

### 第三者評価結果

事業所名：わーくす大師

#### 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
<p>【A1】 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。</p>	b
<p>&lt;コメント&gt; 自己決定や自己選択の支援としては、1、昼食の弁当の選択（2つの弁当屋、パンの販売週2回の選択できるようになっています） 2、行事の場所や食べるメニュー 3、進路選択や実習に行く企業先（親の意向も強いが本人の意向を尊重）を行っています。また利用者の主体的な活動の発展を促す支援として、毎月面談を実施したり、作業場の安全にかかわるルールについて利用者へ意見を募集したり、給茶器のお茶の種類についてアンケートを行い、利用者の意見を取り入れる支援をしています（コーヒーを入れて欲しいという意見が多かったため、メニューとして取り入れています）。就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援でも「働く場である」という位置づけであり、個人が考える衣服や理美容などの希望は制限されます。これらを進めていく為に、法人の新任研修で利用者の権利を学んだり、就労支援事業所として利用者の適切な支援について学んでいます。</p>	
A-1-(2) 権利擁護	第三者評価結果
<p>【A2】 A-1-(2)-① 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 虐待防止対応規程や身体拘束適正化のための指針等を定めて、職員周知に取り組んでいます。職員に対して権利擁護のための具体的な取組と、周知方法として具体的な言葉を示し、不適切な発言であることを伝えたり、具体的な事例を取り上げて理解につなげています。また、体験利用の実習生や、社会福祉士実習生、見学者、関係機関など外部からのフィードバックを通して周知するようにしています。権利侵害や苦情などの再発防止策としては、ヒヤリハット報告書を提出したり、軽易な苦情を把握したりするようにしています。権利擁護に関する取組について、多角的な視点から把握していきたいという方針のもと、担当制を設けずに様々な職員が関わる支援を進めています。</p>	

#### A-2 生活支援

A-2-(1) 支援の基本	第三者評価結果
<p>【A3】 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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; 一人ひとりの利用者の生活背景は様々であるため、個別的な支援が必要となります。グループホームの情報提供（必要に応じて、グループホーム見学に同行）について、親には家族会で説明しています。また利用者にも説明し、お金の使い方、対人関係、生活スキルの向上につながるようにしています。工賃は個別支援計画と工賃アセスメントが連動しており、その評価結果を利用者に面接でフィードバックし、動機づけとしています。利用者自身は毎日記載している「業務日誌」のなかで、自分の生活や就労状況について振り返り、自己覚知に繋がっています。</p>	
<p>【A4】 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。</p>	a
<p>&lt;コメント&gt; コミュニケーションが苦手な利用者に対しては、個別対応で支援をしています。具体的には、挨拶が苦手な利用者には「挨拶練習ノート」を作成して、職員に挨拶をしてサインをもらうなど工夫しています。また、意思表示や伝達が苦手な利用者には、達成度に応じた課題を与え訓練や環境調整を行っています。担当制を設けないメリットとして、様々な職員が関わって支援する仕組みが出来ています。言語コミュニケーションができる利用者が多く、そのため対人関係のトラブルも多いため、対人関係の保ち方などについてグループワークなどで講習を行っています。</p>	

