

熊本県福祉サービス第三者評価結果公表基準（概要版）

1 福祉サービス事業者情報

(1) 事業者概要

事業所名称： (施設名) 就労・生活支援センターらぼーる八代	種別：指定障害福祉サービス事業所 (就労移行・自立訓練・就労継続B型)
代表者氏名：理事長 山田 健二 (管理者) 管理者 山田 健二	開設年月日： 平成 25年 4月 1日
設置主体：社会福祉法人 東康会 経営主体：社会福祉法人 東康会	定員：40名 (利用人数) 40名
所在地：〒866-0831 熊本県八代市萩原町2丁目7番地2	
連絡先電話番号： 0965 — 45 — 9333	FAX番号： 0965 — 45 — 9218
ホームページアドレス	http://www.fwp.or.jp

(2) 基本情報

サービス内容（事業内容）	施設の主な行事
就労移行支援事業、自立訓練（生活訓練）事業、就労継続支援B型事業	余暇活動（映画、ボウリング、創作活動他） クリスマス会、新年会、訓練参観日、家族セミナー
居室概要	居室以外の施設設備の概要
	【1F～4F】 事務所2室、厨房、給湯室2カ所、トイレ6カ所（水洗、洋式、暖房便座）、障がい者用トイレ3カ所（水洗、様式、暖房便座）、相談室4室、更衣室男女各1室、倉庫1室、多目的フロア、作業スペース2室、活動スペース2室 SECOM（遠隔監視）

2 施設・事業所の特徴的な取組

<p>社会福祉法人 東康会は、歴史のある美しい大海原に囲まれた潮の香り漂う宇城市三角町に平成7年12月1日に設立しました。</p> <p>法人内には、障がいがある方の生活や就労のサポートを行っている事業所が八代市、宇城市に6カ所あり、高齢者介護を行っている事業所が菊池市に2カ所あります。</p> <p>その中で、就労・生活支援センターらぼーる八代は、八代駅徒歩2分程のところにあります。障がいがある方の自立に向け、サポートを行っています。</p> <p>40名定員の多機能型です。（就労移行12名、自立訓練6名、就労継続支援B型22名）</p> <p>就労移行支援事業、自立訓練（生活訓練）事業は、生産活動を一切行っておりません。就労移行支援事業は、企業での体験実習（実践形式）を通して、ステップアップを図っています。</p> <p>自立訓練（生活訓練）事業は、地域の社会資源を知ること、社会生活を送る上で必要となってくることなどを、プログラムを通して体験していただきます。</p>
--

また、就労継続支援B型事業では、コミュニケーションを図ることが苦手な方、自宅で長期間、過ごしていた方に対して、自宅以外の活動場所の提供ということで作業環境や作業時間に工夫を凝らしています。作業する空間は全て、パーティションで区切られており、フレックスタイム制を取り入れています。現在の登録者数は、定員を大幅に超えており、多くの方に利用をいただいています。同事業所内に、就業・生活支援センターを併設しています。

3 評価結果総評

◆特に評価の高い点

1. 多機能型事業所としての役割を全職員で共有し、利用者・家族等の思いに応えています。

らぼーる八代は、多機能型事業所として、就労継続支援B型、就労移行支援、自立（生活）訓練の事業を実施し、職員は面談で利用者の希望や意向を丁寧に聴き取り、利用者一人ひとりの個性に合った支援が行われています。

就労継続支援B型事業（以下「B型事業」）では、利用者が体調に合わせて通所しやすいようにフレックスタイムを取り入れ、それに合わせた送迎を行い、集中できるように作業空間はパーティションで区切られています。

通所が難しい自立訓練利用者へは、訪問支援を行い、また就労移行支援では、法人系列の就業・生活支援センター『結』（以下『結』）やハローワークと連携を取って、職場開拓や就業支援に取り組むなど個性に応じたきめ細かい支援を行っています。このような取組により、利用者調査では「分からないことを分かりやすく説明してくれるので安心して取り組める」「家にいることが多かったが、らぼーるを利用するようになって表情が良く元気になった」など信頼の厚さが伺える声が上がっています。フランス語でラポール「信頼関係」が事業所名「らぼーる八代」として名付けられており、今後も心が通じ合う支援が継続されていくことを期待します。

