

秋田県福祉サービス第三者評価結果表

①第三者評価機関名

NPO 法人秋田県福祉施設士会

②施設・事業所情報

名称：社会福祉法人秋田旭川福祉会 明成園	種別：就労継続支援 B 型
代表者氏名： 理事長 菊池勇咲	定員（利用人数）： 50名(53名)
所在地：秋田県秋田市添川字地ノ内 10 番地 1	
TEL：018-868-4868	ホームページ： http://meiseien.akita.jp
【施設・事業所の概要】	
開設年月日 昭和 60 年 4 月 1 日	
経営法人・設置主体（法人名等）： 社会福祉法人 秋田旭川福祉会	
職員数	常勤職員： 16 名 非常勤職員 8 名
専門職員	（専門職の名称） 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	（施設等）本館事務棟、おしぼり作業棟、クリーニング作業棟、 トイレトペーパー作業棟 計 4 棟
	（設備等）各作業用機械 その他設備

③理念・基本方針

「働いて、暮らす」

「働いて、暮らす」を目的に、利用者一人ひとりの人権を守り、生活の質(QOL)の改善を図るべく、1円でも多くの工賃を支給して、地域社会の中で自立した生活を営むよう就労を通じ支援する。

④施設・事業所の特徴的な取組

「働いて、暮らす」を理念として掲げ、「1円でも多くの工賃を支給」を職員達の合言葉に、創設以来、黙々と働くこと、30年有余、利用者の平均工賃3万3千円強までに達成されていることは、誇るべきことです。その間に、職員の入れ替えや不平不満にもめげず、経営者の「めげず」「諦めず」の不屈の精神こそ理念の継続的取組を促しているものと感じられます。今年度より、改めて再び施設長に就任されたことは、「経営の責任者」として新しい観点から、就労継続支援 B 型事業所を見直し、地域の要請に添えていけるような決意が伝わってきます。

今後とも、外部環境の厳しい変化などに対応しながら創立の精神を生かし、組織として、障害を伴っている方々に関して、自立を促進した生活が展開していけるように期待しています。

⑤ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成 30 年 4 月 13 日（契約日） ～ 平成 30 年 7 月 日（評価結果確定日）
受審回数(前回の受審時期)	1 回（平成 23 年度）

⑥ 総評

◇特に評価の高い点

- 利用者(53名)に対する作業平均工賃が 33,690 と高い。(全国平均 15,000 円レベル)
 - ・クリーニング部門、トレットペーパー製造部門、スーパーマーケット等の「籠」洗浄部門など。
- 作業時間にメリハリがある(送迎はマイクロバス1台、小型ワゴン2台)
 - ・各部門に分かれてからの朝礼、全員集合の役割を決めたラジオ体操実施、昼食後の余暇の過ごし方(竿燈を上げる練習)、暑い日等はアイスクリーム配給などの配慮あり。
- 利用者一人ひとりの能力に合わせた役割分担と基本的な生活がきちんと身についています。
- 希望する利用者に対して昼食の提供（おかずは外部委託）持参している利用者、職員皆で昼食を共にする。
- 利用者が要望する行事、社会的活動にできる限り協力して社会参加に向けて取り組んでいます。
- 利用者の健康維持・増進に向けてできる限りの支援に取り組んでいます。
- 各役割分担職員は、業務手順マニュアルがなくとも、自分の役割を心得ている。
 - ・通院などのハウジングに対応。

