

(別添1)

事業評価の結果（評価対象 及び ）

福祉サービス種別: 障害者支援施設
事業所名(施設名): 長野市ひかり学園

第三者評価の判断基準

- a・・・着眼点をすべて実施している状態
 - b・・・着眼点が一つでも実施していないものがある状態
 - c・・・着眼点を一つも実施していない状態
- 実施していない状態
実施している状態

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価項目ごと)
福祉サービスの基本方針と組織	1 理念・基本方針	(1) 理念、基本方針を確立している。	理念を明文化している。	a)	1 法人が目指している理念が文書（事業計画等の法人・施設内の文書、広報誌、パンフレット等）に記載されている。 2 理念から、法人が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。 3 理念から、個人の尊厳の保持を旨とし、社会的役割を果たすという考え方を読みとることができる。	法人のホームページに、法人の基本理念が明示されている。理念には利用者の尊厳を大切に地域社会で利用者本位のニーズに合った福祉サービスを提供していくことが掲げられている。
			理念に基づく基本方針を明文化している。	a)	4 実施する福祉サービスの基本的な考え方や姿勢を明らかにした基本方針を事業所ごとに定め、文書（事業計画等の法人・事業所内文書、広報誌、パンフレット等）に記載されている。 5 基本方針は、法人の理念に基づいた内容となっている。 6 基本方針は、職員が業務を行う際により所となるよう具体的な内容となっている。	法人のホームページに法人の理念に基づき基本的視点として明文化されている。法人の理念に沿い、利用者との信頼関係、地域とのかかわり、サービスの質の向上、資質の向上等が明記され、支援の拠り所になっている。
		(2) 理念や基本方針を周知している。	理念や基本方針を職員に周知している。	a)	7 理念や基本方針を施設の誰もが見やすい箇所に掲示している。 8 理念や基本方針を職員会議などの定期的な会合や朝礼などの日常的な機会を捉えてわかりやすく説明している。 9 理念や基本方針を年1回以上会議や研修を通じて全職員に説明している。 10 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。	法人の理念や基本方針は玄関の誰もが見やすい場所に掲示されている。職員には一人ひとりに学園のマニュアルを配布し周知に努めている。また、支援会議で年1回読み合わせをしている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価項目ごと)
	1	(2)	理念や基本方針を利用者等に周知している。	b)	11 理念や基本方針をわかりやすく説明した資料を作成するなどして利用者や家族等の理解を促す取組を行っている。 12 障害を持つ利用者等に対して周知の方法に工夫や配慮をしている。 13 理念や基本方針を入所者が集まる機会や家族会等で資料をもとに説明している。 14 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。	ホームページには、一日の生活の様子が写真や事業内容が示され、家族や利用者への基本方針に沿った支援の取り組みの周知に努めている。 利用者の特性に合わせ、判り易く説明を行い安心してグループごとの作業や外出などの取り組みが行われている。 毎年家族には、家族会では口頭で説明を行っているがわかりやすい資料の作成などにより、より丁寧な説明と理解が求められる。
	2 事業計画の策定	(1) 中・長期的なビジョンと計画を明確にしている。	中・長期計画を策定している。	a)	15 理念や基本方針の実現に向けた中・長期(3～5年)の目標(ビジョン)を明確にしている。 16 実施する福祉サービスの内容や、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成等の現状分析を行い、課題や問題点を明らかにしている。 17 中・長期計画(3～5年)は、課題や問題点の解決に向けた具体的な内容になっている。 18 中・長期計画に基づく取組を行っている。 19 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。	法人の中長期計画は平成22年から平成31年の10年間の中長期総合計画が作成されている。経営計画は5年を、設備整備計画は10年を一周期に計画の見直しを行っている。 「魅力ある福祉サービスの創生」と目標を掲げ、時代のニーズに対応した組織、福祉の動向を見据えたプランが立てられている。
