

千葉県福祉サービス第三者評価の評価結果

(障害者(児)施設・事業所)

1 評価機関

名 称	特定非営利活動法人 V A I Cコミュニティケア研究所
所 在 地	千葉県千葉市稲毛区園生町1107-7
評価実施期間	平成 27年 7月 30日～平成 27年 12月 11日

2 受審事業者情報

(1) 基本情報

名 称 (フリガナ)	中里ワークホーム ナカザトワークホーム		
所 在 地	〒294-0231 千葉県館山市中里291番地		
交通手段	JR内房線 館山駅下車 JRバス白浜行き(神戸まわり) 犬石バス停下車 徒歩10分		
電 話	0470-28-2422	F A X	0470-28-2424
ホームページ	http://www.nakazato.or.jp		
経 営 法 人	社会福祉法人安房広域福祉会		
開設年月日	平成7年4月1日		
事業所番号	1213600115	指定年月日	平成20年3月1日
提供しているサービス	施設入所支援・生活介護・就労移行支援・就労継続支援B型・短期入所・日中一時支援		

(2) サービス内容

サービス名	定員	内容
施設入所支援	30名	個々のニーズに応じて生活面での介助や介護、社会性の向上に向けた支援を行います。休日にはレクリエーションの提供のほか、外出なども適宜行い充実した生活が送れるよう支援します。また個人で金銭管理ができない方には、金銭管理から適切に金銭の使用ができるように支援します。
生活介護	20名	作業活動を中心に個々のペース合った工程を行い、またニーズによっては介助や介護を行い、日々充実した生活が送れるよう支援します。※作業は就労継続支援B型の作業内容で行い、一人ひとりに合わせた工程を提供します。
就労移行支援	10名	就職を目指す方々に就職に必要な社会性・協調性などのほか、巧緻性や集中力等の向上をめざし支援します。また希望する就職先などを考慮し、その内容に適したものを中里ワークホーム作業を中心に支援し、必要に応じては施設外支援なども行っていきます。職場実習なども障害者就業・生活支援センター中里と連携し実施します。
就労継続支援B型	40名	施設作業を提供することで、一人ひとりの社会性の向上が図れるように支援します。また安定した工賃が支払えるように、仕事内容の見直しなどを適宜行っています。施設作業は農産加工作業（水稻・加工品製造等）・製麺作業（店舗営業・麺類製造）・依託作業（内職作業）を主に行い、その中でも就職を希望する方には就職支援を行います。
短期入所	4名	在宅生活をされている方で、家庭・利用者等のニーズに応じ、短期的に施設利用を提供し家族・利用者を支えていきます。
日中一時支援	10名	

(3) 職員（スタッフ）体制

職員	常勤職員	非常勤、その他	合計	備考
	14	16	30	
専門職員数				

(4) サービス利用のための情報

利用申込方法	各相談支援事業所にご相談のほか、直接中里ワークホームまでご連絡ください		
申請窓口開設時間	月～金 9：00～17：00 ※祝日・年末年始等を除く		
申請時注意事項	送迎をご希望の方は、基本的には施設で設定している送迎ルート・乗降時間での乗車となります。※現在千倉・白浜方面、鋸南方面、丸山方面、館山市内（2ルート）の計5ルート送迎		
相談窓口	近藤大介・高橋麻衣		
苦情対応	窓口設置	近藤大介	
	第三者委員の設置	大和田慎一 田村悦智子	

3 事業者から利用（希望）者の皆様へ

<p>サービス方針 (理念・基本方針)</p>	<p>理念「自他相愛」～自分を大切に想うように他者も同じく大切に想うこと～ 中里ワークホームでは「自他相愛」の理念のもと、地域で生活されている障害をお持ちの方、そのご家族の支えとなるよう適切な支援を提供していきます。また中里ワークホームでは以下の点に重点を置き支援を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用される方の長所と成長に着目した支援を行い、「注意より褒める」ことを実践し、常に権利擁護意識を持った支援を行います。 ・施設環境の整備・美化を常に行い、利用する方が快適に生活ができる環境づくりに努めます。 ・障害をお持ちの方、そのご家族の支援ニーズに感じ、地域社会に必要な福祉施設拠点となるよう努めます。
<p>特 徴</p>	<p>多機能型の施設として、特に仕事（作業）をご希望される方々に支援を行っています。作業内容としては地域特性を生かした農作業（水稲等）、漬物製造のほか、「和麵家中里」では蕎麦屋の店舗業務、個々のペースで作業を希望する方々には依託作業の提供を行っています。また障害者就業・生活支援センター中里が併設されている為、就職をご希望の方には常に連携した支援を提供しています。</p>
<p>利用（希望）者 へのPR</p>	<p>中里ワークホームでは祝日にはご利用する方々のご希望を考慮したレクリエーションや、地域行事や他施設イベントなどにも率先して参加しています。また年間通して各地域・施設等のイベント等に出店し「中里焼きそば」「中里ラーメン」などの食事販売を行っています。年間行事として一泊旅行・日帰り旅行・小グループ旅行、法人全体で行う「中里ふれあい夏祭り」「中里ふれあい祭」「クリスマス会」「餅つき会」「成人式・新年会」など多岐にわたりイベントを行っています。今後もご利用する方々の辛さ・喜び・楽しさを共に共有し、皆さんの支えとなるように努めてまいります。</p>

