛り込み、職員全員が研修を受講するよう取り組んでいくことが期待されます。</p>		

II-1-(2) 管理者のリーダーシップを発揮している。		
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。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>管理者は、サービス管理責任者による利用者との面談から得られた課題などを職員会議で取り上げ、必要な対策を指示しています。さらに、新たに設置したサービス管理者会議では支援の質に関する協議が行われ、改善点が積極的に議論されています。家族とのコミュニケーションは連絡帳などを通じて行われていますが、保護者アンケートはまだ実施されていません。今後は、サービスの質を確認して向上させるために、家族からの意見を収集する場を設けることや、家族アンケートの実施を検討することが期待されます。また、定期的な利用者面談を通じて、利用者や家族の声を基に支援の質を組織的に分析し、改善していく仕組みの構築も望まれます。</p>		
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。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>事業所の運営状況は、年度の予算設定、日々の実績管理、および毎月の予算対実績の進捗確認を通じて確認されています。収支の分析を行い、課題が見つかった場合は、迅速に必要な対策を講じています。また、職員の意見を直接聞き、働きやすい職場環境や業務の進め方の改善を目指すために、正職員との面談を定期的実施しています。職員会議での意見も積極的に取り入れ、業務改善に反映しています。現状では正職員に限定して面談を実施していますが、今後はパート職員の意見も積極的に聞き取り、全職員の声事業所運営に反映されることが期待されます。</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、人事管理の体制を整備している。		
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を確立し、取組を実施している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>必要な人員体制に関しては毎年計画が策定されており、現状では定員数は充足していますが、病欠などによる急な休暇に対応できる体制は十分ではありません。ハローワークや民間の人材紹介会社、人材募集広告などを活用し、人材募集を行っていますが、社会全体の福祉人材不足の影響で、採用が困難な状況が続いています。事業所では、職場で求められるサービス管理責任者や支援専門員などの資格取得を促す取り組みを進めており、職員がこれらの資格を取得できるよう支援しています。さらに、職員の定着を図るための取り組みとして、職場や家庭での悩みに対してマネージャーに相談できる体制を整備しています。今後も、このような職員のサポート強化と必要な人材の確保に向けた継続的な取り組みが期待されます。</p>		

15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理を行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人の人事管理規定では、業務での成績と行動に基づく職員の評価基準が定義されており、職員に求められる行動が明確に記載されています。人事考課は法人の規定に基づき、職員の目標管理と上司による面接評価を経て、管理者さらに法人本部による最終評価に至ります。この評価結果は賞与に反映され、直接評価者からのフィードバックも提供されています。現状ではパート職員の評価は実施されていませんが、今後はパート職員に対する評価の導入や、面談時に職員の将来的な目標についての話し合いを含めていくことも期待されます。</p>		
Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮している。		
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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>職員の就業状況は事務部門により管理されており、管理者が随時確認できる体制が整っています。残業時間については、原則として15時間以下に抑える方針で、イベントなどの特別な事情を除き、この基準を守る形で管理されています。有給休暇の取得に関しては、法人全体の衛生委員会が積極的に取得を促していますが、振替休暇等の利用もあり、十分な取得率にはまだ達していない状況です。今後は、有給休暇の取得促進に、より一層力を入れ、職員のワークライフバランスの向上を図ることも期待されます。</p>		
Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制を確立している。		
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)・b・c
<p><コメント></p> <p>目標管理システムが導入されており、事業所の全体目標に基づき、各職員がリーダーとの面談を通じて個々の目標を設定しています。これらの目標に対する進捗は半期ごとに面談を実施することで確認され、必要なアドバイスが提供されています。職員の目標設定には、各項目に対する具体的な水準や達成時期に関する詳細な話し合いが行われており、目標達成に向けた明確なガイドラインが設けられています。</p>		
18	Ⅱ-2-(3)-② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画を策定し、教育・研修を実施している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人の長期ビジョンは、高度な専門性を持つプロフェッショナル人材の育成を重視しています。事業所ではこの目標を実現するために研修計画を策定し、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害支援者など、様々な専門資格の取得を積極的に奨励しています。今後、事業所として年間の具体的な研修計画を事業計画書に明記し、事業所全体の研修に加えて、障害支援事業所としての研修計画を策定し、これにより、法人の長期ビジョンに沿った人材育成の取り組みを具体的に推進し、高い専門性を有する職員を育成していくことが期待されます。</p>		