中・長期計画を踏まえた事業計画を策定している。			a)	20 中・長期計画に基づいて、年度ごとの事業計画を策定している。 21 事業計画には、各年度における目標や事業内容が具体的に示されており、単なる行事計画になっていない。 22 事業計画は、客観的に目標達成の程度が分かるように、目標を数値で示す等の配慮をしている。	事業計画は、毎年、中長期計画に基づき運営の方針が示され、毎年度ごとの策定がされ利用率など目標を数値で示し重点事項を定めている。	
(2) 事業計画を適切に策定している。		a)	23 各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、計画を策定する幹部職員と現場の職員が協議する仕組みがある。 24 関係する現場の職員・入所者等の意見を聞き、各計画に反映する仕組みがある。 25 年度終了時はもとより、年度途中にあっても、あらかじめ定められた時期、手順に基づいて事業計画の実施状況の把握、評価を行っている。 26 評価の結果に基づいて各計画の見直しを行っている。	事業計画は、各グループ、係、クラブなどで検討し、幹部会議で職員の意見を吸い上げ、事業評価する事で次年度の事業に結び付ける仕組みがある。 年度途中でも再評価し、計画変更等ある時は補正予算を組みなおすなど、職員から提案された各計画の反映もなされている。		

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 (評価項目ごと)
	2	(2)	事業計画を職員に周知している。	b)	27 各計画を会議や研修において説明している。	事業計画は職員に回覧している。同時に職員会議で説明を行っている。 各計画を職員がしっかり理解する事は計画達成には欠かすことのできない要件であり、職員全体への判り易い説明、より丁寧な説明、また、職員との建設的なコミュニケーションの工夫に期待したい。
			事業計画を利用者等に周知している。		28 各計画をわかりやすく説明した資料を作成するなど、より理解しやすいような工夫を行っている。	
		29 各計画の進捗状況を確認し、理解を促すための周知の継続的な取組を行っている。				
			c)	30 利用者あるいはご家族向けに各計画をわかりやすく説明した資料を作成する等によって、より理解しやすいような工夫を行っている。	事業計画は家族会やその役員会にて口頭で説明がなされているが資料などによる理解し易い説明には至っていない。しかし、利用者の特性にあわせ、日中活動など、実行に移す工夫は行われている。	
		31 子どもや高齢者、障害を持つ利用者等に対して周知の方法に工夫や配慮をしている。				
		32 各計画を利用者会や家族会等で資料をもとに説明している。				
3 管理者の責任とリーダーシップ	(1) 管理者の責任を明確にしている。	管理者自らの役割と責任を職員に対して表明している。	a)	33 管理者は、法人の目指す方向（理念、ビジョン、使命、経営・運営方針等）を明確に語る事ができる。	園長の役割は職員職務分担表にも明示され、役割と責務を文書化し明確にされている。 事故発生、非常時マニュアル等があり園長の役割と責任が明確に示されている。	
				34 管理者は、自らの役割と責任について、文書化するとともに、会議や研修において表明している。		
				35 管理者は、自らの役割と責任について組織の広報誌等に掲載して表明している。		
		a)	36 平常時のみならず、緊急時（事故、災害等）における管理者の役割と責任について、明確化している。	遵守すべき内容は、職員倫理要項、職員行動規範、個人情報保護の基本方針としてマニュアル化され、職員に配布している。 雇用、労働、防災、環境等の遵守すべき法令に基づき、学園の整備に取り組んでいる。		
遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。	37 管理者は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。					
	38 管理者は、福祉分野はもとより、消費者関連、雇用・労働、防災、環境への配慮等福祉以外の分野についても守るべき法令、倫理等をリスト化するなどして明確化・明文化している。					
			39 管理者は、全職員に対して守るべき法令、倫理等を周知し、また守るための具体的な取組を行っている。			