福祉サービス第三者評価総合コメント

評価機関名 VAICコミュニティケア研究所

特に力を入れて取り組んでいること(評価の高い点)
製麺、米作り等を通じ、利用者の就労移行、自立性向上を実現している
事業所では五町の水田を持ち、畑では野菜を育てている。コンバインやトラクター、精米機、低温貯蔵庫なども完備しており、大規模な農作業を通じた支援が行われている。取れた作物を加工した漬物、佃煮等の販売もある。また製麺は、街中にそば店を持ち、調理や接客、販売などが一般の店舗と同様の形で行われている。利用者は自ら生み出した製品に誇りを持ち、販売を行っている。工賃は勤務時間及び個別評価により支払われている。引き続き、地の利、規模の大きさによる利点を活かした事業所独自の作業に期待したい。
地域ニーズに応え、広域に渡る通所支援を実施している
事業所を運営する法人「安房広域福祉会」はその名の通り、館山市を中心に各種障害者サービスを提供し、広域に渡る利用者に向けて通所支援を行っている。地域ニーズを受けての事業展開であり、利用者や家族にとって拠り所となっている。送迎バスは全五便あり、最長では片道1時間半をかけて運行しており、利用者の体調を考慮して、途中で休憩を取るなどの配慮もしている。地域の障害者サービス拠点として、今後もさらにニーズの汲み取り、サービスへの反映を図っていくことが期待される。
食品を扱う事業所であり、衛生保持には厳しい基準で臨んでいる
当事業所では、製麺や農産品加工、配食用弁当の調理など、食品を多く扱う作業をしているため、衛生管理は徹底している。食中毒には万全の注意を期しており、各作業場所の担当者が、食材の温度管理、清潔の保持などを行っている。作業に当たる利用者らも、うがい・手洗いの実施、作業着の着用などを職員の支援のもとしっかりと行っている。看護師を中心に、会議で感染症の防止について注意喚起がなされており、必要に応じて、利用者全員の検温も行うなど、徹底した衛生対策、感染症防止に努めている。
法人で多種の障害者支援を行っており、各種ニーズに対応する機能を備えている
法人では、就労移行、就労継続B、生活介護、施設入所などを提供する当事業所の他に、複数の生活介護事業所、障害者就業・生活支援センター、福祉作業所、社会就労センター、ふれあいショップ、ケアホームなど、多くの障害者向けサービス事業所を運営している。定例の職員会議には、同敷地内の障害者就業・生活支援センター職員や、ケアホームの職員も参加して意見交換・情報共有をしている。事業所横断的にタイムリーな情報共有ができるのは、当法人のスケールメリットであり、利用者個別のニーズに寄り添う一貫した支援が実現している。
さらに取り組みが望まれるところ(改善点)
倫理研修や行動の振り返りなど権利擁護の更なる取り組みを期待したい
虐待防止を施設の重点課題としており、法人研修や外部研修に職員を派遣している。施設内の体制として権利擁護委員会を設置し、支援のなかでのヒヤリハットを取りまとめ、会議で話し合っている。意識を高めるため、倫理規定などの明示のほか、日々の活動をチェックシートで自己点検するなど活動を振り返りながら、利用者を尊重した支援に取り組むことを期待したい。また、障害者権利条約や差別解消法などの倫理研修実施も期待したい。
計画的な職員一人ひとりの育成が望まれる
法人研修の受講や外部研修に職員を派遣し、知識の習得や援助スキルの向上を支援している。外部研修は会議などで伝達を行い、内容を共有している。個別の面談で職員一人ひとりの育成目標を明確にした上で、内外の研修の受講や自己啓発の取り組みなどを定期的な面談で確認し、必要な個別支援を行うことが期待される。また、研修などの場で幹部職員やベテラン職員からのスーパーバイズなども期待される。
利用者の重度化・高齢化に向けての対策を検討することが必要である
利用者の高齢化・重度化が進んでいる一方で、入所施設はバリアフリーではなく、車いす対応のトイレも一つしかない現状である。水田や畑作等の農作業が体力的にきつくなり始めている利用者も増加しつつあり、今後の支援対策を検討することが必要である。どの程度の介護度になったら退所・他への移動が必要なのか、事業所としての方針を明示し、保護者への周知を図ることも促される。退所にまつわるアフターフォロー体制も確立し、移動後に利用者が困ることの無いよう、支援の仕組みを作ることが求められる。
(評価を受けて、受審事業者の取組み)
今回評価を受け、これまで中里ワークホームとしての課題は、感じているところはありませんでしたが、それが明確になりました。授産施設からの移行のため作業は充実させてきたように思いますが、利用者の方々への生活支援の充実という課題があります。比較的障がいの軽い方の支援が中心のため、本人任せになりがちであり、基本的な生活習慣の確実性を再度検討して、どのように支援していくべきかを検討してまいります。また、施設としての取り組み事項や、職員の育成等について計画的に明文化されているものが少なく、慣習的に実施されていることが全体に多いため、職員の認識や理解度が統一されにくいという課題も再認識できました。まだまだ他にも課題は多いわけですが、今後まずはこの2点に重点を絞り、検討改善します。今後も、施設を利用される方々や、地域で生活されている障がいのある方々の福祉ニーズに応えられるように施設経営をしてまいります。

福祉サービス第三者評価項目の評価結果（障害者（児）施設・事業所）

大項目	中項目	小項目	項目	標準項目				
				■実施数	□未実施数 *非該当数			
I	福祉サービスの基本方針と組織運営	1 理念・基本方針	1 理念や基本方針が明文化されている。	3	0			
			2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	2	1			
			3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	0	3			
		2 計画の策定	中・長期的なビジョンの明確化	4 事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。	2	2		
				5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	3	0		
				6 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	3	0		
		3 管理者の責任とリーダーシップ	管理者のリーダーシップ	7 理念の実現や質の向上に意欲を持ち、その取り組みに指導力を発揮している。	3	0		
				8 経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。	1	2		
		4 人材の確保・養成	人事管理体制の整備	9 施設の全職員が守るべき倫理を明文化している。	1	2		
				10 人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	1	3		
			職員の就業への配慮	11 事業所の就業関係の改善課題について、職員（委託業者を含む）などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	3	0		
				12 福利厚生に積極的に取り組んでいる。	1	2		
			職員の質の向上への体制整備	13 職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	0	4		
				14 定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	1	2		
		II	適切な福祉サービスの実施	1 利用者本位の福祉サービス	16 施設の全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	6	0	
17 個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	3				1			
18 利用者満足の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	4				0			
2 サービスの質の確保	サービスの質の向上への取り組み			19 苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	3	2		
				20 サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	2	0		
3 サービスの開始・継続	サービス提供の適切な開始			21 事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	4	0		
				22 施設利用に関する問合せや見学に対応している。	1	1		
4 個別支援計画の策定	個別支援計画の策定・見直し			23 サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	2	1		
				24 一人ひとりのニーズを把握して個別支援計画を策定している。	4	0		
				25 個別支援計画の内容は適切であるかの評価・見直しを定期的に実施している。	2	1		
				26 利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	3	0		
				5 実施サービスの質	項目別実施サービスの質	27 【個別生活支援】日常生活上の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。	4	0
						28 【居住・入所支援】居住・入所施設において、日常生活の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。	5	0
						29 【日中活動支援】利用者が自立した生活を地域で送ることができるよう、日常生活訓練や機能訓練や生活についての相談等の支援を行っている。	3	1
						30 【就労支援】就労に必要な知識の習得や能力向上のための訓練等を行い、就労の機会の提供を行っている。	5	1
31 利用者を尊重したコミュニケーション支援を行っている。	2	3						
32 利用者の健康を維持するための支援を行っている。	3	1						
6 安全管理	利用者の安全確保	33 利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	3	0				
		34 預り金について、適切な管理体制が整備されている。	4	1				
		35 感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	2	1				
		36 事故などの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。	2	1				
		37 緊急時（非常災害発生時など）の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	5	1				
7 地域との交流と連携	地域との適切な関係	38 地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	3	1				
計				103	39			

