

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：清香園多機能型事業所 明日香 (施設名)	種別：就労継続支援B型
代表者氏名：理事長 山内 豊 (管理者)：統括施設長 山内 泰人	開設年月日： 2012年 4月 1日
設置主体：社会福祉法人 清香会 経営主体：社会福祉法人 清香会	定員： 20名 (利用人数) (17名)
所在地：〒869-0524 熊本県宇城市松橋町豊福 163番地1	
連絡先電話番号： 0964 27 5401	FAX番号： 0964 27 5403
ホームページアドレス	http://www.wel-seiko.com

(2) 基本情報

サービス内容(事業内容)	施設の主な行事
就労継続支援B型	明日香ワンデイマーケット 花見会 野外活動 人形劇鑑賞 感謝祭 クリスマス会 節分豆まき その他地域行事へ参加
居室概要	居室以外の施設設備の概要
	多目的ホール 相談支援室 食堂 厨房 スタッフルーム 事務室 シャワー室 店舗 作業所2棟

2 施設・事業所の特徴的な取組

地域との連携や絆を大切に、生産活動や催事など常に外部との関わりが友好に保てるように心がけている。特に生産品販売所の「ミナクルショップ明日香」では、地域のみならず県内外の障がい関連法人との情報交換や連携を広げる意味で、自法人生産品に加え 他法人生産品を積極的に取り扱う取り組みも行っており、障がい者福祉を通して魅力ある社会づくりに貢献できるような活動となっている。

また、生産活動や販売等行う中でも常に地域社会における課題や問題等の情報収集を行い清香会の相談支援事業や生計困難者レスキュー事業に活かすなど能動的に地域に関わることでなくてはならない拠点として確立しつつある。

3 評価結果総評

特に評価の高い点

1. 管理者(統括施設長)は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図り、経営の改善や業務の実効性を高めるため、指導力を発揮し積極的に取り組んでいます。

管理者は、役割と責任について、職員職務分担表に明示するとともに、毎年度全職員に文書を配布し、会議等で周知を図っています。また、ホームページでの挨拶や年4回発行の広報誌「清香園たより」に毎回エッセイを掲載するなど、時宜を捉えて、経営、管理に関する課題等への方針と取組を明らかにしています。

50周年記念行事を終えた後のエッセイでは、実習作業に携わる利用者の高齢化

により、県伝統工芸品指定の肥後花莫産制作の縮小、好評だった茶栽培や俺ん地卵の名でブランド化できた800羽の養鶏作業の廃止はやむを得ませんでした。これらを苦労して導入し軌道に乗せた勇気を関係者から鼓舞されながら、これから実現可能な新たな作業に意欲をもって模索していることが記されています。

また、職員へ困難な条件ばかりあげずに、自立して果敢に仕事にチャレンジしてもらいたいと、「村の船頭さん」という、職員の誰も知らない童謡を歌って訓示するなど、管理者自身ならではの言葉で発信し、よかボス宣言へもうひと頑張りすることが記されています。

経営の改善や業務の実効性の向上に向けては、経営会議を設置して取組を進めています。また、職員のモチベーション向上や人材育成のため、人事考課制度や目標管理制度を導入するほか、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。更に、職員全体での取組を目指して、今回初めてとなる第三者評価を本体施設と同時に受審しています。

2. 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

県の「ブライツ企業」の認定や「よかボス企業」の登録など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。

労務管理の責任体制は、最終的には管理者とし、有給休暇や時間外労働の状況も把握しています。

有給休暇は年5日以上の取得が完全に実行され、2時間単位での取得もできるようにしています。指定休暇(8日/月)も可能な限り希望に沿うようにしています。健康診断は、年1回実施し、結果にもとづき看護職員から再検査受診等の指導をしています。メンタルヘルスケアなどについても対応し、職員の心身の健康と安全確保に努めています。

3. 法人の基本理念「地域に根差し、存在意義のある施設にします」のもと、地域との連携を重視し、地域の福祉ニーズに基づく公益的事業を行っています。

「地域との連携」を事業計画に掲げて、多くの地域の人たちと利用者が触れ合う機会を持っています。

- 平成24年に開所した「ミナクルショップ明日香」は、みんなが来る(ミナクル)お店となるよう、地域や県内外の障がい者施設の製品を揃え、利用者と職員が笑顔でお客様を迎えています。

また、2012年、駐車場に設置された虹色の若者の像7体「ヴォワイアン」は、熊日新聞でも報道され明日香の名物となっています。

これは、滋賀県にある大学の丘に設置されて珍百景として親しまれた64体の一部を、明日香が寄贈先の一つとして選定されたものです。

ショップに隣接するホールは、ステンドグラスの窓と高い天井で開放感があり、ピアノを備えており、会議やコンサー、ト会場としても開放され、これまで多くの方に利用されています。