<p>【A5】 A-2-(1)-③ 利用者の意思を尊重する支援としての相談等を適切に行っている。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 利用者とは毎月面談を実施しており、個別支援計画での目標の進捗確認や困っていること、悩みごとの相談に応じています。また相談内容について課題などがあつた場合は、必要に応じて相談支援事業所や基幹相談支援センター、グループホームなどの外部関係機関と連携し、必要な支援に繋がっています。内容については施設内職員と、日々のミーティングやパソコンで管理しているネットワーク上の業務日誌、月2回の情報共有ミーティング（出席者は全常勤職員、運営方法としてはフォーマットがあり、トピックがある利用者や情報共有する必要がある利用者について、各々の職員が順番を決めて実施）で共有しています。</p>	
<p>【A6】 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。</p>	<p>b</p>
<p>&lt;コメント&gt; 様々な就職先を想定し、様々な作業が体験できるよう、年間約30社の企業と取引して作業受注に取り組んでいます。また、就労移行支援事業では、就労を前提として施設外の現場で実習することができるよう、現場を複数確保することで日頃の作業では得難い就職に向けた訓練に取り組んでいます。就職先については、本人の希望に応じて複数の企業を紹介し、最適なジョブマッチングを目指しています。また法人としては就職後も支援を継続しており、毎年同窓会なども実施しています。地域に参加した活動はできていませんが、余暇活動についても利用者の希望を取り入れながら、企画しています。新緑ハイキングや納め会などを開催し、利用者の交流や楽しみの機会を作り、選べるようになっていきます。</p>	
<p>【A7】 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。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 専門知識習得のために、常勤職員へ施設外の研修等の案内を回覧し、職員を積極的に派遣しています。研修に参加した職員は報告書を作成して法人のネットワーク掲示板に掲載し、法人職員全員がアクセスすることが出来ます。利用者の体力維持向上のために、市の総合リハビリテーションセンター（更生相談所）と連携して「運動プログラム」を作成しています。利用者同士のトラブルなどもその都度調整しています。施設の支援スキルのみでの対応では困難な場合には、外部の発達相談支援センターなど、専門機関に積極的にコンサルテーションを求め、支援方法の検討や見直しに努めています。</p>	
<p>A-2-(2) 日常的生活支援</p>	<p>第三者評価結果</p>
<p>【A8】 A-2-(2)-① 個別支援計画にもとづく日常的生活支援を行っている。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 食事提供については、調理設備がないため、昼食は、持参する、コンビニエンスストア等の弁当、施設での仕出し弁当の注文などを選択してもらい対応しています。選択することで利用者の自己決定を支援することにも繋がっています。入浴支援はしていませんが、失禁の際は利用者の尊厳に配慮し、必要に応じてシャワー室で対応しています。男性利用者のひげそりなどは、男性職員がひげを伸ばし、具体的に電気カミソリの使い方を教え、身だしなみの支援をしています。理解しやすい支援の見える化に努めています。施設外実習の際などに、事前に通勤訓練をするなど必要に応じた移動支援をしています。</p>	
<p>A-2-(3) 生活環境</p>	<p>第三者評価結果</p>
<p>【A9】 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。</p>	<p>a</p>
<p>&lt;コメント&gt; 同一法人の川崎周辺地域の事業所と連携して毎月安全衛生推進会議を開催しています。ヒヤリハットや事故などの情報を共有し、全体で安全に対する意識の向上を図っています。職員の安全衛生についての取組経験を生かして安全衛生標語を独自に作成し、作業班の朝礼などで唱和や指導を行っています。さらにグループワークのなかで危険予知教育なども取り入れています。年2回、法人理事長による安全衛生巡視が実施され、改善すべき点などがあれば指摘を受けるなど、現場だけではなく法人全体で安全衛生に取り組んでいます。これらの取組について、令和3年に「神奈川県労働局長表彰」を受賞しています。</p>	

A-2-(4) 機能訓練・生活訓練	第三者評価結果
【A10】 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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>個別支援計画にもとづき、就職に向けた課題について、職員全体で検討し支援方針を決定しています。作業訓練を担当する職員と生活支援を担当する職員が、利用者一人ひとりの就労に向けた課題や支援方針などについて、月2回の情報共有ミーティングで共有しています。情報共有ミーティングでは、施設内での訓練内容や就労を前提としない体験的な施設外実習、就職を目指した企業実習のタイミングなどについて検討し、定期的なモニタリングでそれに応じたプログラムの提供をしています。就労支援、就労継続支援B型、就労定着支援の事業別サービスで区別するのではなく、利用者の心身の状況に応じて支援しています。</p>	
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援	第三者評価結果
【A11】 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を適切に行っている。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>年1回の健康診断だけでなく、施設近隣にある医院を協力医として契約しており、毎月利用者の体重測定や健康相談を行っています。体の不調を訴えることができない利用者の虐待早期発見のため、不自然な痣や傷がないかを確認する場になる事もあります。基本的に施設でバイタルチェックはせず、服薬についても自己管理となっています。ただし、メンタル面で不調のある利用者が通院している医療機関に対しては、施設での様子を書面にまとめ診察の参考にしてもらったり、必要に応じて通院同行をしたりしています。就労継続支援B型の利用者のなかには体力低下が懸念される人もいるため、川崎市の総合リハビリテーション推進センター（更生相談所）と連携し、体力の維持・向上のための運動プログラムを作り、長く就労するための体力作りを行っています。体調不調時（緊急時）の対応の手順や方法についての明確化は今後の課題です。</p>	
【A12】 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。	
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>非該当</p>	
A-2-(6) 社会参加、学習支援	第三者評価結果
【A13】 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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>グループワークでは就職に向けた講習だけでなく、就職した会社での過ごし方や対人関係、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）関連等も指導しています。これまでは、この講習の部屋の確保が難しい状況でしたが、施設の定員縮小をきっかけに作業室の一部をホールに変更し、講習に集中できる環境が可能となっています。また、コロナ禍であっても、できるだけ利用者の希望する行事を行いたいとして、密にならない環境での行事（ハイキング等）を行ってきました。コロナが5類になり、2023年12月には久々に納め会を行い、施設利用者全員で外食行事を再開し、好評でした。これからも利用者の希望と意向を尊重した行事や社会参加、学習のための支援を行っていきたいと考えています。</p>	
A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援	第三者評価結果
【A14】 A-2-(7)-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。	a
<p>&lt;コメント&gt;</p> <p>親元から離れてグループホームで生活することを希望している利用者や家族、また親元から離れて生活することが望ましい利用者には、個別支援計画の改定の際などに積極的にグループホームの利用などを勧めています。またそのために必要となることについては、関係機関と連携ながら自立した生活が送れるような支援を行っています。就職者の同窓会などでは、実際にグループホームで生活している利用者にグループホームでの生活について話をしてもらったりしながら、親元から離れて生活することに興味や関心を持ってもらえるよう取り組んでいます。グループホームでの暮らしが継続できるように相談に乗りながら、バックアップしていきたいと考えています。</p>	