項目別評価コメント

標準項目 ■ 整備や実行が記録等で確認できる。 □ 確認できない。*非該当（提供していないサービス）

項目	標準項目
1 理念や基本方針が明文化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針が文書(事業計画等の法人・事業所内文書や広報誌、パンフレット等)に明文化されている。 ■ 理念・方針から、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。 ■ 理念・方針には、法の趣旨や人権擁護、自立支援の精神が盛り込まれている。
<p>(評価コメント) 法人の理念及び施設の基本方針を明示し、事業計画書に明文化している。施設の基本方針では「注意よりも褒める支援」を大切にしており、法人理念の「自他相愛」を踏まえ作成されている。また、多機能施設であり、個々の目的や能力に応じた支援の提供、社会的自立及び地域での生活を目指すことを謳っており、障害者の自立を支援する内容となっている。</p>	
2 理念や基本方針が職員に周知・理解されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・方針を事業所内の誰もが見やすい箇所に掲示し、職員配布文書に記載している。 ■ 理念・方針を会議や研修において取り上げ職員と話し合い共有化を図っている。 □ 理念・方針の実践を日常の会議等で話し合い実行面の反省をしている。
<p>(評価コメント) 理念は施設内の見やすい場所に掲示しており、いつでも確認することができる。新年及び年度初めには全体集会有り、理事長より法人の理念や方針が説明される。また、施設でも理念が盛り込まれた事業計画書を職員に配布し周知を図っている。施設の基本方針には、「虐待防止に努め権利擁護意識を持った支援を実践する」と明文化しており、内外の権利擁護に関する研修を受講し、理解を深めながら実践に取り組んでいる。</p>	
3 理念や基本方針が利用者等に周知されている。	<ul style="list-style-type: none"> □ 契約時等に理念・方針が理解しやすい資料を作成し、分かり易い説明をしている。 □ 理念・方針を利用者や家族会等で分かり易く説明し、話し合いをしている。 □ 理念・方針の実践面を広報誌や手紙、日常会話などで日常的に伝えている。
<p>(評価コメント) 理念はホームページのほか施設の玄関先の廊下の見やすい場所に掲示している。保護者会総会では理念や重点方針など事業計画の説明を行い、欠席した家族には事業計画書を送付している。新規の利用者・家族には契約時に理念など説明しているが、契約書または重要事項説明書への記載なども検討されたい。そのほか、利用者会での理念の周知や、パンフレットや広報誌などへの掲載も期待したい。</p>	
4 事業環境を把握した中・長期計画に基づく事業計画が作成されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会福祉事業の全体や地域動向について、具体的に把握している。 □ 事業計画には、環境把握に基づく中・長期計画の内容を反映した各年度における事業内容が具体的に示されている。 ■ 事業計画は、実行可能かどうか、具体的に計画することによって実施状況の評価を行える配慮がなされている。 □ 事業計画及び財務内容を閲覧に供することを明記した文書がある。又は、閲覧できることが確認できる。
<p>(評価コメント) 事業計画の策定に当たっては障がい者福祉や地域の動向を踏まえ立案している。製麺等各事業ごとの計画は担当職員がグループ内で話し合い、具体的な目標としている。事業計画書は職員や家族等に配布するほか、決算書はホームページから閲覧可能である。なお、中長期の方向性の明文化や、事業計画書なども施設内で閲覧可能にするなどの対応も望まれる。</p>	
5 事業計画達成のための重要課題が明確化されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理念・基本方針より重要課題が明確にされている。 ■ 事業環境の分析から重要課題が明確にされている。 ■ 現状の反省から重要課題が明確にされている
<p>(評価コメント) 年度の重点課題が明確になっており事業計画に反映されている。基本方針より虐待防止や施設内の美化・清掃を、事業環境からは施設サービスの定員変更などを課題として掲げている。また、現状の反省から作業に参加できない利用者への支援や記録の整備を課題としている。事業計画の達成のため、これらの重点課題を全職員が一丸となり推進することが期待される。</p>	
6 施設の事業計画等、重要な課題や方針を決定するに当たっては、職員と幹部職員とが話し合う仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各計画の策定に当たっては、現場の状況を把握し、職員と幹部職員が話し合う仕組みがある。 ■ 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。 ■ 方針や計画、課題の決定過程が、全ての職員に周知され、一部の職員だけで行われていない。
<p>(評価コメント) 事業計画の策定に当たり、農産加工など各種事業については、各事業の担当がグループで前年度の取り組みを振り返り、当年の事業計画を立案し、最終的には幹部職員との話し合いで決定している。生活介護、入所支援などの事業は次長職が立案している。各事業における進捗は毎月の報告書をもとに達成率などを確認している。なお、定期的な会議の場で、事業計画に展開された重点課題及び事業や取り組みについて、活動状況の振り返りや成果や課題を明確にして推進することが期待される。</p>	
7 理念の実現や質の向上に意欲を持ち、その取り組みに指導力を発揮している。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 管理者は、理念・方針の実現、福祉サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体的な方針を明示して指導力を発揮している。 ■ 管理者は、福祉サービスの質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。 ■ 運営に関する職員、利用者、家族、地域の関係機関の意見を把握して方針を立てている。
<p>(評価コメント) 管理者は就労支援会議、生活支援会議、ケース会議などに出席し、利用者の状況を把握するとともに自らの考えを述べている。現場への応援にも入り、製麺や農産加工事業では一緒に作業を行うとともに販売促進案を話し合うなど、率先垂範し組織をリードしている。また、権利擁護・事故対策委員会、防災委員会など各種の委員会を設置し、施設運営やサービスを側面から支援する体制を作っている。ケース会議などで利用者の個別支援について話し合っているが、施設全体の組織運営や支援の質の向上を話し合う、職員主体の体制なども検討されたい。</p>	