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 (評価項目ごと)	
組織の運営管理	1 経営状況の把握と透明性の確保	(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	事業経営をとりまく環境を的確に把握している。	a)	53 社会福祉事業全体の動向について、各種会議に出席する等して、積極的に把握している。 54 入所者数・入所者像等について、事業所が位置する地域での特徴・変化等を把握している。 55 福祉サービスのニーズ、潜在的利用者に関するデータ等を収集している。 56 把握した情報やデータに基づいて、中・長期計画や各年度の事業計画を策定・見直ししている。	法人内事業部と連携しニーズの把握に努めている。把握した福祉ニーズにより中長期計画が策定されている。法人の他事業所との連絡調整を行い社会福祉事業全体の動向の把握に努めている。	
			経営状況を分析して改善すべき課題を発見する取り組みを行っている。	a)	57 サービスのコスト分析や入所者の推移、利用率等の分析を年1回以上行っている。 58 提供するサービスを効果的に行うため、その内容・人員配置・所要時間等について検証している。 59 改善に向けた取組に基づいて、中・長期計画や各年度の事業計画を策定・見直ししている。 60 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。	入所率の推移や目標が示され、利用率の分析が行われている。半年ごとに補正予算作成時、次年度予算作成時に提供するサービスの検証を行い効果的なサービス提供に努めている。短期入所生活利用者対応などにも、日々職員配置、所要時間などを検証し効果的に行っている。	
		(2) 地域社会に対して透明性の高い組織となっている。	経営状況を公開している。	a)	61 入所者や家族等に経営状況に関する情報を記載したパンフレット・広報紙等を配布し、情報提供を行っている。 62 経営状況に関する情報を誰もが目にふれやすい方法（ホームページやパンフレット等）で地域社会に開示し、透明性の確保を図っている。	法人のホームページ 学園のホームページに情報公開されている。	
			外部監査を実施している。	a)	63 公認会計士等の専門家による外部監査を実施している。 64 外部監査の結果に基づいた経営改善を実施している。	法人が契約し毎年行っている。	
		2 人材の確保・養成	(1) 人事管理の体制を整備している。	必要な人材に関する具体的なプランが確立している。	b)	65 常勤職員について、必要な人材や人員体制に関する基本的な考え方、人事管理に関する方針が確立している。	必要な人材に関する具体的なプランについては法人の人事制度での人事管理制度が整備されている。人材育成は人事育成プログラムにより行われている。法人における人事管理は、法人内の職員の異動によるものが多く、施設の意向や職員の意向等の反映には至っていない。必要な人材や資格取得、適切な人員配置により、職員の意欲の喚起に繋がるようなプラン、プログラムに期待したい。
						66 非常勤職員について、必要な人材や人員体制に関する基本的な考え方、人事管理に関する方針が確立している。	
67 職員採用、人材育成を計画的・組織的に行っている。							
68 必要な人材や人員体制について具体的なプランを定めている。（介護支援専門員や介護福祉士等の有資格職員の配置等）							
69 必要な人材や人員体制についての具体的なプランに基づいた人事管理が実施されている。							

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価項目ごと)
	2		人事考課を客観的な基準に基づいて行っている。	c)	70 職種・雇用形態に関わらず、全ての職員の人事考課を年1回以上行っている。 71 人事考課の目的や効果を正しく理解し、考え方や位置づけを明確にしている。 72 人事考課の基準や方法を職員に明確に示している。 73 人事考課について職員が納得できるように取り組んでいる(十分な説明、制度構築への職員の参画等)。 74 人事考課の結果は、職員のやる気向上や成長につながるように本人にきちんとフィードバックされている。	人事考課は行われていない。園長は、職員との面談で希望や話を聞く機会を設けている。 法人を含めた人材育成と関連づけ、人材の能力開発、育成に活用され個々の意欲喚起、組織活性化のための工夫に期待したい。