19	Ⅱ-2-(3)-③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会を確保している。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>職員の保有資格に応じた資格手当を支給しており、個々の職員の資格取得状況はしっかりと記録されています。新人職員に対しては、本部での初期研修を受けた後、事業所に配属され、全ての職場を経験するようにしています。配属後は、部門ごとにOJTが実施され、メンター制度を通じて異なる職場の先輩職員がアドバイスしたり、業務上の相談を受けています。また、途中採用の職員やパートタイマーにも同様の研修体制が整えられています。現状では職員が受講した研修の記録は取られていないため、研修の効果を確認し、必要な研修が行われているかを把握するためにも、職員の研修の記録管理を行うことが期待されます。</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・育成を適切に行っている。		
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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>支援学校から職場実習生の受け入れを積極的に行っており、現在は毎年4校から各3~4名の実習生を受け入れています。このプロセスを支えるための受け入れマニュアルが策定されています。ただし、養成研修については、資格者不在のため現状では実施されていません。保育士養成のための職場体験は数名の受け入れを行っていますが、今後は有資格者の養成にも力を入れ、養成実習が可能な体制を構築することも期待されます。</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を行っている。		
21	Ⅱ-3-(1)-① 運営の透明性を確保するための情報公開を行っている。	a ・b・c
<p><コメント></p> <p>法人と事業所の情報は、ホームページに詳細に公表されており、組織の概要や活動内容が明確に示されています。さらに、SNSを通じて事業所の活動の最新情報が定期的に更新され、より幅広い情報が提供されています。地域へのコミュニケーションとして、「JOCA 東北通信」を毎週発行し、地域の4~5町内会に配布され、各地区で回覧を通じて事業所の活動情報が地域住民に対しても提供されています。利用者からの苦情や相談に関しては、プライバシーを尊重しつつ保護者会などで適切に報告されており、透明性と配慮が確保されています。</p>		

22	Ⅱ-3-(1)-② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>業務および経理処理は、法人の規定に基づいて厳密に行われており、税理士および会計事務所と緊密に連携し、会計処理が適切に実施されています。また、法人の監査は毎年監事によって行われ、その結果は理事会に報告されています。理事会では監査結果を詳細に検討し、事業所の運営に対して必要なアドバイスや指導が提供されています。この体制により、財務の透明性と経理処理の正確性が確保され、事業所の信頼性が維持されています。</p>		

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
Ⅱ-4-(1) 地域との関係を適切に確保している。		
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・b・c
<p><コメント></p> <p>法人の理念「ごちゃまぜ」に則り、事業所では障害者と地域社会の交流を積極的に推進しています。事業所が運営する「いわぬまひつじ村」では、利用者が羊の世話をを行い、訪れる地域住民との交流の場を提供しています。農場では利用者が野菜の植えから収穫までの作業に携わり、収穫した野菜は事業所の本部で販売されています。また、地域イベントでは、利用者が職員と協力して販売活動を行い、地域社会との触れ合いを深めています。これらの活動を通じて、地域に開放された福祉事業所としての役割を果たし、利用者と地域社会との密接な関係を構築することに努めています。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所は地域社会と障害者との積極的な結びつきを促進する目的で、「岩沼生涯協力隊」というボランティア団体を設立し、現在78名の地域住民が協力しています。この協力隊は、事業所で開催される秋の芸術祭やその他のイベントに積極的に参加し、大きな支援を提供しています。さらに、「いわぬまひつじ村」では、地域の農作業支援や学生による桜の植樹など、町内会、学校、企業といった地域のさまざまな組織との連携を通じて、利用者と地域住民との交流が盛んに行われています。これらの活動は、地域と事業所の絆を強化し、共生社会の実現に貢献しています。</p>		

Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携を確保している。		
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を適切に行っている。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>「いわぬまひつじ村」などは、岩沼市からの協力をを受けて運営されており、事業所は行政との密接な関係が構築されています。また、商工会、福祉事務所、町内会など地域の機関とも緊密に連携し、岩沼市の町おこしに積極的に貢献しています。さらに、事業所では就労継続支援事業所だけでなく、保育所、温泉、そば店なども運営しており、これらの施設を通じて行政、社会福祉協議会、学校、地域のNPOなど、多くの関係機関との幅広い連携が実現されています。これにより、事業所は地域社会の一員としての役割を果たし、地域全体の発展に寄与しています。</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組を行っている。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所は、行政、相談支援事業所、社会福祉協議会、町内会、商工会などとの幅広いネットワークを通じて、地域の福祉ニーズに関する情報を効果的に収集しています。地区の商工会に事業所が積極的に参加するほか、職員も商工会青年部に参加するなどして、地域社会との結びつきを強化しています。さらに、事業所内で運営する温泉施設やそば店を訪れる地域住民から直接、福祉に関するニーズや意見を収集し、地域密着型のサービスの提供に活かしています。これらの取り組みにより、地域の福祉ニーズに迅速かつ適切に対応するための情報基盤が構築されています。</p>		
27	Ⅱ-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等にもとづく公益的な事業・活動を行っている。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所では障害者の社会参加を積極的に促進しており、同時に地域活性化にも貢献しています。地区の福祉事務所や特別支援学校と協力し、「秋の芸術祭」を開催するなど、地域文化活動への参加を通じて地域貢献を行っています。また、商工会や神社が主催する街の活性化イベントへの参加も積極的に行われています。さらに、事業所は災害時の福祉避難所としての機能を果たすため、行政との調整を進めており、災害発生時に地域住民への支援を提供する準備を進めています。これらの取り組みにより、事業所は地域社会の一員としての役割を果たし、地域の安全と活性化に向けた取り組みを目指しています。</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を明示している。		
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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人の理念「ごちゃまぜ」は、障害者と健常者が共に生きる社会づくりを目指しています。利用者向けのパンフレットでは、利用者の人権尊重が強調されており、法人の就業規定に記載されている「倫理等ガイドライン」では、職員の行動規範が定められています。また、事業所では虐待の防止を目的にした自己評価が行われ、利用者を尊重する姿勢が確認されています。今後は、法人の倫理規定とともに、障害者支援事業所の職員としての倫理規定を設定し、職員が利用者への尊重姿勢をより明確にしていくことも期待されます。</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を行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人本部ではプライバシー保護マニュアルが策定され、各事業所もこのマニュアルに沿って個人情報の保護に取り組んでいます。プライバシーマークの取得により、個人情報保護に関する厳格な管理体制の確立を図っています。さらに、個人情報保護に留まらず、利用者の着替えやトイレ使用時など物理面でのプライバシーの保護、情報や通信に対するプライバシーの確保など、情動的な側面も含んだ、より包括的なプライバシー保護の規定を作成することが期待されます。また、事業所はこのようなプライバシー保護への取り組みについて利用者や家族に説明し、職員には具体例を挙げた研修を実施していくことが期待されます。</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）を適切に行っている。		
30	Ⅲ-1-(2)-① 利用希望者に対して福祉サービス利用に必要な情報を積極的に提供している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>利用希望者には、法人のパンフレットおよび事業所のパンフレットと利用者向けしおりを用いて、詳細かつ丁寧な説明を行っています。また、利用を検討している方が職場の環境を実際に体験できるよう、事前に実習の機会を提供しています。これにより、実際の職場状況を経験してもらい、その後で利用の意思決定をしてもらっています。さらに、利用者向けのしおりの作成においては、利用者が内容をより明確に理解できるように、ルビを振る、イラストや写真を活用するなどの工夫を加えることが期待されます。</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。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>サービス開始時には、利用者及び家族に向けて、利用者のしおりや重要事項説明書を丁寧に読み上げる形で詳細な説明を行っています。また、利用者に種々の仕事を体験してもらい、本人の意向を確認しながら最も適した仕事を選択しています。仕事の変更が生じる際には、その理由を利用者及び家族に対して明確に説明し、理解と同意を得るよう努めています。今後は、サービス開始時の説明資料に関して、イラストや写真を用いて視覚的に理解を助ける工夫を行い、利用者と家族がサービス内容を明確に把握し、安心してサービスを受けられる環境を整えていくことが期待されます。</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・ b ・c
<p><コメント></p> <p>事業所の変更手続きは、主に相談支援事業所を通じて行われています。このため、当事業所から他の福祉事業所への直接のやり取りは一切行われていません。引継ぎに必要な情報は、相談支援事業所を通じて提供されています。利用者及び家族には、退所後も何か相談がある場合、いつでも事業所が対応することを伝えて安心を提供しています。また、退所後の支援を円滑に行うため、相談窓口や担当者に関する情報を記載した資料を利用者及び家族に提供し、必要なサポートが継続できるよう配慮することも期待されます。</p>		
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a・ b ・c
<p><コメント></p> <p>事業所では、利用者の日常の様子や毎月の工賃支給日に行う個別面談、モニタリング時の会話を通じて、利用者の満足度を継続的に確認しています。現時点では家族会や利用者は設立されていません。今後、これらの会を設置し、利用者や家族の意見を直接聞く場を設けることや、職員がこれらの会に参加し、利用者や家族の声を収集する取り組みを行うことが望まれます。さらに、家族アンケートの実施を通じて、家族からも利用者の満足度を把握し、サービスの改善につなげていくことが期待されます。</p>		