8	経営や業務の効率化と改善に向けた取り組みに指導力を発揮している。	<input type="checkbox"/> 管理者は、経営や業務の効率化と改善に向けて、人事、労務、財務等の面から分析を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。 <input type="checkbox"/> 管理者は、経営や業務の効率化や改善のために組織内に具体的な体制(改善委員会など)を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。
<p>(評価コメント) 職員が働きやすい環境整備に努めており、部署単位で改善に取り組んでいる。現状の人員体制は充足しているが、法人内の人事異動などは今後の課題としている。なお、過去に経理での不祥事もあり労務管理も課題と思われる。また、職員の就業状況を把握するとともに、定期的な個別の面談などで悩みや相談話を話し合う取り組みも望まれる。今後は業務の効率化や改善に向けて現場の職員が話し合う組織や仕組みづくりも期待される。</p>		
9	全職員が守るべき倫理を明文化している。	<input type="checkbox"/> 倫理規程があり、職員に配布されている。 <input checked="" type="checkbox"/> 従業者を対象とした、倫理及び法令遵守に関する研修を実施し、周知を図っている。 <input type="checkbox"/> 倫理(個人の尊厳)を周知を図るための日常的な取り組みが確認できる。
<p>(評価コメント) 就業規則のなかの服務心得で、利用者への懇切丁寧を旨とすることが明記されている。また、虐待防止や権利擁護に関する施設内研修実施や外部研修に職員を派遣するとともに、研修受講後は伝達で内容の共有を図っている。倫理規定や倫理綱領の明示のほか、「行動基準チェックシート」などを活用し、日々の行動を自己点検するなどの取り組みが望まれる。</p>		
10	人事方針を策定し、人事を計画的・組織的に行い、職員評価が客観的な基準に基づいて行われている。	<input type="checkbox"/> 人事方針が明文化されている。 <input checked="" type="checkbox"/> 職務権限規定等を作成し、従業者の役割と権限を明確にしている。 <input type="checkbox"/> 評価基準や評価方法を職員に明示し、評価の客観性や透明性の確保が図られている。 <input type="checkbox"/> 評価の結果について、職員に対して説明責任を果たしている。
<p>(評価コメント) 法人運営管理規定で職務分掌が明示し、各係や職員の職務が明確になっている。管理者は「期待する職員像」として、「自らのこととして考え行動する職員」としており、育成を図りたいとしている。人事規定や人事考課は課題としており、組織の活性化や人材育成の手段として今後の整備を期待したい。</p>		
11	事業所の就業関係の改善課題について、職員(委託業者を含む)などの現場の意見を幹部職員が把握できる仕組みがある。	<input checked="" type="checkbox"/> 担当者や担当部署等を設置し職員の有給休暇の消化率や時間外労働のデータを、定期的にチェックしている <input checked="" type="checkbox"/> 把握した問題点に対して、人材や人員体制に関する具体的な改善計画を立て実行している。 <input checked="" type="checkbox"/> 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。
<p>(評価コメント) 職員の時間外勤務や休暇の取得状況などは確認し、代休などの配慮をしている。最近、車両での送迎を希望する利用者も増加しており、送迎専門の担当職員を配置するなど、支援員の負担軽減を図っている。また、必要に応じて職員との個別面談を行うなど話し合いの機会を設けているが、全職員との定期的な個人面談は実施されていない。現場の意見を就業環境の整備につなげるためにも、全職員との面談が必要と思われる。</p>		
12	福利厚生に積極的に取り組んでいる。	<input type="checkbox"/> 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生事業を実施している。 <input type="checkbox"/> 希望があれば職員が相談できるように、カウンセラーや専門家を確保している。 <input checked="" type="checkbox"/> 育児休暇やリフレッシュ休暇等の取得を励行している。
<p>(評価コメント) 法人として互助会に加入しており、各種のサービスが利用できる環境にある。また、リフレッシュ休暇制度や永年勤続表彰なども実施している。そのほか、職員懇親会への補助や、福祉協会主催のバレーボール大会、地元の野球大会などへの参加など、職員がリフレッシュできる場をつくっている。今後は、職員のストレスチェック、健康状態を把握するなどのメンタルヘルス対策や、行政などの相談窓口の情報提供も望まれる。</p>		
13	職員の教育・研修に関する基本方針が明示され、人材育成に取り組んでいる。	<input type="checkbox"/> キャリアアップ計画など中長期の人材育成計画がある。 <input type="checkbox"/> 職種別、役割別に期待能力基準を明示している。 <input type="checkbox"/> 個別育成計画・目標を明確にしている。 <input type="checkbox"/> OJTの仕組みを明確にしている。
<p>(評価コメント) 人材育成に関する基本方針を明文化し、職員一人ひとりの育成を図っていく必要があると思われる。個別の育成目標を面談で確認し、必要な研修への派遣、OJT、自己啓発の支援などの取り組みがあると良いと思われる。まずは経験の浅い職員から始めるなど段階的に取り組んでいく事が期待される。</p>		
14	定期的に教育・研修計画の評価・見直しを行っている。	<input checked="" type="checkbox"/> 常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する研修計画を立て実施している。 <input type="checkbox"/> 常勤及び非常勤の全ての新任・現任の従業者を対象とする当該サービスに関する個別研修を立て実施している。 <input type="checkbox"/> 事業所全体として個別の研修計画の評価・見直しを実施している。
<p>(評価コメント) 年度の計画に沿って施設内研修や法人研修を実施しており、新人職員には必ず参加を促している。また、外部研修については希望を尊重したり、施設として必要な研修に職員を派遣している。職員一人ひとりのキャリアに基づいた研修を、計画的に行うことも期待される。研修受講後は成果を確認し、ステップアップにつなげることを期待したい。</p>		