◇改善を求められる点

- 仕事のボリュームが多いため時間にゆとりがない。経営層の人事計画の見直しが必要。
 - ・H30年度の報酬改定により、目標工賃達成加算の廃止、送迎加算の減額から従来通りの経営の維持が必要→経営維持のため受注の増大が必至→人員増の見直し→目途がつきつつあるが、各作業部門職員とさらなる話し合いが必要でしょう。
- 職員にとり「快適な風通しの良い職場づくり」が課題→職員意見の集約や意向の尊重の再考。
 - ・職員育成の課題達成のためには、中・長期計画の策定で単年度事業計画に反映させる。
- 福祉サービスの質の向上のためには、職員一人ひとりの教育・研修のあり方、必要な資格取得の問題、日常的な OJT によるアドバイス、利用者との関わり方、毎年の自己評価、苦情解決制度の利用の仕方、アセスメントの見直し、スーパーバイザーとスーパーバイザーのあり方など整理をして取り組む。優先順位を職員に周知することが重要。特に施設職員の「業務分掌(業務分担表)」の作成を求めます。
- 利用者・家族の利用満足に関するアンケートの実施、施設に対する意識調査から検討する。相談窓口(担当者)を設置し、書面で掲示して複数の職員に相談できる対応が必要。
- 保護者との情報共有化に向けて取り組んで頂きたい。
- 公益事業への取組(考え方の基本姿勢の文章化)の明確化など。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

第三者評価の結果を受け、今後の施設運営に対し改善すべき点や具体的な改善方法について考える大変良い機会をいただきました。

それぞれの課題については、マニュアルが必要な部分では全職員で作成して対応にあたります。また、各自が自発的に業務に臨めるよう、チームとしての意識を浸透させ、しっかりした体制を確立します。さらに、職員の資質向上を図るため、積極的な研修への参加を推進したいと考えています。

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。

第三者評価結果

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。	b
<p><コメント> 創立以来の精神や理念「働いて暮らす」をよく理解された職員の働きが継続されており、利用者等にも浸透されています。今後、この理念基本方針を踏まえて社会変化・外部環境の変化等に対応した職員の行動指針や利用者等の適切な対応について、統一された明文化と周知を求めます。</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。	b
<p><コメント> 定員50名ですが利用者が53名。経営環境から考えて新しい地区にも新規構想が計画されています。福祉的ニーズの多い地域に多機能型事業所として建設予定のようですが、実現することを期待しています。</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。	b
<p><コメント> 経営課題は十分に認識しており、一部の主な職員には周知しているものの、組織として、職員への周知が必要です。今後は具体的行動計画を策定し、実践に移行するよう期待します。</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。	c
<p><コメント> 今年度園長として就任されており、今後の中・長期計画が期待されます。</p>		
5	Ⅰ-3-(1)-② 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	c
<p><コメント> 今後の計画の策定を期待します。</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><コメント> 単年度の事業計画は策定されていますが、評価や見直しが組織的に行われたり、職員が理解を深めるために周知されているのは一部の職員になっています。今後の見直し等は、組織的な配慮が求められます。</p>		
7	I-3-(2)-② 事業計画は、保護者等に周知され、理解を促している。	b
<p><コメント> 事業計画に関しては、保護者等に分かりやすく丁寧な説明が必要です。利用者や保護者に合わせた理解する適切な工夫を期待します。</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。	b
<p><コメント> 利用者の工賃(園の平均工賃:35,000円)アップのために職員が一丸となって頑張っています。今後は、利用者一人ひとりに適切な「関わり」「働きかけ」(職員の勤務の標準化)となるよう、各部門において福祉サービスの向上を意識した対応が必要です。今後を期待します。</p>		
9	I-4-(1)-② 評価結果にもとづき組織として取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。	c
<p><コメント> 利用者の工賃アップと維持、そのための営業、配達など毎日の仕事に追われ、組織的な福祉サービスの質向上までは取り組まれていません。経営層は、職員から見て「ゆとりのある」「風通しの良い職場」となるよう配慮が必要です。今後を期待します。</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><コメント> 朝礼や職員会議等で自らの意向を伝えてはいるものの、施設長はじめ職員一人ひとりの「職務分掌(業務分担表)」が作成されていません。早急に作成を求めます。</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。	b