Ⅲ-1-(4) 利用者が意見等を述べやすい体制を確保している。		
34	Ⅲ-1-(4)-① 苦情解決の仕組みを確立し、周知・機能している。	a・ <input checked="" type="radio"/> b・c
<p><コメント></p> <p>「なんでも相談規定」を設け、サービス利用時には利用者及び家族にこの規定について詳細に説明しています。この規定には、苦情受付窓口、解決責任者、第三者委員などが明記されており、苦情に対する対応体制が確立されています。さらに、利用者や家族が気軽に意見や苦情を表明できる環境を提供するためにも、事業所内に苦情受付体制を明示することや、利用者が日常作業する場所に意見箱を設置することも期待されます。また、苦情に対する解決策が事業所全体に関連する場合は、利用者のプライバシーを十分に考慮した上で、その内容と対応を事業所内で掲示するなど、情報を共有することも期待されます。</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・ <input checked="" type="radio"/> b・c
<p><コメント></p> <p>利用者からの意見や相談に関しては、日常の作業中でも職員に伝えることが出来ることを話しており、利用者の様子を見て職員から声をかけることもあります。相談はいつでも誰にでもできることをサービス利用時のしおりや重要事項説明書などに記載し、説明しておくことも期待されます。また、相談に関して、本部ではプライバシーに配慮した静かな環境で行えるようになっていますが、作業場の相談環境についても検討していくことが期待されます。</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・ <input checked="" type="radio"/> b・c
<p><コメント></p> <p>職員は、利用者や家族からの相談に対して常に耳を傾け、迅速に対応する姿勢で業務に臨んでいます。具体的な相談がある場合、内容に応じて上司やマネージャーに報告し、迅速かつ適切な回答を提供できるよう取り組んでいます。相談に関する規定は確立されており、これに従って対応していますが、利用者や家族の声を反映して規定を定期的に見直すことが望まれます。また、意見や相談を気軽にできるように作業場に意見箱を設置するなど、意見を出しやすい環境を整えていくことが期待されます。</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を行っている。		
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を構築している。	a・ <input checked="" type="radio"/> b・c
<p><コメント></p> <p>事故対応マニュアルが策定されており、日常で発生するヒヤリハットは、統一された様式に記録され、その記録を基に必要な対策や再発防止策が検討されています。今後、ヒヤリハットの発生状況について、一定期間ごとに集計と分析を行い、事業所全体の傾向を把握し、改善策を立案することも期待されます。また、職員に対しては、事故防止に関する定期的な研修を実施し、事故に対する意識を高め、実際の対応能力を向上する取り組みも期待されます。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>感染症対策のマニュアルが策定されており、看護師を中心に具体的な対策が実施されています。また、職員に対しては、感染症の予防と対応について定期的な研修を行い、知識と意識の向上を図っています。感染症が発生した場合には、速やかに利用者及び家族に情報を提供し、適切な対応が行われています。さらに、利用者の作業場所においても湿度管理など環境面の対応をより適切に行っていくことも期待されます。</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行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>防災マニュアルが策定されており、地震、火災、水害、津波などに対応する避難訓練が、専門業者の指導のもと定期的実施されています。安否確認には業務用携帯や災害伝言ダイヤルを活用し、迅速な確認が行える体制がとられています。また、事業所全体で3日分の食料備蓄と自家発電機が準備されており、災害発生時の自立支援体制が整えられています。さらに、事業所は現在、行政と連携し、災害時の福祉避難場所としての活用を検討しています。今後は、利用者の作業場所の2か所でも定期的な避難訓練を実施し、全体の防災体制の強化に努めることが期待されます。</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を確立している。		