15	職員の働き甲斐や職場の信頼関係の向上に取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■理念・方針や目標の共有化のため会議等の場で実践面の確認等を行い、職員の理解を深めている。 ■職員の意見を尊重し、創意・工夫が生れやすい職場づくりをしている。 ■研修等により知識・技術の向上を図り、職員の意欲や自信を育てている。 ■職場の人間関係が良好か把握し、必要に応じて助言・教育を行っている。 □評価が公平に出来るように工夫をしている。
(評価コメント) 多機能施設であり、さまざまな事業を展開しているが、事業の担当職員だけではなく、他の事業の職員も関わりながら事業を推進している。このことにより、多様な意見をもとに話し合う環境ができ、創意工夫などが生まれやすい職場づくりを目指している。理念や方針の実践面を検証する場として、生活支援会議やケース会議があり、利用者へのより良い支援を目指している。また、職員の働きがいの向上のため研修への参加を推奨し、知識や技術の習得を支援している。		
16	全職員を対象とした権利擁護に関する研修を行い、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している。	<ul style="list-style-type: none"> ■憲法、障害者基本法、障害者権利条約等の基本的な考え方を研修をしている。 ■日常の支援では、個人の意思を尊重し、一人ひとりの価値観や生活習慣に配慮した支援をしている。 ■職員の不適切な言動、放任、虐待、無視などが行われることの無いように、職員が相互に振り返り組織的に対策を立て対応している。 ■虐待被害にあった利用者がある場合には、関係機関と連携しながら対応する体制を整えている。 ■日常の支援では利用者のプライバシーに配慮した支援をしている。 ■利用者の羞恥心に配慮した支援をしている。
(評価コメント) 虐待防止は今年度の重点課題であり、法人研修や外部研修及び内部研修などで理解を深めている。外部研修に参加した場合は伝達を行い、内容の共有化を図っている。また、権利擁護・事故防止委員会で毎月の活動の振り返りを実施しており、とくにヒヤリハット事例を話し合い支援会議での議題としている。日常の支援では部屋のノックをする、断って片づける、入浴では同性の声かけや見守りなど、利用者のプライバシーを尊重している。職員同士がお互いに何でも注意し合える雰囲気づくりが心がけているが、自己チェック表をもとにした行動の振り返りなども望まれる。		
17	個人情報保護に関する規定を公表し徹底を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> □個人情報の保護に関する方針をホームページ、パンフレット等に掲載し、また事業所内に掲示し周知を図っている。 ■個人情報の利用目的を明示している。 ■利用者等の求めに応じて、サービス提供記録を開示することを明示している。 ■職員(実習生、ボランティア含む)に対して研修等により周知を図っている。
(評価コメント) 契約時には個人情報使用契約書を取り交わすほか、重要事項説明書で利用者情報の管理や開示、提供などの内容について説明している。職員をはじめ実習生やボランティアにも情報の保護や守秘義務などについて伝えている。情報の管理として、年金などの個人情報は金庫で、ケース記録等は書庫で保管している。パソコンもパスワードで管理し、ボランティアの写真撮影でも配慮を依頼している。なお、法人または施設として個人情報保護方針の明文化が望まれる。		
18	利用者満足の向上を意図した仕組みを整備し、取り組んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者満足を把握し改善する仕組みがある。 ■把握した問題点の改善策を立て迅速に実行している。 ■利用者・家族が要望・苦情が言いやすい環境を整備している。 ■利用者又はその家族等との相談の場所及び相談対応日の記録がある。
(評価コメント) 年1回利用者主体の自治会を開き、余暇の過ごし方の要望や意見を聴いている。外出の希望も多く、全体での外出が無理な場合はグループでの外出支援を行っている。そのほか、生活の中での要望や行事での行先の希望などが出ている。日頃寄せられる意見では送迎に関することも多く、できることは対応している。個別の要望などで支援に必要な内容は個別計画に落とし込むなど、利用者の意向を支援に反映させている。		
19	苦情又は意見を受け付ける仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■重要事項を記した文書等利用者等に交付する文書に、相談、苦情等対応窓口及び担当者が明記され、説明のうえ周知を図っている。 □相談、苦情等対応に関するマニュアル等がある。 ■相談、苦情等対応に関する記録があり、問題点の改善を組織的に実行している。 ■事後処理に関しては、当該利用者又はその家族等に対して説明し納得を得ている。 □第三者の訪問による権利擁護(オンブズパーソン)制度を整備している。
(評価コメント) 苦情解決の体制が整備されており、契約時に重要事項説明書で窓口担当者、第三者委員、行政機関の相談窓口などを説明している。利用者からの意見は職員同士で話し合い対応を検討し解決しているが、内容によっては家族に意見と対応を連絡している。家族からの意見や苦情なども担当窓口が状況を把握し、連絡帳や電話で回答している。また、利用者からの相談などはケース記録に記載している。苦情等は「苦情受付簿」に記録するとともに、朝のミーティングなどで共有を図っている。		
20	サービス内容について定期的に評価を行い、改善すべき課題を発見し見直している。	<ul style="list-style-type: none"> ■事業所全体としてサービスの質や介護方法を検討する会議があり、改善計画を立て実行している記録がある。 ■事業所全体としてサービス内容を検討する会議の設置規程等又は会議録がある。
(評価コメント) 会議は「支援会議(ケース会議を含む)」と「合同責任者会議」の二つで、平成26年度は年間10回開催している。この他に、保健衛生、食事サービス、防災・安全対策等、分野別の委員会があり、話し合いを行っている。サービスの質や介護方法の検討は、これらの会議や委員会を実施しており、共有を図っている。一方で、施設入所支援、通所による就労支援については、担当者ごとに縦割りになりがちな面もあると思われる。入所・通所のそれぞれの情報について、全職員がより一層の共有を意識すると、さらに良いと思われる。		