<p><コメント> 施設長は、研修や勉強会に積極的に参加してその実行に取り組んでいます。遵守すべき法令等を組織として常勤・非常勤を問わず全職員に周知する工夫が必要です。</p>		
<p>Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</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。	b
<p><コメント> 施設長は、経営の維持や福祉サービスの向上に指導力を発揮していますが、関係する職員一人ひとりに適した配慮が必要です。今後は、指導力を発揮する場合には、指導される側と指導する側の「ウィン-ウィン」支援の仕方が試されるでしょう。</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><コメント> 施設長は、需給バランスや発注関係の密度の高い部門に対して適正な人事配置や発注の制限等を加えたり、人事の増減に対し適正な指導力を発揮しようと努力しています。働く職員の側に配慮したノルマを達成するための人事計画が必要でしょう。</p>		

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
<p>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。</p>		
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><コメント> 事業を維持するための必要な人材確保や仕事の具体性については決まっていますが、「人事体制を整備する」という取組については、職員に周知されていません。施設長の頭の中の設計図としてありますが、その考え方を職員で「共有化する」必要があります。</p>		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	b
<p><コメント> 総合的な人事管理とは、職員が生きがいを持って自らが将来を描けるような仕組みづくりなのか、職員の意向をくみ取り希望を確認する仕組みとなっているかどうかなどということであり、職員集団から見て「働きがいのある職場づくり」ということになります。今年度から、一部人事考課制度を試行し、いわゆるボーナスに反映する仕組みの予定との事で、段階的に導入していくとの事でしたが、来年度以降は目標管理の予定。今後とも、働きがいのある職場づくりを目指すためには、「期待する職員像」など、管理者等が個人面接や必要な窓口(担当者)を用意するなどして課題を把握する必要があります。今後に期待します。</p>		
<p>Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。</p>		
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。	b
<p><コメント> 職員の健康管理、作業の安全確認等、ワークライフバランスに配慮されたりしていますが、「職員の就業状況や意向を把握したり働きやすい職場づくりへの取組」とは言い難い(職員のインタビューから)。今後は、意識的な経営者側の配慮を求めます。</p>		
<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。</p>		
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。	c