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を文書化し福祉サービスを提供している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人内の他の事業所のマニュアルをもとに当事業所としてのマニュアルを作成し、グループウェア上に掲載しています。これにより、必要な職員がいつでも閲覧可能な状態を確保しています。現状ではパート職員がマニュアルにアクセスしにくい、または作業現場にマニュアルが配置されていないため、迅速に情報を参照できないという課題があります。今後は、パート職員も容易にアクセスできるような仕組みを整備すること、また、作業現場で直接必要とされるマニュアルは現場を配置することなど、改善策を講じることが期待されます。</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を確立している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>マニュアルや手順書は、制度の変更や社会環境の変化に応じて柔軟に更新されています。この更新プロセスは、サービス管理者会議などの定期的な確認を通じて行われており、必要に応じて変更を加えています。さらに、期末や期初といった定期的なタイミングで、マニュアルや手順書を見直し、現行の支援活動との乖離がないかを検証していくことが期待されます。</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を策定している。		
42	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく個別支援計画を適切に策定している。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>事業所では利用開始時に、担当支援員が統一された様式を用いて家族状況や利用者の症状に関するアセスメントを実施し、この情報を基に、担当者会議で支援方針を協議し、サービス管理責任者が個別支援計画を策定しています。計画の作成にあたっては、看護師や相談支援事業所の職員の意見を参考にしています。しかし、職員の自己評価からは個別支援計画書の作成手順に関して明確さに欠ける状態が伺えます。今後は、アセスメントから個別支援計画の作成に至るまでのプロセスを詳細に記した手順書やマニュアルの策定をおこない、利用者のニーズをより明確に捉え、適切な支援を提供していく体制の構築が期待されます。</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。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画は作成後、6ヶ月毎に評価と見直しを受けます。このプロセスは、計画作成時に行われる担当者会議での協議を基にしています。緊急に計画の見直しが必要な場合は、担当者間で直接話し合いが行われ、必要な修正が施されます。現状、修正された内容の共有は口頭で行われていますが、今後はパートタイム職員を含めた全職員に修正内容をより確実に伝達するため、文書での回覧などを行っていくことも期待されます。</p>		
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録を適切に行っている。		
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を適切に行い、職員間で共有化している。	(a)・b・c
<p><コメント></p> <p>日々の利用者の様子は、夕方の業務報告会で共有され、その後、統一されたフォーマットに基づきパソコンに入力されています。サービス管理責任者が入力内容をチェックし、内容が正確に入力されていることを確認しています。入力された情報はグループウェアを利用して職員間で共有されています。また、利用者への支援が個別支援計画に沿って適切に行われているかは、定期的なモニタリングを通じて検証されています。</p>		