21	事業所業務のマニュアル等を作成し、また日常のサービス改善を踏まえてマニュアルの見直しを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■業務の基本や手順が明確になっている。 ■分からないときや新人育成など必要に応じてマニュアルを活用している。 ■マニュアル見直しを定期的の実施している。 ■マニュアル作成・見直しは職員の参画のもとに行われている。
(評価コメント) 法人が作成した「法人運営管理規定」があり、事業所の使命や役割を明示している。また各職種ごとの仕事内容なども具体的に明記している。各委員会ごとに業務マニュアルを作成しており、定期的および随時に見直しも行っている。保健医療分野では、看護師が中心に作成した「医療マニュアル」があり、特に夜勤帯における看護師不在時の対応などが詳細に記載されている。作業班では授産事業事故防止マニュアルを作成中であり、医療とも連携して、事故予防・事故発生時の対応方法の取り決めを行っている。引き続き、新人職員には随時、マニュアルに立ち返りながら育成を続けることが期待される。		
22	利用に関する問合せや見学に対応している。	<input type="checkbox"/> 問合せ及び見学への対応について、パンフレット、ホームページ等に明記している。 <input checked="" type="checkbox"/> 問合せ及び見学の要望に対応し、個別利用者のニーズに応じた説明をしている。
(評価コメント) 新規利用者の受入れは、入所・通所とも年度に1~2名程である。利用に至る経緯は様々であり、就労にチャレンジしたが上手くいかなかった、保護者が事業所を見つけて本人に利用を勧めたなど、個別に事情が異なっている。法人が運営する障害者就労・生活支援センターも同敷地内に設置されており、このセンターを通じて就労移行支援を紹介された人もいる。法人が提供している各種の障害者向けサービスは、広報誌の配布や地域での活動を通じて浸透していると思われるが、パンフレットやHPは事業所紹介に留まっており、利用方法や見学対応についての記述は確認できなかった。また障害特性に合わせたわかりやすいパンフレットの用意なども確認することはできなかった。障害を鑑み、新規の利用を検討する者に、よりわかりやすい案内を検討することも期待される。		
23	サービスの開始に当たり、利用者等に説明し、同意を得ている。	<input type="checkbox"/> サービス提供内容や重要事項説明書等は、分かりやすい資料となるように工夫している。 <input checked="" type="checkbox"/> サービス提供内容、日常生活の決まりごと、重要事項等を分かりやすく説明している。 <input checked="" type="checkbox"/> サービス提供内容や利用者負担金等について利用者の同意を得ている。
(評価コメント)すでに定員がオーバーしているとのことで、新規利用者の受入れは厳しい現状にある。昨年度の受入れは入所・通所ともに若干名であり、相談支援専門の職員が対応する。担当職員は本人・家族に対して契約書・重要事項説明書を用いて説明を行っている。説明文書は項目ごとに具体的に書かれているが、主として保護者向けの表記であり、障害者本人にわかりやすい作りとは言い難い。利用者本人にもわかりやすい説明文書があると更に良いと思われる。金銭面に関する説明は特に丁寧にっており、利用者の年金、小遣い、工賃の管理や通帳の作成について、本人・保護者の同意を得ている。		
24	一人ひとりのニーズを把握して個別支援計画を策定している。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者及びその家族の意向、利用者の心身状況、入所前の生活状況等を定められた手順に従ってアセスメントを行っている。 ■利用者一人ひとりのニーズや課題を明示する手続きや様式を工夫し記録している。 ■当該個別支援計画に係る職員が連携し、多角的な視点より計画が検討されている。 ■計画は利用者や家族等に説明し同意を得ている。
(評価コメント) 個別支援計画は、就労移行、入所、通所の利用者に対し、それぞれ担当者がついて作成されている。就労移行支援の利用者は、同法人が運営する、同敷地内の障害者就労・生活支援センターの職員が作成し、3か月に一度、モニタリングを行っている。また、入所の利用者については個別担当職員6人程でいくつかのグループを作っており、グループの職員が話し合い利用者の計画を作成している。通所は、農作業、依託作業、製麺の3グループに分け、各グループ担当の職員らが計画作成を行う。就労移行支援以外の就労継続B、生活介護、施設入所者は半年ごとにモニタリングを行っている。計画やその実行状況の共有化が担当者レベルで留まらず、全職員での共有を常に意識すると更に良いと思われる。		
25	個別支援計画の内容は適切であるかの評価・見直しを定期的の実施している。	<input checked="" type="checkbox"/> 当該個別支援計画の見直しの時期を明示している。 <input checked="" type="checkbox"/> 見直しはサービス提供に係わる職員全員の意見を参考にしている。 <input type="checkbox"/> 容態の急変など緊急見直し時の手順を明示している。
(評価コメント) 計画の実行状況に関するモニタリングは、就労移行支援のみ3か月ごと、その他の就労継続B、生活介護、施設入所支援などは半年ごとに行っている。支援会議は、事業所および法人が運営する障害者就労・生活支援センターやグループホーム職員が参加し、合同で開催しており、情報の共有や意見交換をしている。計画の見直しは年度に1回であり、利用者・保護者への面談も実施している。コミュニケーションの難しい利用者へは、写真等を用いて指さし等で意思確認を行うよう努めており、作業班の希望等を計画に反映するようにしている。今後も、利用者本人の気持ちを汲み取り、本人本位の支援計画作成を大切にしたい。		
26	利用者のサービス提供に必要な情報が、口頭や記録を通して職員間に伝達される仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> ■計画の内容や個人の記録を、支援を担当するすべての職員が共有し活用している。 ■個別支援計画の実践に向け、具体的な内容の工夫が見られる。 ■申し送り・引き継ぎ等により、利用者に変化があった場合の情報を職員間で共有している。
(評価コメント) 朝礼は職員全員参加が原則であり、必要な申し送りが行われている。各種の会議や委員会は利用者の作業終了後に行っている。会議等に参加できなかった職員は、支援日誌を見たり、パソコンに入力されたケース記録を確認するなどして情報収集している。作業班の活動は、個別作業記録などに情報が記載されている。支援会議では事業所と関連する障害者就労・生活支援センターやグループホームは、すべて同法人で運営しており、支援会議にも参加が位置付けられている。情報共有のしやすさは当事業所のメリットである。利用者情報の共有が、入所、通所、作業班ごとの縦割りになることなく、全職員で共有することが引き続き促される。		

