

第三者評価結果報告書

総 括	
対象事業所名	貴峯荘ワークピア
経営主体(法人等)	社会福祉法人神奈川県厚生協会
対象サービス	就労継続支援B型
事業所住所等	〒254-0064 神奈川県平塚市達上ヶ丘1-9
設立年月日	昭和33年6月12日
評価実施期間	平成29年 6月 ～ 平成30年 3月
公表年月	平成30年 4月
評価機関名	日本会計コンサルティング株式会社
評価項目	東京都版
総合評価（事業所の特色や努力、工夫していること、事業者が課題と考えていること等）	
<p>□特に良いと思われる点</p> <p>1. 職員はセルフチェックリストを活用することで、自己の振り返りを定期的に行うことができ、その結果は法人運営に生かされています</p> <p>法人・施設運営の基本方針として、利用者の個別化やコミュニケーションの円滑化、生活の質向上、自己研鑽、地域社会との連携を「職員・5つの信条」にまとめて掲げています。職員は法人が掲げる理想の職員像を目指すべく、3か月に1回「職員セルフチェックリスト」に回答して、現状の自身の考えや取り組みを棚卸ししています。このセルフチェックリストは匿名記述ですが所属先は記載できるため、法人として事業所毎に職員の意識の推移が把握することができます。特定項目に低い数値がであれば必要な対策を講じることができ、組織運営に生かしています。</p> <p>2. 利用者が得られる工賃について明確な支給根拠が決められているほか、各作業に作業評価基準を設けています</p> <p>事業所では利用者が行う生産活動として、印刷やクリーニング、組み立て、縫製の作業を用意しており、本人の意向や適性などを考慮して配置を決めています。それぞれの作業には工賃の基礎となる単価や難易度に違いがあるため、「利用者の作業工賃・調整手当等の取扱い要綱」の規定を作成し、工賃支払いの根拠を明確に示しています。また、利用者のモチベーション向上を目的として、「作業評価基準」を作成しています。この基準により、利用者一人ひとりの作業の理解力や作業の質、作業の量、勤務状況等を工賃に反映することができています。</p> <p>3. 法人には複数の事業所がある為、利用者の状況によっては事業所の移動を行うなど、スケールメリットを生かした支援が可能です</p> <p>当法人は今年で創立60年を迎え、現在では身体障害者の総合福祉施設として施設入所支援や短期入所、生活介護、就労継続支援B型、グループホーム等、地域に根付いた運営しています。そのため、利用者にとっては通所から入所に切り替えが必要になった際に同じ法人内にある事業所を選択できるメリットもあります。その場合、法人内で利用者の情報を共有できるため、職員は本人の状態を把握した上で継続性を持った支援を行うことができます。このように法人のスケールメリットを生かした取り組みで、利用者の安心を向上させています。</p> <p>□今後の取り組みが期待される点</p> <p>1. 利用者の状況把握や法人運営の透明性を向上させるため、利用者のケース記録や会議の議事録等の記録類の充実、及び改善が期待されます</p> <p>法人全体として記録を取る事に課題が見られます。利用者に関する日々の記録は業務日誌や申し送りとして記載していますが、ケース記録では特筆すべき事柄がなければ記載していない状況です。業務日誌や申し送りからケース記録に転記している状況も確認できましたが、利用者が平穏な状況であれば記録がされ</p>	

ていない状況です。そのため、利用者に起こった事柄についてケース記録の日付や内容経緯を追って確認することまではできない状況です。また、いくつかの会議で議事録が残っていない状況も確認できたため、改善が望まれます。

2. プリセプター制度により新人職員と先輩職員の育成を行っていますが、利用者支援に課題があるため、支援方法の見直しが望まれます

法人では新しい職員が入職すると先輩職員一人が付き、約3ヵ月間マンツーマンで指導を行う仕組み（プリセプター制度）を取り入れています。マンツーマンで指導を行うことにより、新入職員の成長だけでなく、指導を行う先輩職員もリーダーとして成長を見込んでいます。一方で、今回の利用者アンケートでは職員の支援に不満を持つ利用者の声が一定数ありました。そのため、利用者への関わり方や支援方法について、職員間でのバラつきが見られるため、具体的な利用者支援の在り方を今一度見直すことが望まれます。