45	Ⅲ-2-(3)-② 利用者に関する記録の管理体制を確立している。	(a) b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の情報は、PCで適切に管理されています。利用者などの個人情報の保護に関して、職員には全社でオンライン研修が行われ、また、入職時には個人情報の管理に関する誓約書が提出されています。紙媒体による個別資料は、部署別に鍵のかかるロッカーに保存され、管理者が責任者となり管理されています。さらに、利用開始時には利用者及び家族に対し、重要事項説明書を通じて個人情報の取り扱いについて説明し、同意を得ています。</p>		

内容評価基準

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を行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>利用者向けのしおりには「じぶんらしく じぶんのペースで はたらくばしょ」と利用者の主体性を尊重する姿勢が明記されています。利用者には契約前に事業所の作業を経験してもらい、本人の希望を確認しています。事業所内での余暇時間の過ごし方や整容については基本的に利用者の意思や個性を尊重し、危険のない範囲で自由が認められています。現時点ではまだ、利用者による自治会や集まりは設置されていません。今後、利用者の主体性とコミュニティ感の促進を図るためにも、利用者同士が集まって話し合える機会を設け、活動や余暇に関して利用者の意見を聞く機会を設けていくことが期待されます。</p>		
A-1-(2) 権利擁護		
A②	A-1-(1)-② 利用者の権利擁護に関する取り組みが徹底されている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>法人の「倫理等ガイドライン」では、基本的人権の尊重と個人の尊厳の確保が強調されており、事業所には虐待防止マニュアルが策定されています。このマニュアルに基づき、外部講師を招いた研修が随時実施されています。職員は「権利侵害チェックリスト」を用いて、自身の行動が利用者の権利を侵害していないかを自己評価し、各部門での確認作業を通じて結果を第三者委員会に報告しています。権利侵害が事業所内で発生した場合、通報制度が利用され、該当する職員は管理者または法人に報告することが義務付けられています。さらに、職員の権利擁護に関する意識を、より確実にするため、事業所内の権利侵害の防止に向けて、具体的な事例を基にした研修や勉強会などを行っていくことも期待されます。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>利用者や家族の意向をもとに個別支援計画を作成し、これに基づいた支援が行われています。契約前に、事業所における種々の作業を体験してもらい、利用者の希望する作業に従事してもらえよう、必要な指導が行われています。利用者の作業の状況を確認し、徐々に高度な作業を行えるようにも考慮され、利用者が達成感を感じられるように取り組まれています。反面、利用者の作業に対して職員の過度な関わりなどにより、利用者のペースが乱される事例が過去に発生したこともあり、今後はより適切な支援方法の見直しや、家族などとのコミュニケーションの改善を行っていくことも期待されます。既に、今回の事例をもとに職員間で支援の在り方に関する話し合いが始まっています。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>利用者の心身の状態に応じたコミュニケーション手法を適用し、理解に苦しむ利用者に対しては、ゆっくりとした説明と共に実際の作業見本や治具を用いて視覚的にも理解を助けています。また、作業内容の説明に留まらず、就労等の情報提供においても、イラストや写真を活用するなどして、情報が利用者にとってより理解しやすい形で提供されるよう配慮していくことも期待されます。これらの取り組みを通じて、すべての利用者が安全かつ快適に作業できる環境を提供することが期待されます。</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・(b)・c
<p><コメント></p> <p>職員は毎月、工賃支給時に利用者と個別面談を行い、作業内容や日常生活に関する話し合いを実施しています。工賃支給日以外でも、利用者の希望に応じて職員との対話が可能であり、利用者の状態に応じて職員からも積極的にコミュニケーションを取るよう努めています。対話の内容は面談記録に文書化され、PC入力を通じて職員間で共有されています。また、これらの内容は必要に応じて個別支援計画に反映されます。ただし、一部作業現場のスペースが限られており、利用者のプライバシーを十分に確保することが課題となっています。新たな作業拠点の検討と並行して、利用者と静かにプライバシーに配慮しながら話ができる環境を確保していくことも期待されます。</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・b・c
<p><コメント></p> <p>作業は利用者の意向を尊重し、その特性を考慮して進められています。利用者の習熟度に応じて作業内容は徐々に高度になるよう配慮され、この進行は個別支援計画にも反映されています。余暇活動の支援としては、家族も参加する外食やボーリング大会などのイベントが四半期に一度の頻度で開催され、事業所からは費用の一部が補助されています。現在、利用者による自治組織は存在しませんが、将来的には利用者自治会などを設立し、職員のサポートのもとで利用者自らがイベントなどを企画するような取り組みが期待されます。</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・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所の職員は、強度行動障害を含む障害の理解に向けた研修を積極的に受け、専門知識を深めており、必要に応じて支援事業所への協力が行われています。利用者の日常生活における変化を敏感に捉え、職員間で情報共有と対応策の検討を行っています。また、必要に応じて利用者が一人で過ごすことができるよう、静かな環境での作業や休憩を提供するなどの配慮も行われています。しかしながら、職員の自己評価からは、不応行動への対応が、まだ適切には取り切れていない面が伺えます。今後、外部専門家のアドバイスの取り入れや、特定の行動障害に対する職員間の勉強会の実施などを通じて、より適切な支援方法の模索と実践が期待されます。</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・b・c
<p><コメント></p> <p>対象外</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・b・c
<p><コメント></p> <p>対象外</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・b・c
<p><コメント></p> <p>対象外</p>		