27	<p>【個別生活支援】 日常生活上の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 個別支援計画に従って利用者の主体性を尊重した生活支援を行っている。 ■ 重度の障害者に利用者の主導による個別の包括的・継続的な生活支援を行っている。 ■ 食事、入浴、排泄等の支援は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。 ■ 身体介護、家事支援、移動支援等は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。
<p>(評価コメント) 通所の利用者は作業を中心に支援している。作業は本人の希望を反映するが、重度の障害者には比較的平易な委託作業、若く、身体を動かせる利用者には農作業、就労を目指す利用者は製麺など、障害の度合いによって作業がおのずと分かれている。各作業班の中で、製麺、店舗での販売、弁当配達、野菜の加工など、細かく役割を作り、利用者の意向を反映して支援している。通所の利用者への昼食提供では、個別に介助、持病に対応した特別食、配薬等を行っている。希望すれば、事業所での入浴も可能である。送迎バスは広域に渡って便があり、途中休憩も挟んでいる。引き続き、個別の支援を深めて行くことが期待される。</p>		
28	<p>【居住・入所支援】 居住・入所施設において、日常生活の支援や生活する力の維持・向上のための支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 食事、入浴、排泄等の支援は、利用者の状況やペースに合わせて行っている。 ■ 利用者が安定した睡眠をとる事が出来るよう支援を行っている。 ■ 生活環境の整備をしている。 ■ 利用者が暮らしの幅を広げることができるよう、様々な体験の場を提供している。 ■ 日中サービス事業者と連携し、利用者一人ひとりに応じた支援を行っている。
<p>(評価コメント) 中里ワークホームの作業棟と隣接して入所棟があり、入所の利用者が生活している。居室は個室と二人部屋があり、障害の特性等に応じて部屋分けされている。同法人が運営するグループホームもあり、職員同士の連携も深い。利用者の高齢化・重度化が進みつつある現状だが、バリアフリーにはなっていない。農作業に参加できる体力のある利用者も減ってきており、今後の対応を事業所全体で検討していくことが促される。土日祝日の余暇活動は充実しており、買物、ドライブ、旅行などを支援している。施設内でのバーベキュー、焼き芋、菓子作りなどもある。衣類管理、掃除、洗濯等も利用者が自立して行えるよう、職員が気配りしている。</p>		
29	<p>【日中活動支援】 利用者が自立した生活を地域で送ることができるよう、日常生活訓練や機能訓練や生活についての相談等の支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域で安定した生活を送ることができるよう、継続して相談等の支援や関係機関との調整を行っている。 ■ 利用者が意欲的に目標とする力を身につけることができるよう工夫している。 □ 利用者が趣味や創作活動等を通じて社会参加活動が出来るように取り組んでいる。 ■ 自立した生活に向けて、利用者一人ひとりに応じた日常生活訓練や機能訓練を行っている。
<p>(評価コメント) 就労移行支援の利用者には、地域での就労に向け、事業所および法人の障害者就労・生活支援センター、グループホームの職員らと連携して自立支援を行っている。製麺は就労移行支援の利用者中心に行われており、事業所内部の製麺作業のみならず、街中に設置されたそば屋で調理や接客も行う。グループホームでは自立した生活をする訓練も行っている。地域で仕事に就き、自立して生活するための手厚いサポートがなされていることが確認できた。法人で多くの障害者支援事業所を運営するスケールメリットがある。以前は趣味活動を行うクラブがあったが、現在は休止しているとのことで、復活も検討されたい。</p>		
30	<p>【就労支援】 就労に必要な知識の習得や能力向上のための訓練等を行い、就労の機会の提供を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 利用者が自発的に働く意欲を持てるような取り組みを行っている。 ■ 生活リズムや社会人としてのマナーの習得等の支援を行っている。 ■ 職場見学や実習等、職場にふれる機会を取り入れた支援を行っている。 ■ 働くうえで必要な知識の習得及び能力向上のための支援を行っている。 ■ 賃金等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している。 □ 商品開発、販路拡大、設備投資等賃金アップの取り組みを行っている。
<p>(評価コメント) 各作業は利用者の意向や障害特性を反映し、様々な役割が設けられ、手順を明示して作業に当たっている。就労に向けての支援については、隣接する障害者就労・生活支援センターの職員中心に行っている。就労移行支援の利用者には、個別に職場見学や実習、マナー習得などを組み込んでいる。賃金は勤務時間プラス個別評価で決定している。最近では人の嫌がる仕事、不人気の仕事を進んで行った利用者に対し、プラス200円の支給を行う仕組みを作り、意欲向上につなげている。委託作業は高齢・重度の利用者向けに簡単なものを中心に請け負っているが、納期が厳しい等、課題も見受けられた。利用者の高齢化・重度化を受け、作業班の再編成等を検討していくことも促される。</p>		
31	<p>利用者を尊重したコミュニケーション支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 利用者のコミュニケーション能力を高めるため、サービス実施計画や支援計画を策定し実行している。 ■ 意思伝達に制限のある人の場合、日常的な関わり合いを通じてその人固有のコミュニケーション手段やサインの発見と確認に心がけている。 □ 意思伝達に制限のある人の場合、個別のコミュニケーション手段の検討とそれに基づく支援がなされている。(コミュニケーション機器の用意を含む) □ 意思伝達に制限のある人の場合、担当職員・ソーシャルワーカー・臨床心理士等の連携により、その人の意思や希望をできるだけ正しく理解しようと努力している。 □ 必要性や要望に基づいて、コミュニケーションの取れる知人、代弁者、手話通訳者等を受け入れている。
<p>(評価コメント) 利用者の中には高次脳機能障害や難聴の人、さまざまな障害によりコミュニケーションの難しい人もいる。職員は日頃の行動や表情を見て推察するほか、筆談や写真等を用いて意思確認を行っている。一方で、利用者調査では、職員へ意思を伝えようとしてうまく伝わらない、聞き流されてしまうなどの訴えも見られた。利用者の意欲減につながったり、ストレスから利用者同士のトラブルに発生したりすることの無いよう、じっくりと耳を傾け、意思疎通を行うことが必要と思われる。</p>		
32	<p>利用者の健康を維持するための支援を行っている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ 健康維持のための、体調変化時の対応、服薬管理、摂食・嚥下障害のケア、口腔ケア、褥そう予防等のマニュアルを整備し、適切に実施している。 ■ 利用者の健康状態に注意するとともに、利用者からの相談に応じている。 ■ 健康状態の情報を、必要に応じて家族や医療機関から得ている。 ■ 通院・服薬・バランスの良い食事の摂取について助言や支援を行っている。
<p>(評価コメント) 利用者の急変時の対応に関するフローチャートを策定し、状態によって救急車や通院などの対応が一目で分かる内容になっている。日々の健康管理として、入所支援では起床時及び就寝時には健康確認を行い、熱発時にはバイタル測定を実施している。月1回の体重測定もあり、増加が見られたときは栄養士が指導を行っている。とくに、てんかんが頻発する利用者の健康維持に注意をしている。通所の利用者の健康状態は、連絡帳で情報交換を行うとともに、通所時に体調が悪ければ電話で確認することもある。なお、利用者の高齢化や重度化が進んでおり、介護については今後の課題としている。また、現在傷病マニュアルの見直しを行っているところである。</p>		