<p><コメント> 今後、目標管理などを通し、職員一人ひとりの育成に向けた体制づくりと、その取組を期待します。</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。	c
<p><コメント> 経済的に「稼ぐこと」のみに重点が置かれております。求められる職員像や具体的な知識・技術水準、専門資格取得など、教育・研修に関する組織の基本姿勢を、理念・基本方針を踏まえて策定することです。時間をかけて職員養成することを期待します。</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。	c
<p><コメント> 外部研修の受講機会は、特定の職員であり、園内研修(OJT・SDSなど)等を通して目指す方向や職場の働きなど信頼関係に基づいた一人ひとりの研修の機会を保証することを願っています。</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><コメント> 昨年度の実習生は9名。支援学校等からの依頼を受けて短期間の通園を受け入れています。受け入れに関しての話し合いや、特に安全上の事項について文書を交わしていますが、明成園としての受け入れ側の「マニュアル」がありません。受け入れ側としての文章化されたものが必要であり、今後に期待します。</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。	b
<p><コメント> 当施設のホームページでは財務状況等の定められた情報の公開は行われています。行事等の写真や理念も掲載されています。しかし、利用者や家族、地域の理解を深めていくためには、第三者評価受審や苦情・相談内容に関する公表など、サービス提供の質の向上に関することが大切です。今後の課題として取組を期待します。</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。	b
<p><コメント> 「公正かつ透明性の高い経営・運営の取組」とは、事務、経理、取引・契約関係、福祉サービスの提供など、どの業務や過程に課題や問題が発生しやすいかを施設の実情に応じて日常的に検討することで、問題や不正発生を事前に防止する信頼性にかかわる重要な取組みになります。具体的には、業務執行に関わる「内部統制」＝「チェック体制」の確立にもつながりますので、職務分掌と権限・責任が明確にされている「業務分担表」が大切になります。今後に期待します。</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><コメント> 利用者と地域の交流では、施設周辺の草刈り作業の実施や、行事等を利用した地引網引き体験等、12月実施の「感謝の集い」今年度からの「竿燈まつり」参加があります。とても良いことと思われませんが、今後に向けて交流内容の考え方の整理をし、関わり方の「基本的考え方」の文章化が必要になります。マニュアルなどの体制の整備をもとめます。</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。	c
<p><コメント> ボランティア交流はありませんが、ボランティアを受け入れる基本姿勢の文章化が必要です。</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 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
<p><コメント> 個々の利用者に関する必要な社会資源のリストは整備され、その都度対応しています。今後は、組織として全職員の動向について「職員が共有化されるよう」望みます。</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 福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。	b
<p><コメント> 施設が地域に還元することは、一人暮らしの高齢者等に施設で作られているトイレ・パを配布したり(西日本の豪雨被災者にも送っている)、寝具・衣類などの洗濯奉仕などが地域貢献になっています。今年度から「竿燈まつり」にも参加予定で、利用者による町内会から練習用として借用された「ミニ竿燈」を昼食後時間を利用して行われていました。施設を理解してもらうために地域からの施設見学会や地域住民を施設に招いて何か工夫された行事が必要とも思われます。今後の課題として工夫の余地があります。</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。	b
<p><コメント> 定期的にニーズ把握は行っていませんが、地域の地区会長と連絡を取り、その際の施設として出来る限りの要望に応じています。今後は、民生委員や地区団体との連携のもと定期的にニーズを把握し、公益事業の一環としての地域貢献を望みます。</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。	b
<p><コメント> 理念や基本方針において、一人ひとりの人権を守り、生活の質の改善と謳われていますが、工賃支給への取組が優先され、利用者の尊重・人権への配慮について「倫理綱領」や規定等で職員の共通理解に向けての取組に期待します。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 利用者プライバシー保護等の権利擁護に配慮した福祉サービスが行われている。	b
<p><コメント> プライバシー保護や虐待防止等に関する知識は日々の支援業務の中で話され取り組まれています。組織として規定やマニュアルを整備して周知徹底されることを期待します。</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。	b
<p><コメント> 入所の情報提供については、公共施設等利用者が入手しやすい場所にパンフを配布されるようお願いします。希望者には重要説明書で丁寧に説明されていますが、重要事項説明書を適時見直し、改訂日も記載して下さい。</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。	b
<p><コメント> サービスの開始・変更時の内容に関しては利用者・家族に説明し同意を得ています。契約を締結することが困難な利用者を想定したマニュアルの整備を期待します。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 福祉施設・事業所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。	b
<p><コメント> 福祉サービスの継続性においては、利用者や家族に丁寧に説明されていますが、組織として引き継ぎ文書の様式、その後の相談方法、窓口、担当者を明確にして手順を文書で整備されることを期待します。</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。	b
<p><コメント> 日々の支援の中で、利用者・家族の意見・相談に対応されていますが、組織として利用者・家族アンケートによる意見・要望を把握するための調査や検討する手順に関する取組の整備を期待します。</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。	b