		(2) 職員一人ひとりの主体的な判断と行動により組織の能力向上を図っている。	職員に、職務分掌を明示し、役割と責任を明確にしている。	a)	75 個々の職員の職務について、役割と責任を文書で定めている。 76 サービスを提供する現場に近い職員が、可能な限り現場で判断し行動できるような取組(権限委譲、責任の明確化等)を行っている。	職員分掌が組織図に示され、職務分担として業務内容が示され、権限移譲、責任の明確化に努めている。
			日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みを構築している。	b)	77 日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みがある。 78 日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みを全職員に周知している。 79 日常業務において専門の職種や部門を越えて協力し合う仕組みが機能している。	毎朝の引き継ぎ、夜勤の引き継ぎ等で、利用者の情報共有を図っている。 利用者の重度化等により、利用者一人ひとりの担当職員が課題解決に向け任される業務等の負担が大きくなっている。専門職や部門を超えて協力しあう仕組みの見直しや構築により、さらに機能的に進まれることを期待したい。
			職員が改善事項を提案する仕組みを構築している。	b)	80 職員が改善事項を提案する仕組みがある。 81 職員が改善事項を提案する仕組みを全職員に周知している。 82 職員から提案された改善事項に基いた改善を実施している。	改善事項の提案は、毎月の支援会議、毎月の代表者会議、全体会議を通じ実施されている。 改善事項提案の仕組みを全職員が周知、提案された改善事項に基づき改善を実施し、組織の能力向上がさらに図れることを期待したい。
		(3) 職員の就業状況に配慮している。	職員の就業状況や意向を把握し必要があれば改善する仕組みを構築している。	a)	83 担当者や担当部署を設置して、職員の意向・意見を把握・分析している。 84 職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、毎月チェック・分析している。 85 分析した結果について、改善策を検討する仕組みがある。 86 改善策については、人材や人員体制に関する具体的なプランに反映し実行している。	有給休暇、公休の管理は全て園長が管理している。有給は変則勤務の職員は日勤勤務の人より取りにくい傾向にはある。 毎年、職員に異動を含めた意向調査を実施している。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 (評価項目ごと)
	2	(3)	職員の不安やストレスを受け止めるなど健康維持に関する仕組みを構築している。	b)	87 定期的に職員との個別面接の機会を設ける等、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。 88 職員が不安やストレスを気軽に相談できる仕組み（相談担当職員やカウンセラー、専門家等）がある。 89 職員が不安やストレスを相談できる仕組みを全職員に周知している。 90 職員が不安やストレスを相談できる仕組みが機能している。	「心の健康づくり計画」の仕組みが法人としてある。研修会を行い、園長や相談し易い職員が話を聞き、専任カウンセラーの直接電話番号で相談する仕組みがある。職員会議で説明をし周知にも努めている。ヒヤリングが行われている。気軽に職員が話を出来る人や仕組みの構築も今後の課題と考える。
			福利厚生事業に積極的に取り組んでいる。	a)	91 福利厚生センターへの加入等、総合的な福利厚生事業を実施している。 92 職員の希望の聴取等をもとに、福利厚生事業の充実に取り組んでいる。	長野市共済互助会に加入している。様々なサービスの割引、子どもの祝い金など利用されている職員も多い。
		(4) 職員の質の向上に向けた体制を確立している。	職員の教育・研修に関する基本姿勢を明示している。	a)	93 目指す福祉サービスを実施するために、組織が職員に求める基本的姿勢や意識を、基本方針や中・長期計画の中に明示している。 94 実施している福祉サービスの内容や目標を踏まえて、組織が職員に求める専門技術や専門資格を、基本方針や中・長期計画の中に明示している。	組織が求める基本的姿勢や意識は、法人の事業運営方針に示されている。 法人の中長期計画の人材育成プログラムで新たな人材育成制度を構築することを明記している。