A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援	第三者評価結果
【A15】 A-2-(8)-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。	a
<コメント> 個別支援計画作成時の面談では、家族からの要望の聞き取りや利用者の家庭での生活の様子を把握し、必要な場合には連携して支援を行っています。また、年1回現役利用者及び就労者の家族向けに家族会を開催し、前年度の事業報告と併せて、「親亡き後の準備」や「グループホームの生活」などのテーマで講演会を行い、情報発信や、家族間の交流を広げる取り組みをしています。就職に際しては、労働環境や雇用条件などの説明を行うとともに、職場でトラブルが発生した際などには、企業と利用者本人・家族の間に入り、調整する役割をしています。	

### A-3 発達支援

A-3-(1) 発達支援	第三者評価結果
【A16】 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> 評価外	

### A-4 就労支援

A-4-(1) 就労支援	第三者評価結果
【A17】 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> 定期的に利用者のアセスメントを常勤職員全員で実施し、就職に向けた課題や本人の「強み」「弱み」をモニタリングしています。そして、作業スキルの向上だけでなく、安心して働くことができる作業環境などについても併せてアセスメントしています。また、就職活動で求められる面接練習や履歴書の書き方、及び職場での対人関係やお金の使い方など就職後の生活も意識したグループワークを行っています。就職して施設を卒業する際には、施設全体で終礼を行い、就職が決まった利用者から在所者に挨拶してもらうことで、他の利用者にも「次は自分も就職したい」という気持ちになるようにしています。また家族にはもらった工賃、訓練手当は「生活費」「貯金」「おこづかい」とお金を分けて使い、少額でも家計費を担うことで生活への自信に繋げるようにと話しています。	
【A18】 A-4-(1)-② 利用者に応じて適切な仕事内容等となるような取組と配慮を行っている。	b
<コメント> 企業就職後は自分が希望する作業だけができるわけではないことを踏まえて、訓練段階においても作業内容については利用者の希望を確認・相談しつつも職員が主導して決めていくようにしています。職業アセスメントなどから利用者本人の「得意」「不得意」を見極め、「不得意」の克服よりも「得意」を引き延ばせるように作業提供しています。作業全体を課題分析し、本人ができる工程を抽出したり、治工具の工夫などにより、より難しい作業が遂行できるような工夫もしています。また、安全に作業に従事できるように、作業手順書や視覚的構造化にも取り組んでいます。さらに、工賃の引き上げに向けて、新たな施設外実習の現場を開拓することも積極的に行っていきたいとしています。	
【A19】 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工夫を行っている。	a
<コメント> 川崎周辺にある同一法人内の事業所（障害者就業・生活支援センター含む）との情報交換を月1回開催し、雇用企業情報を共有しています。採用に関しては、これまでの採用実績のある企業だけではなく、新たに障害者雇用枠での採用を始め、企業へのアプローチを進め、採用時の業務の切り出しの提案や採用を前提とした実習のコーディネート等を行っています。企業との信頼関係が構築され、求めに応じて企業内指導員への障害者理解の講座などを実施しています。一方、離職せざるを得なくなってしまったケースについては、本人の希望などを聞き取り、施設利用を希望する場合には、多機能である施設のメリットを活かし、利用の受け入れを行う事もあります。	