2. 働きやすい職場環境への取組が積極的に行われています。

理念や基本方針を共有し、職員から理事長へWEBで直接メッセージを送る仕組みを作るなど風通しの良い職場づくりや職員間の相互理解に力を入れています。理事長（施設長を兼務。以下「施設長」）は、法人系列の福祉施設職員の全体会議や幹部会で理念に込められた想いや経営方針、将来展望等について話し、周知を図っています。職員自己評価でも「意見が言いやすい雰囲気がある」「スタッフからの相談に明確に応じてもらっている」等の声がありました。

3. 「事業は人なり」という考え方で、優れた支援を提供するため多様性のある人材確保に力を入れています。

求人は、マイナビでの公開求人のほかインスタグラムやフェイスブックにも事業所の紹介を載せ、多くの人に情報が届くようにしています。

また、障がい者を雇用して、ピアサポート（同じような立場の人によるサポート）を実施しており、積極的に利用者の意向を尊重した取り組みが行われています。

4. 活用しやすいマニュアルが整備されています。

各種マニュアルを整備するとともに研修会などで共通認識を図り、利用者支援に反映さ

せています。リーフレットも利用希望者に対する説明資料として活用しています。マニュアルは、業務内容を遂行するにあたり、必要な内容が盛り込まれているかどうか、すでに検討が進められているリーフレットは手にしやすい大きさであるかどうか、内容は分かりやすいものになっているかなど、定期あるいは必要時の見直しにより改訂しています。

5. 法人として初めての第三者評価受審に真摯に望まれました。

今回が法人として初めてとなる第三者受審では、サービス管理責任者（以下「サビ管」）を中心に全職員が真摯に自己評価に臨まれました。自己評価からも現状を踏まえ、事業所の良いところをさらに伸ばし、改善点や新たな取組についても意欲的な内容が全職員のアンケートに記されていました。今後は今回の評価結果を組織的に分析・検討し、年1回以上の自己評価、及び定期的な第三者評価の受審が期待されます。

◆改善を求められる点

1. 中長期計画を反映した単年度計画の策定が期待されます。

“5年後のらぼーる八代”と題する中長期計画（令和3～5年度）で、経営分析や今後の障がい者施策の流れを展望して、新しい取組や定員の変更等が明確にされています。

しかし、単年度計画は実施事業の概要等が中心になっていて中長期計画を反映したものとなっていません。今後は、中長期計画に沿い、定員変更等に伴う職員体制や人材育成等項目に分けて数値目標も盛り込んだ具体的な計画の策定を期待します。

2. 施設長の役割と責任を含む職務分掌等、文書化されることが必要と思われます。

施設長は、法人福祉関係の全体会議や幹部会で経営や今後の事業展望等について説明していますが、文書では管理者の役割と責任が明確になっていません。具体的な事務分掌表を作成するとともに施設長不在時の代理者についても明文化されることを期待します。

3. 総合的な人事管理への取組が期待されます。

期待する職員像として、3つの力（感知する力、調査する力、実行する力）を掲げていますが、文書における記載が見当たりません。

中長期計画や事業計画に、この期待する職員像を明記するとともに、職員が将来像を描けるようにキャリアパスを明文化されることを期待します。

4 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

(R5. 5. 12)

法人は初めての第三者評価受審となりました。今回、受審をさせていただいたことで、職員の事業（職務）に対する意識改革（変化）へ繋がったように感じています。

特に高評価をいただいた「利用者・家族等の思いに込めている」につきましては、事業

所の基本方針（目標）にある、「(1)障がいのある方が安心して利用できる利用者本位のサービス提供」の部分で全職員が意識しながら、業務に向かっている点が評価されたということで、大変嬉しく感じています。その他、高評価いただいた点も含め、今後も継続して取り組んでいけるよう定期的なチェックを実施していきたいと考えております。一方、ご指摘いただきました改善を求められる点、3点につきましては、職員への周知をはかりながら早急に改善していく次第です。

今後も更に質の高いサポートを目指しながら、地域で成長していくことができる事業所を目指していきます。引き続き、ご指導宜しくお願い致します。