			個別の職員に対して組織としての教育・研修計画を策定し、計画に基づいて具体的な取り組みを行っている。	a)	95 職種・雇用形態に関わらず、すべての職員について、基本姿勢に沿った個々の教育・研修計画が策定されている。 96 個別の職員の技術水準、知識、専門資格の必要性などを把握している。 97 策定された教育・研修計画に基づき、実際に計画に従った教育・研修が実施されている。 98 職種・雇用形態に関わらずすべての職員に、年1回以上人権の尊重に関する研修を行っている。 99 外部の機関・団体による研修に、年1回以上職員を参加させている。	施設内研修は非常勤を含めた全ての職員が参加しメンタルヘルス、虐待防止伝達研修を行い、法人による職階別研修、施設外研修では個々のレベルアップ支援を目的に計画的に実施されている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 (評価項目ごと)
	2	(4)	定期的に個別の教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	a)	100 研修を終了した職員は、報告レポートを作成している。 101 研修を終了した職員が、研修内容を発表する機会を設けるなどして他の職員との共有化を図っている。 102 報告レポートや発表、当該職員の研修後の業務等によって、研修成果に関する評価・分析を行っている。 103 評価・分析された結果を次の研修計画に反映している。 104 評価・分析された結果に基づいて、研修内容やカリキュラムの見直しを行っている。	研修後は復命書により、研修報告が出されている。研修の報告は朝の引き継ぎや会議、施設内研修で職員に共有している。 参加した研修についての報告はなされているが、それに対する具体的な評価・分析を行っていることが確認できず、実りのある研修内容、カリキュラムの見直しが望まれる。
			新人職員に対する指導を適切に行っている。	a)	105 職種・雇用形態に関わらず、全ての新人職員のための初任者研修プログラムがある。 106 新人職員を指導する者の要件を、文書で定めている。	法人の職階別研修計画に定められている。新人職員の指導は主任業務として明示され、JTでの指導がなされている。
		(5) 実習生や他事業所職員の研修の受け入れを適切に行っている。	実習生や他事業所職員の研修の受け入れに対する基本的な姿勢を明確にし体制を整備し、積極的な取り組みをしている。	a)	107 実習生や他事業所職員の研修の受け入れに関する基本姿勢を、文書で定めている。 108 実習生や他事業所職員の研修の受け入れに関する基本姿勢を会議等で職員に説明している。 109 実習生や他事業所職員の研修の受け入れについて、受け入れについての連絡窓口、事前説明、オリエンテーションの実施方法等の項目が記載されたマニュアルが整備されている。 110 受け入れにあたっては、学校や研修派遣元の事業所との覚書を取り交わす等によって、実習や研修における責任体制を明確にしている。 111 実習・研修指導者に対する研修を実施している。 112 実習・研修内容全般を計画的に学べるようなプログラムを用意している。 113 学校や研修派遣元の事業所側と、実習・研修内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習・研修期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。 114 介護福祉士、看護職員、ホームヘルパー等の職種に配慮したプログラムを用意している。	「ひかり学園実習生受け入れ手引き」がある。受け入れの基本姿勢、受け入れ連絡窓口、オリエンテーション等文書で定めている。 実習は介護福祉士、保育士 教員免許取得、社会福祉士などの実習受け入れを行い、実習指導者研修を受けた社会福祉士が中心に指導に当たっている。実習派遣校と打ち合わせや指導確認など行い継続的な維持を行っている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価項目ごと)
