

別紙

福祉サービス第三者評価の結果

1 評価機関

名称：特定非営利活動法人 福祉総合評価機構 長野県事務所	所在地：395-0003 飯田市上郷別府3307番地5
評価実施期間：平成27年4月2日から平成27年5月16日 * 契約日から評価結果の確定日（通常、評価結果報告会日）まで	
評価調査者（評価調査者養成研修修了者番号を記載） 050311、050343、061281、061292	

2 福祉サービス事業者情報（平成27年4月現在）

事業所名：希望の里 つばさ (施設名)	種別： 就労移行支援・就労継続支援B型
代表者氏名：理事長 今井 照雄 (管理者氏名) 施設長 今井 三江	定員（利用人数）：26名(20名)
設置主体：社会福祉法人 つばさ福祉会 経営主体：社会福祉法人 つばさ福祉会	開設（指定）年月日： 就労移行支援 平成25年10月1日 就労継続支援B型平成22年4月1日
所在地：〒 394-0004 長野県岡谷市神明町4-11-14	
電話番号： 0266-22-5874	FAX 番号： 0266-23-6864
ホームページアドレス： http://park22.wakwak.com/~kibou-tsubasa41	
職員数	常勤職員： 4名 (専門職の名称) 名 非常勤職員： 3名
専門職員	職業支援員 1名 生活支援員 2名
	職業指導員 3名
施設・設備 の概要	(居室数)
	(設備等) 食堂 (共用) 1室 相談室 (共用) 1室 作業室 5室 医務室 (共用) 1室 洗面所 (共用) 1室 便所 (共用) 9室

3 理念・基本方針

私たちがめざすもの（理念）

私たちは障がいがあっても、また、どんなに障がいが高くても、人間としてあたりまえの願いを実現させるために、「すべての人々が人間らしく心ゆたかに生きていけるような地域づくり」をしていきたいと願っています。

- 障がい者も住みよい地域をつくるために、多くの人々と手を携えて努力します。
- 集団や仕事が人間にとってどんなに大切かを追求し、一人ひとりが生きがいをもてるように努力します。
- 障がい者や親、関係者の声が真に反映できる民主的な運営をします。
- 障がいの種別や程度に関係なく、一人ひとりに合った仕事や療育内容を追求していきます。

基本方針

就労移行支援：会社での職場体験はもちろんのこと、やりがいのある仕事を利用者が自ら見つけることを目指す

就労継続支援 B 型：快適な環境の中で就労の機会を提供し、社会性を身につけ自立を目指す

4 福祉サービス事業者の特徴的な取り組み

岡谷市の北西部、岡谷インターに隣接する地に、法人「つばさ福祉会」の原点「つばさの会」が誕生したのは、平成2年のことであった。「つばさ」という名称が示すように、知的障害を持った子どもらにつばさを持って羽ばたいてほしいという熱い思いをこめて、理事長・施設長を中心に「つばさ農園」を開設し、平成10年に「岡谷つばさ共同作業所」を開所したのである。

当初から、知的障害の段階の等の区別はなく、どのような子どもらでも参加できるような枠組みから、平成14年に小規模通所授産施設「希望の里 つばさ」として開所、平成18年に通所授産施設へ移行し、平成22年に多機能型事業として「生活介護」と「就労継続支援 B 型」事業を開始したのである。

そして、平成25年に「就労移行支援」事業を開始し、さらに多機能型事業として拡大し、発展してきた。

現在、この法人は同施設内に「つばさ相談支援センター」事業やタイムケア事業・移動支援を行っている。また、岡谷市や下諏訪町に3カ所のグループホーム「つばさの家 岡谷小口」「つばさの家 下諏訪」「つばさの家 岡谷小井川」を設立し、連携をとっている。

多くの困難な状況を乗り越えてきた過程で、「すべての人々が人間らしく心ゆたかに生きていけるような地域づくり」という理念の実現を目指し、着実に歩んできている。

5 第三者評価の受審状況

受審回数（前回の受審時期）	2回（平成21年度）
---------------	------------

6 評価結果総評（利用者調査結果を含む。）

◇特に良いと思う点

1 「多くの作業と施設外就労の充実」

就労継続支援 B 型の利用者には、これまでのポスティング、清掃、安全ピンの袋詰め、リサイクル作業等の他に、カモミール畑作業やもち米作り、手芸品作り等多くの作業を、仲間と一緒にできるように支援している。

また、就労移行支援の利用者には、宅急便会社での仕分けの仕事や委託食堂の調理の仕事等を自立して就労できるように支援している。

このような支援を受け、作業や仕事の様子を語る利用者は皆生き生きとしていた。

2 「多機能を活かした職員の支援」

就労移行支援や就労継続支援 B 型の利用者にとっても、担当の職員以外で生活介護担当職員からも声をかけられ、優しく接してくれることが大変うれしいようである。このように、垣根を越えた交流が活発にできるのも多機能を活かした職員の支援の一端であると考えられる。

3 「職員会での話し合いの積み重ね」

月に、1日かけた職員会を1回、1、2時間かけた職員会3回と、毎週のように職員会を開き、ケア会議だけでなく、担当を越えた話し合いを積み重ねている。管理者も一員となって、和気あいあい職員との活発な意見の交換を行い、頼もしく思える。

さらに、この職員会を中心として組織体制を整え、職務分掌を明確化していくとより話し合いが充実していくと考える。

◇特に改善する必要があると思う点

1 「文書化・マニュアル化して共有」

利用者や保護者との関係で基となる重要事項説明書や契約書等は、職員に配布して周知していく必要がある。そして、管理者・職員の職務や役割についての文書等はその重要性を考え早急に作成して共有化したい。

また、職員の体験や技量のみならず、日常のサービスの在り方の拠り所となり、緊急時の対応や健康安全についての手引きともなるマニュアル等を職員と話し合っって作成していきたい。

このように文書化・マニュアル化して共有することにより、職員との共通理解はさらに深まると考える。

2 「内部研修の充実」

これまでの研修計画によると外部研修が多く、内部で研修・勉強する機会が少ない。職員のこれまでの経験やノウハウだけに頼らず、広く、新しい情報を得て、さらに利用者本位の支援を深めていくために、研修の充実を望みたい。

本年度、「クレド・人間力研修」が7回組み入れられているので、その成果を期待したい。

7 事業評価の結果（詳細）と講評

評価項目Ⅰ・Ⅱ（別添1）

評価項目Ⅲ（別添2）

8 利用者調査の結果

聞き取り方式（別添3-2）

9 第三者評価結果に対する福祉サービス事業者のコメント（別添4）