33	利用者の家族等との連携、交流のための取り組みを行っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の家族に対し定期的及び随時の状況報告書の提出又は連絡を行っている。 ■利用者の家族の参加できる懇談会、家族会等を実施し、意見を聞いている。又は利用者等の家族との連絡帳等で双方向の意思伝達をしている。 ■利用者の家族への行事案内又は参加が確認できる行事を実施している。
<p>(評価コメント) 行事への参加呼びかけを行ったり、保護者会を開催するなどして、家族との交流・意見交換を図っている。しかしながら、家族の高齢化が進んでおり、参加は減りつつある現状である。通所の利用者は、連絡帳や送迎時に家族と情報交換したり、必要に応じて家庭訪問し、話し合いをしている。入所の利用者へは、3か月ごとに小遣いの使用状況、通帳のコピー、季刊の法人広報誌を送付している。諸事情で家族とは疎遠の利用者もあり、家族連携の在り方については、個別の対応が求められている。</p>		
34	預り金について、適切な管理体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■利用者の預り金については、その取り扱い規約を定め、責任の所在を明確にしている。 ■金銭等の自己管理ができるように配慮されている。 ■自己管理ができる人には、金銭等を保管する場所と設備を提供している。 ■自己管理に支援を必要とする人には、小遣い帳を活用するなどして、自己管理に向けた学習を支援している。 □金銭管理技能を含む経済的な対応能力を高めるための学習プログラムが用意されている。
<p>(評価コメント) 過去に法人内で金銭に関する大きなトラブルがあったことから、経理関連の職員を増やし、チェック体制も改善している。入所の利用者は、障害年金受給用通帳、工賃受取り用通帳、小遣い用通帳を作成し、事業所が管理している。買物の際は小遣い通帳から現金を出し、職員が支援をして支払いをしている。出納帳があり、入出金の記録を個別に行っている。金銭や貴重品管理が自立して行える利用者向けの個人ロッカーがあり、鍵をかけて保管することが可能である。通所の利用者も、希望に応じて事業所で貴重品管理を行っている。引き続き、しっかりとした管理体制のもと、利用者の金銭管理支援を行うことが望まれる。</p>		
35	感染症の発生時などの対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関するマニュアル等を整備している。 □感染症及び食中毒の発生の予防及びまん延の防止に関する研修を実施している。 ■感染症及び食中毒の発生事例、ヒヤリ・ハット事例等の検討している。
<p>(評価コメント) 事業所の活動として、製麺や精米、農産品加工、配食用の弁当調理などを行っているため、衛生管理、感染症予防には特に注意を払っている。うがい、手洗い等、衛生管理は徹底がなされており、感染症・食中毒の時期には、会議等で看護師から注意事項を伝達する。必要に応じて、利用者全員を対象とした検温も行う。食中毒には厳重な注意を払っており、各作業班において、食材の温度管理、清潔保持が行われている。ここ数年は、感染症の発生、蔓延がほとんどない状況である。引き続き、感染症予防を徹底していくことが期待される。</p>		
36	事故などの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。	<ul style="list-style-type: none"> ■事故の発生又はその再発の防止に関するマニュアル等を整備している。 ■事故事例、ヒヤリ・ハット事例等の原因を分析し、再発予防策を検討し実行している。 □事故の発生又はその再発の防止に関する研修を実施している。
<p>(評価コメント) 利用者の安全確保のためヒヤリハットを収集しており、権利擁護、事故対策委員会が報告書をもとに話し合い、毎月の会議に上げ全体で防止策を共有している。ヒヤリハットの用紙はタイムカード下に置き、退所時に書いてもらうなど出しやすくしている。利用者同士の諍いもあり、作業や食事場面などでの見守りや相性を考慮した支援が望まれる。また、交通事故も多く、軽微な事故ではあるが、送迎時間が長いこともあり、重大事故につながらないよう、運転手教育や、危険予知トレーニングなども期待される。</p>		
37	緊急時(非常災害発生時など)の対応など利用者の安全確保のための体制が整備されている。	<ul style="list-style-type: none"> ■非常災害時の対応手順、役割分担等について定められたマニュアル等を整備し、周知を図っている。 ■非常災害時に通報する関係機関の一覧表等を整備している。 ■非常災害時の避難、救出等対応に関する研修・訓練を実施している。 □地域の消防団、自治体等との防災協定を結んでいる。 ■非常災害時のための備蓄がある。 ■主治医、提携先の医療機関及び家族、その他の緊急連絡先の一覧表等を整備している。
<p>(評価コメント) 年2回消防の立ち合いのもと避難訓練を実施している。場面を想定し実施しており、食堂での待機やグラウンドへの避難訓練となっている。避難マニュアルや消防通報マニュアルなども整備され、防災倉庫に備蓄品を置くほか、AEDや防災機器の講習なども行い緊急時に備えている。また、施設の体制として自衛消防組織や防災委員会を設置している。関係機関の一覧表や職員の連絡網なども整備しており、スタッフルームに掲げている。協定は結んでいないが、災害時は地元の消防団が来てくれることになっている。避難訓練は防災委員などが検証し、問題点を次につなげるなどの取り組みも期待したい。</p>		
38	地域や地域関係機関との交流・連携を図っている。	<ul style="list-style-type: none"> ■地域との交流行事、地域資源の活用等利用者が地域の一員として生活出来るように支援している。 □ボランティアの受け入れ体制やマニュアル等が整備されている。 ■実習生の受け入れに関する基本的な考えを明示、体制を整備している。 ■地域の社会資源等の情報を収集し、利用者に提供し活用している。
<p>(評価コメント) 地域に根付いた事業所であり、町内の草刈り、祭りへの参加などを継続的に行っている。法人の行事の際には、近隣の高校生、大学生がボランティアに訪れている。福祉の実習生も積極的に受入れている。利用者も作業を通じて、官公庁へ弁当を届けたり、地域で事業所が運営するそば屋や福祉ショップで調理・接客・販売等を行うなど、日常的に地域交流、社会参加が行われている。入所利用者は、土日祝日に買物に出かけたり、外食の機会もあり、地域住民と顔なじみの関係になっている。</p>		