	3 安全管理	(1) 利用者の安全を確保するための取り組みを行っている。	緊急時（事故、感染症の発生時など）における利用者の安全確保のための体制を整備している。	a)	115 管理者は入所者の安全確保の取組について、リーダーシップを発揮している。 116 事件・事故、災害、衛生管理に対する知識と体制がある。 117 入所者の安全確保に関する担当者・担当部署を設置している。 118 担当者等を中心に年1回以上安全確保に関する検討会を開催し、検討会には、現場の職員も参加している。 119 事故等の種別ごとに対応できるマニュアル等を作成し、年1回以上研修・訓練等で職員に周知している。 120 休日・夜間の関係機関との連携がとれている。 121 災害・事故等の緊急時にも家族と連絡が取れるように連絡網を作っている。	事故種別により感染症、事故発生、非常時連絡、交通事故等のマニュアルが作成され、毎年施設内研修が担当者の責任のもとに行われている。しかし、ケガ、負傷や外出時事故、器物損傷など様々な事態を想定した更なる種別ごとのマニュアル作成、研修が望まれる。 職員の非常時連絡網の整備もなされ、非常時連絡マニュアルにて家族連絡の仕組みも整えられている。 特別検討委員会の中に管理者を中心に事故、感染症などに対する検討の仕組みがある。
		(1)	災害時に対する利用者の安全確保のための取組みを行っている。	a)	122 立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類の必要な対策を講じている。 123 災害時の対応体制が決められている。 124 利用者および職員の安否確認の方法が決められ、全職員に周知されている。 125 食料や備品類などの備蓄リストを作成し、管理者を決めて備蓄を整備している。 126 地元の消防署、警察、自治会など連携するなど工夫して訓練を実施している。	施設の自衛消防組織が定められ、職務分担が明確にされている。 消防計画に基づき、避難、消火訓練の実施。また、地域との協力応援協定に基づく夜間総合訓練も行っている。 今年度の事業計画にも火災、地震等の非常時に備え避難訓練を3回行い、施設及び防災器具の点検整備を行うことも予定されている。 備蓄品リストの整備もされ栄養士を中心に備蓄がなされている。
			利用者の安全確保のためにリスクを把握し対策を実行している。	a)	127 入所者の安全を脅かす事例収集の仕組みを整備し、実施している。 128 収集した事例について、職員の参画のもとで発生要因を分析し、未然防止策を検討している。 129 職員に対して、安全確保・事故防止に関する研修を行っている。 130 事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、年1回以上評価・見直しを行っている。	危機管理委員会が設置され、事故、ヒヤリ・ハット事例の集約と検証を行っている。 職員に対し会議において、分析結果報告を行い事故防止に努めている。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	講評 (評価項目ごと)
	4 地域との交流と連携	(1) 地域との適切な関係を確保している。	利用者と地域とのかかわりを大切にしている。	a)	131 地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。 132 入所者の助けになる地域の福祉に関する情報や地域イベント情報等を収集し、掲示板の利用等で入所者に提供している。 133 活用できる社会資源や地域の情報を収集し、掲示板の利用等で利用者に提供している。 134 利用者が地域の行事や活動に参加する際、必要があれば職員やボランティアが援助を行う体制が整っている。 135 事業所や利用者への理解を得るために、町内会、子ども会、老人会など地域の諸団体と連絡をとり、施設の行事に地域住民を招待するなど、地域の人々と利用者との交流の機会を定期的に設けている。 136 利用者の日常的な活動(買い物や通院等)について、個々の利用者のニーズに応じて、地域における社会資源を利用するよう推奨している。	地域のお祭、運動会には職員が引率して、利用者が参加している。 地域小学校との餅つき大会、保育園との芋掘りなど交流会を実施している。 11月学園祭では、近隣にポスターを掲示し、市報、地区への回覧板、有線放送による広報活動を実施し、地域の方が多数来園されている。 地域との連携は利用者の日々の暮らしに潤いをもたらし、社会生活の学びの場ともなっている。