A-2-(5) 健康管理・医療的な支援		
A⑪	A-2-(3)-① 利用者の健康状態の把握と体調変化時の迅速な対応などを適切に行っている。	Ⓐ・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所では、利用者の健康管理として年に1回、希望する利用者に対して健康診断を実施しています。日常的には、家族との連携を通じて連絡帳で検温結果や健康状態の報告を受けています。事業所内で体調不良が発生した場合は、作業所での適切な休息措置や、事業所に常駐する看護師による確認と対応を行っています。状況に応じて、家族への連絡や、事業所が連携する地域の医療機関への紹介も行っており、利用者の健康と安全を第一に考えた対応が行われています。</p>		
A⑫	A-2-(3)-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。	a・Ⓑ・c
<p><コメント></p> <p>事業所では、希望する利用者に昼食として弁当が提供されています。現在、食物アレルギーを持つ利用者はいないため、除去食などの特別な食事対応は実施していません。服薬管理が必要な利用者は1名おり、家族から提供された1ヶ月分の薬を事業所が預かり、作業場内で保管しています。服薬は昼食後に実施され、服用確認も行われています。ただし、薬は現在、一般の引き出しなどに保管されている状態であり、他の利用者が触れる可能性があります。薬の保管方法については今後、より安全性を考慮した方法への見直しが求められます。</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や学習のための支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>対象外</p>		
A-2-(7) 地域生活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。	a・Ⓑ・c
<p><コメント></p> <p>利用者が家庭からグループホームなどへの転居を希望する場合、事業所は相談支援事業所と連携して、グループホームの選定や転居に必要な手続きの支援を提供しています。また、転居に必要な行政手続きについても、相談支援事業所が主に対応していますが、事業所も必要に応じて支援し、利用者や家族がスムーズに転居できるよう支援しています。</p>		

A-2-(8) 家庭との交流・交流と家族支援		
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・b・c
<p><コメント></p> <p>家族とのコミュニケーションは、送迎時の会話や連絡帳を通じた情報交換で行われています。さらに6ヶ月ごとの定期面談や家族が参加する行事を通じて、利用者の日常生活や状況に関する情報が共有されています。家族が相談を希望する場合は、事業所内で静かに話ができる環境を提供し、適切な対応を心がけています。今後は家族会の開催や家族向けのアンケート調査などを通じて、家族からの意見をより積極的に収集し、サービスの質の向上に繋げる取り組みが期待されます。これらの活動を通じて、家族と事業所との信頼関係をさらに深め、利用者の支援における家族の意見を重視する姿勢を示していくことが期待されます。</p>		

A-3 発達支援

		第三者評価結果
A-3-(1) 発達支援		
A16	A-3-(1)-① 子どもの障害の状況や発達過程などに応じた発達支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>対象外</p>		

A-4 就労支援

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用開始時、利用者は自分の希望に応じて作業を選択し、事業所では利用者の特性や症状を考慮し、徐々に作業内容のレベルアップを目指しています。日常的に利用者との会話を通じて、作業時の注意点などを伝え、工賃支給日には利用者との会話を通じて信頼関係を深めるとともに、目標工賃設定を通して、働く意欲の向上を図る取り組みを実施しています。これらの取り組みにより、利用者が自分に合ったペースで成長し、働くことの喜びや達成感を感じられるようサポートしています。</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に取組と配慮を行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>作業については、利用者の意向を優先しつつ、その症状に適した方法で取り組むよう配慮しています。利用者と協議しながら作業の進め方を改善するため、職員との相談を通じて補助具を製作するなどの工夫をしています。工賃に関しては、支給時にその内容を詳しく説明し、利用者と共に工賃の目標を設定して、その達成に向けた進捗を共に確認しています。これにより、利用者は仕事に対する意欲を高め、宮城県の平均工賃を上回る水準を確保しています。仕事の確保に関しては、職員の積極的な広報活動、行政との連携、SNSなどを活用した幅広い受注活動を展開しています。現在、一部の作業場所が手狭になっており、新たな場所の確保を進めています。安全面の検討が必要な作業もあり、今後は作業の安全性をさらに向上させるための検討を進めることが望まれます。</p>		
A19	A-4-(1)-③ 職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組や工夫を行っている。	a・(b)・c
<p><コメント></p> <p>現在、事業所では一般就労を希望する利用者はありませんが、将来的に一般就労を希望する利用者が現れた場合には、就職先の開拓や就業に向けた支援を積極的に行う方針です。</p>		