評価領域ごとの特記事項

1.人権の尊重	<ul style="list-style-type: none">•全ての職員は、個人情報保護に関する知識の習得を行った上で業務にあたっています。個人情報の取り扱いについては重要事項説明書の「利用者の記録や情報の管理及び開示について」及び「個人情報保護に関する方針」に明記され、職員に周知・徹底されています。また、神奈川県障害者地域作業所連絡協議会が主催する研修会「障害者の個人情報とプライバシー」等にも参加し、個人情報保護の取り組み強化を図っています。利用者アンケートでは、大半の利用者の方からプライバシーは守られているとの意見が出ています。•職員は日々利用者の支援をするうえで、利用者本人の意思を尊重し対応しています。利用者は自分の意思を伝えられる方もいますが、なかなか意思を伝えられない方もいるため、職員が利用者向き合い、常に気持ちを察する必要があります。そのため、職員が高い倫理の意識を持ち、利用者のことを考えることができるように「職員行動指針」を設けたり、独自の「チェックリスト」を使った自己の振り返りも3か月に1回実施しています。職員行動指針は業務連絡会で読み合わせを行い、チェックリストの結果は事業所毎に統計を改善に生かしています。
2.意向の尊重と自立生活への支援に向けたサービス提供	<ul style="list-style-type: none">•利用者が施設に馴染めるよう、職員は利用者がサービスを利用する前の生活を踏まえた支援を行えるように気にかけています。そのため、できるだけ利用者本人が施設を過ごしやすい環境であると感じられるように、食事や作業をする際に大勢の利用者と同じではなく、本人にあった高さの机や椅子を調整して提供しています。利用者の情報は事前に相談員や支援員が家族からヒアリングをしているため、本人が落ち着くために必要な環境や物などの情報を把握しています。•事業所で行う縫製作業では袋や小物などの既成品のほか、オリジナルのエプロンやトートバック、防水シートの商品開発をしています。このオリジナルのエプロンや防水シートは障害のある方を使用対象者としており、利用者目線で使い勝手の良いように作られています。既製品やオリジナル商品は、地域のイベントや販売会で販売しているため、お客様の声を直接聴ける機会になっています。そのため、利用者は自分の作った製品を買ってもらった嬉しさと、お客様の声を聴くことで働く意欲の向上に結びついているようです。
3.サービスマネジメントシステムの確立	<ul style="list-style-type: none">•当事業所では平成29年度の事業計画において、以下の3点を重点目標として明示しています。①地域における公益的な取り組みを実践する。②積極的な営業活動を展開する。③利用者の実態に合わせた作業種別の研究をする。①では、生活困窮者自立支援制度の就労者訓練事業を実施をして、訓練の受け入れを行います。②では既存取引先からの安定した作業量の確保と、新規受注の確保をします。③では既存の作業にとらわれず、新たな作業への取り組みの研究を行います。このような明確な目標に向かって、取り組んでいます。•職員が利用者の状況や作業の状況を共有するために朝のミーティングを行い、その場で必要な情報を共有しています。職員が利用者への支援で分からないことがある場合、職員同士で相談する機会を多く設けています。作業面では一人の職員が特定の作業にだけ特化するのではなく、複数人が同じ作業をできるようにしているため、新人の職員でも気軽に先輩職員に確認できるようにしています。

<p>4.地域との交流・連携</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の方々を交えたイベントとして、七夕、夏まつりなどがあります。七夕は近隣の小学生が飾りを作って、施設まで飾り付けに来てくれています。近隣のイベントの際は当事業所が保有するテントやポップコーンの機材を貸し出しています。また、施設内にある地域交流スペースは利用者がダンスサークルで利用をしたり、地域に開放するなど、地域交流活動に取り組んでいます。 ・利用者に人気の高い地域行事に参加をしています。その地域行事としては、『近隣中学校の吹奏楽部によるコンサート』や夏まつりにおける『和太鼓の演奏』、『近隣学生による模擬店』などがあります。その他にも、ボランティアの方にご協力を得て行っている『カラオケ』や『絵画サークル』、『音楽サークル』などがあります。
<p>5.運営上の透明性の確保と継続性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・当事業所は「自主・自立・安心・連携」という理念を掲げています。この理念を含め、法人の基本指針は事業計画書の冒頭にも記載され、職員がいつでも確認出来るようになっていました。事業所の理念、ビジョン、基本方針について、職員が理解を深める取り組みとして、各課ごとに連絡会を開き、理事長から職員に説明を行っています。また、ホームページやパンフレットにも明示することにより、利用者の家族や地域社会の人々にも理解を求める働きかけを行っています。 ・当事業所ではホームページの作成や、貴峯だよりの発行を行っています。ホームページでは施設の案内、法人の理念・事業方針、数多くのイベント紹介など、写真を多数掲載し、見やすいホームページ作りを目指しています。定期的に更新を行い、最新の情報を提供しています。貴峯だよりは年2回発行しているほか、ホームページと同様に事業計画、イベントの写真、決算情報等を掲載しています。これらの取り組みにより、透明性の高い事業所を目指しています。
<p>6.職員の資質向上の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員は積極的に研修に参加し勉強に励んでいます。職員の研修参加状況（平成28年度）は、法人全体で内部や外部で開催された研修78件に延べ416名が参加しています。研修の構成としては一般、介護、健康管理、新任、階層別研修などがあります。研修に参加をした職員は研修出席報告書に内容をまとめ、他の職員と情報共有をし、研修に参加出来ない職員も同様に知識を高めるよう取り組んでいます。また、資格支援制度により、介護福祉士等の資格取得にかかる費用を上限はありますが、法人が一部支援をしています。 ・事業所が求める人材像は事業計画に掲載している『職員・5つの信条』、更に法人の倫理綱領8条に明示しています。法人の職員倫理綱領8条においては、法人の職員行動指針に詳細内容が示されています。また、所長は職員と個別に面談をし、法人内異動の要望も聞いています。本人の要望と、現状の人員体制を踏まえ、適材適所に向けた人員配置を行っています。人員配置をするにも採用が肝なので、求人広告会社と年間契約をして求人を行い、安定した採用を行える様にしました。その結果、人員確保が出来ました。