	4	(1)	事業所が有する機能を地域に還元している。 ボランティア受け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) b)	137 地域における福祉の主体として、責任を果たすための事業所の方針・役割を文書で定めている。 138 地域における福祉の主体としての活動を職員に周知し、具体的な方法を定期的に話し合うなどして理解を図っている。 139 介護等について、専門的な技術講習会や研修会、地域住民の生活に役立つ講演会等を開催して、地域へ参加を呼びかけている。 140 住民が自由に参加できる地域ニーズに即した多様な支援活動を行っている(介護相談・介護者の集い等)。 141 地域へ向けて、理念や基本方針、事業所で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布している。 142 地域住民の行事等のため、施設を開放している。 143 ボランティア受け入れに関する基本姿勢を文書で定めている。 144 ボランティア受け入れについて、登録手続、ボランティアの配置、事前説明等に関する項目が記載されたマニュアルを整備している。 145 ボランティアに対して必要な研修を行っている。	体育館は、地域住民や中学生の社会体育活動に毎夜、土日祝日、活発に貸出利用されている。敷地内駐車場も地域行事に開放されている。 近くの公園、神社の清掃活動を利用者と職員が年に数回実施しており、地域より表彰を受けている。 保育所、小学校との交流会、中学生のボランティア活動などでは、ひかり学園や利用者の特性について説明を実施しており、地域の子ども達にとっても発達段階に応じて人権や障害者福祉における身近な生きた学びの場を提供している。 地域のボランティアグループの活動予定が行事に合わせて年間計画にも明記され、毎月来て頂き、学園側の担当者も決められている。 中学生の清掃ボランティア受け入れ時には、参加生徒80名ほどに対し、事前説明を実施している。 不測の事故を防ぐためにも、事業所の基本姿勢の明示、受け入れマニュアル作成など、組織体制の整備が望まれる。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	講 評 (評価項目ごと)
	4	(2) 関係機関との連携を確保している。	必要な社会資源を明確にしている。	a)	146 連携の必要のある地域の関係機関・団体について、リストや資料を作成している。(居宅介護支援事業所、福祉事務所、保健所、病院、学校、ボランティア団体等) 147 地域の関係機関・団体の機能や連絡先について、職員会議で説明する等職員間で情報の共有化を図っている。	非常時連絡網、電話番号一覧表、利用者毎の連絡先リストなど作成し、必要なものは事務室、職員室内などに掲示されている。
		(3) 地域の福祉向上のための取り組みを行っている。	関係機関等との連携を適切に行っている。	a)	148 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。 149 地域の関係機関・団体の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的な取組を積極的に行っている。(地域に適切な関係機関・団体がない場合には、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。)	地域の住民自治協議会、人権同和教育推進協議会など役員として参加している。 法人内に限らず、福祉ネットワーク等の会議に出席、参加している。
	地域の福祉ニーズを把握している。		a)	150 地域の関係機関・団体との連携に基づき、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。 151 民生委員等と定期的な会議を開催する等によって、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。 152 地域住民に対する相談事業を実施すること等を通じて、具体的な福祉ニーズの把握に努めている。	短期入所利用者に応じて、多様なニーズに対応できる支援体制、また、職員の研修を実施し、支援スキルの向上にも努めている。	
	地域の福祉ニーズに基づく事業・活動を行っている。		a)	153 把握した福祉ニーズに基づいて、独自の事業・活動を行っている。(在宅サービス、相談事業等) 154 把握した福祉ニーズに基づいて行っている独自の事業・活動について、中・長期計画や事業計画の中に明示している。	短期入所では、在宅障害者や障害児の受け入れ、利用者の多様化に合わせて職員の支援スキルの向上を図っている。また、緊急時利用に対応するため、計画的な受け入れ実施など在宅の方への支援に取り組んでいる。 養護学校、日中事業所と連携して障害者タイムケア、障害児自立サポート事業に取り組んでいる。 地域移行に向けてグループホームとの連携を図り、宿泊体験を実施し、日中生活介護に通ってくる方など、利用者に合わせて切れ目のない支援に取り組んでいる。 児童から障害者、高齢者までの多様な福祉事業を運営する法人として、中長期計画にビジョンの明確化、地域の福祉ニーズに合わせての事業展開など事業目的別に明示されている。	