	る。	
	<p><コメント> 苦情解決の体制は整えられていますが、意見や要望は無いようです。組織として「利用者の声は施設の宝」と謳われているように、意見や要望を出しやすい環境作りと意見箱と苦情解決図が利用者や訪問者に見やすい場所に掲示されることを期待します。</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。	b
	<p><コメント> 利用者からの相談・意見はサービス管理責任者が相談室や会議室で対応していますが、いつでも誰とでも相談できる文書の掲示等、理解しやすい体制を期待します。</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。	b
	<p><コメント> 利用者・家族からの意見や相談に関して、組織として記録の方法や報告の手順、対応策の検討、説明に向けたマニュアルの整備を期待します。</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。	b
	<p><コメント> リスクマネジメント体制に取り組んではいますが。利用者・職員の対応と安全確保について責任・手順を明確にして周知して頂くと共に定期的に評価し見直しする体制整備を期待します。</p>	
38	Ⅲ-1-(5)-② 感染症の予防や発生時における子どもの安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	b
	<p><コメント> 感染症マニュアルを整えています。就労支援を利用する方々にとっては、施設も最も感染のリスクの高い所であることも明記して、予防と発生時のマニュアルを定期的に見直しされることを期待します。</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。	b
	<p><コメント> 就労支援施設であり、災害時の対応体制は整えられていますが、職員の役割や対応体制の手順について作業支援室にも掲示し、周知に向けた取組を期待します。</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。	b
	<p><コメント> 標準的な実施方法は、一日の就労支援内容について利用者の動きや職員の配慮すべき事項等、明確にして、利用者個々の尊重、プライバシー保護、権利擁護に関する取組を職員に周知して頂き、日々の取組状況から確認する取組に期待します。</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><コメント> 標準的な実施方法の見直しについては、業務分担、就労工程、見直しにおける手順について利用者からの提案も取り入れる仕組みが望まれます。</p>		
<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。</p>		
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。	b
<p><コメント> 個別支援計画策定については、関係機関からの情報も踏まえ利用者・家族の同意を得て進められていますが、組織独自のアセスメント票において情報を収集し支援計画策定へと手順を定め、支援内容については関係職員の共有化を期待します。</p>		
43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に指導計画の評価・見直しを行っている。	b
<p><コメント> 個別支援計画の見直しが行われていますが、見直しに関しても関係職員が個別支援計画に基づいて福祉サービスが実施されているかを検証しながら、見直しをする仕組みを期待します。</p>		
<p>Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。</p>		
44	Ⅲ-2-(3)-① 利用者に関する福祉サービスの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><コメント> 福祉サービス実施状況については、就労における状況、身体状況、生活状況について記録されています。利用者の情報共有を目的とした定期的な会議、部門横断での取組を期待します。</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。	b
<p><コメント> 個人情報保護規定等について利用者・家族には重要説明事項で説明されていますが、規定文書の見直しや、改訂日を記載されるようお願いします。</p>		

【内容評価項目】

A-1. 利用者の尊重と権利擁護

A-1-(1) 自己決定の尊重		第三者評価結果
①	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。	b
<p><コメント> 利用者の権利を尊重した支援に取り組んでいますが、利用者の主体的な活動やエンパワメントについて、支援を通じてどのように具体化していくのか、組織として検討と理解・共有する取組を期待します。</p>		
A-1-(2) 権利侵害の防止等		
②	A-1-(2)-① 利用者の権利侵害の防止等に関する取組が徹底されている。	b
<p><コメント> 虐待等の権利侵害の防止、発生時の対応等、虐待防止委員会は設置されていますが、掲示物だけでなく規定や標準的実施方法において権利擁護に関する意識と理解を高める機会を定期的に取り組まれることを期待します。</p>		

A-2. 生活支援

A-2-(1) 支援の基本

③	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
〈コメント〉 就労支援の中で、利用者の生活習慣やライフスタイル等を理解して一人ひとりの自律・自律に向けて取り組んでいます。		
④	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
〈コメント〉 意思疎通やコミュニケーションを図るため、通所時の挨拶や表情からサインや健康状況確認と日常的なかかわりの中で配慮されています。作業開始の挨拶でも確認されています。		
⑤	A-2-(1)-③ 利用者の意思を尊重する支援としての相談等適切に行っている。	b
〈コメント〉 利用者の意志を尊重する話し合いは、作業所内、相談室において相談する機会がありますが、組織として理解・検討する体制や職員が共有する仕組みを期待します。		
⑥	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
〈コメント〉 利用者はそれぞれの住む地域から通所してきて就労支援を受けています。組織としても職員体制の中で、できる限り利用者の意向にもとづくレクや余暇活動を提供し、日中活動の多様化に向けて取り組んでいます。		
⑦	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。	b
〈コメント〉 多くの利用者の方々は通所年数も長く、障害による行動や生活の状況を把握した形での就労支援が実施されています。職員は勤務年数が浅い方が多く、障害に関する知識習得の研修により支援方法の理解・共有に向けての取組を期待します。		

A-2-(2) 日常的な生活支援

⑧	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。	b
〈コメント〉 就労支援施設として、希望者に昼食を提供しています。ご飯と味噌汁は調理員の方が、おかずは外注です。持参できる利用者や職員とともに和やかな雰囲気食堂を利用しています。利用者の要望に応じて行事食や昼食会も行っています。利用者アンケート等で利用者満足について討議できるものと思われます。		

A-2-(3) 生活環境

⑨	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。	b
〈コメント〉 利用者が使用する更衣室、食堂、休憩室、トイレ、相談室、保健室等は清潔で明るい環境に整えられています。利用者アンケート等で意見や要望を聞くことで環境に対す		

る取組も改善されるものと思われます。

A-2-(4) 機能訓練・生活訓練

⑩	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。	
〈コメント〉 就労支援施設で該当しません。		

A-2-(5) 健康管理・医療的な支援

⑪	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適切に行っている。	b
〈コメント〉 看護師は配置されていませんが、年1回健康診断を実施して利用者の健康状態の把握に努めていますし、家族にも通知しています。担当者を設置して利用者の日々の健康管理や家族・医師との連携により対応等、適切に行い職員全体の共有・理解に取り組まれることを期待します。		
⑫	A-2-(5)-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。	b
〈コメント〉 組織として利用者の医療的な支援は、重度化と高齢化が進む現状から健康管理に対する対策は進められています。内科、医科については嘱託医が健康診断及び指導を実施しています。今後は作業場所においても配慮できる取組を期待します。		

A-2-(6) 社会参加、学習支援

⑬	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
〈コメント〉 利用者はそれぞれの地域社会で生活を送りながら就労施設に通所しています。施設では、利用者の要望に応じて誕生会、カレー昼食会、バーベキュー、外出、感謝祭、新年会等、家族とともに社会参加や学習に取り組んでいます。利用者の主体性や意向・希望を把握する取組等、利用者会への支援を期待します。		

A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援

⑭	A-2-(6)-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
〈コメント〉 利用者とともに地域の除草や掃除を実施していますし、地域住民へのトイレットペーパーの配布、竿灯参加と地域に向けた取組は進められています。組織の展望としてグループホーム等の計画も進められているようです。利用者の意志や希望を把握して意欲を高める支援をお願いします。		

A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援

⑮	A-2-(7)-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。	b
---	--------------------------------------	---

＜コメント＞ 利用者の家族会はないようですが、家族と連携した行事やイベントが企画されて進められています。担当者や窓口を設置して利用者や家族からの相談や利用者の体調変化、緊急時の家族への連絡報告の手順を明確にした取組を期待します。

A-3. 発達支援**A-3-(1) 発達支援**

⑯	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。	/
---	--	---

＜コメント＞ 就労支援施設で該当しません。

A-4. 就労支援**A-4-(1) 就労支援**

A-4-(1) 就労支援		第三者評価結果
⑰	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

＜コメント＞ 就労支援施設として、利用者一人ひとりの障害特性に配慮し、個々にあった作業提供をしています。また就労経験の長い利用者も多く今後高齢化への取組も必要になると予想され、職員による一人ひとりに適切な「関わり」「働きかけ」への取組を期待します。

⑱	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
---	---	---

＜コメント＞ それぞれの仕事内容については、利用者と話し合いで部署が決定されているようですが、個別支援計画のモニタリングの中で一人ひとりの仕事の内容について意見を聞き利用者がわかりやすい説明の工夫を期待します。

⑲	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支援を行っている。	b
---	---	---

＜コメント＞ 県、市、自立支援協議会、セルフ協議会、障害者就労・生活支援センターやハローワークとの連携をしながら、支援学校や地域の障害者支援を進めていますが、一般就労に向けての取組は難しい状況にあります。