- 夏に恒例となっている「明日香で夜市」の開催では、ソーメン流しやスーパーボールすくい、駄菓子のお楽しみ、ラムネ早飲み大会やガラボン抽選会など企画盛りだくさんで、食店もピタパンやお好み焼き、中津から揚げ、カレーライス、クレープ等があり、お祭り最後には夜市恒例の「小さな花火大会」など、懐かしさと今の流行りを楽しめる内容を工夫しており、終了後には参加者が来年の開催を楽しみに帰宅されています。
- 年4回、季節ごとに開催されるワンデイマーケットも、夜市同様多くの地域の皆さんが来場されています。B級グルメの出店、音楽やダンスステージ、明日香ホール内では、手作り雑貨の販売、ワークショップブースの出店、ミニ四駆を走らせるコーナーでは、子どもたちの物づくりに挑む真剣な眼差しと、完成後の嬉しそうな笑顔にホール全体が元気になっています。また、「明日香ワンデイマーケット」の評判は地域に浸透しており、当日があいにくの雨であっても、予想以上の来場者となり、いつもと変わらぬ賑やかなイベントとなったことなどが聞き取りや広報誌からも確認されました。

法人が主体となって、利用者の地域移行を進めるためにグループホームを拡充整備しており、また、生計困難者レスキュー事業は、専任職員を配置することで事業実施件数が大幅に伸びて成果を上げています。レスキュー事業への取組については、保護者会（家族会）の中でも説明、報告が行われています。

改善を求められる点

1. 就労継続支援B型事業所としての中・長期計画の策定が期待されます。

経営環境、経営状況の把握・分析等を踏まえた中・長期計画は、現在策定されていません。中・長期計画の必要性については十分認識されており、今後、策定のための組織となる委員会を設置して取り組むこととしています。策定にあたっては事業所としての目標（ビジョン）を明確にし、分野（組織体制、設備整備、職員体制、人材育成、財務関係等）毎に数値目標や具体的な成果を設定し、評価が可能となるように留意し、職員の参画のもと策定されることが期待されます。

単年度の計画は、理念・基本方針の実現に向けて取り組むものとなっていますが、今後は、新しく策定予定の中・長期計画の内容を反映した単年度の計画を策定されることが期待されます。

2. 利用者が意見を述べやすい体制の整備が期待されます。

- 苦情受付の実績はあまりなく、「苦情解決の仕組みが周知できていないかわからない」との職員の評価もあります。小さな声も拾い上げられるように仕組みを作り、苦情内容や解決結果について公表する体制を作られることを期待します。

利用者からの相談や意見に対応するマニュアルや記録の整備が見当たりません。利用者からの相談や意見を活かして福祉サービスの質の向上に結び付けるように、法人として対応マニュアルを策定し、組織的に対応されることが期待されます。

3. 第三者評価の結果にもとづき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的に改善策を実施することが期待されます。

今回の第三者評価の受審を生かすため、今後は、担当又は委員会等の組織を設置し、そこを中心に、評価結果を分析し、明確になった課題に対して職員参画のもと改善策及び改善実施計画を策定し、確実に実施していかれることが期待されます。

また、必要に応じ、中・長期計画に反映されることも期待されます。

4 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

（令和元年7月22日）

今回の受審において、事業所のソフト面及びハード面、業務上普段意識が薄れている部分や認識していながらも先送りにしていたような事項を、第三者の客観的視点で再認識し、改めるべき点や足りない点への対応を深く考えるきっかけとなりました。また一方で、当法人における取組の中にも自分たちでは気づいていない魅力的な活動があったことや、一人ひとりの仕事に対する意識の高さにも気づくことができ、今後より一層伸ばすべき強みについても全職員の理解が深まったように思います。

今回、利用者様、保護者様の法人への思いや考え方を知る貴重なコミュニケーションの機会でもあったことから、地域の方々にも事業所の取組をさらに広く知っていただけるよう、この度の受審結果を真摯に受け止め活かしてまいります。今後も理念実現に向けた軌道の補正、意識統一のために定期的な受審の機会を設けていきたいと思っております。

熊本県福祉サービス第三者評価結果公表基準

評価機関

名 称	特定非営利活動法人 あすなる福祉サービス評価機構
所 在 地	熊本市中央区南熊本3丁目13-12-205
評価実施期間	平成30年11月21日～ 令和元年7月9日
評価調査者番号	06-026
	13-001
	15-004
	18-001

1 福祉サービス事業者情報

(1) 事業者概要

事業所名称：清香園多機能型事業所 明日香 (施設名)	種別：就労継続支援B型
代表者氏名：理事長 山内 豊 (管理者)：統括施設長 山内 泰人	開設年月日： 2012年4月1日
設置主体：社会福祉法人 清香会 経営主体：社会福祉法人 清香会	定員： 20名 (利用人数) (17名)
所在地：〒869-0524 熊本県宇城市松橋町豊福163番地1	
連絡先電話番号： 0964 27 5401	FAX番号： 0964 27 5403
ホームページアドレス	http://www.wel-seiko.com

(2) 基本情報

サービス内容(事業内容)	施設の主な行事
就労継続支援B型	明日香ワンデイマーケット 花見会 野外活動 人形劇鑑賞 感謝祭 クリスマス会 節分豆まき その他地域行事へ参加
居室概要	居室以外の施設設備の概要

職員の配置

職 種	常 勤	非常勤	資 格	常 勤	非常勤
サービス管理責任者		1	社会福祉士		1
職業指導員	1		介護福祉士	1	2
生活支援員		6	保育士		1
			訪問介護員2級		1
合 計	1	7	合 計	1	5

資格の種別は、保健・福祉・医療に関するものを記入してあります。

複数の資格を持ち重複計上している場合があるため、職種と資格の数は必ずしも一致しません。

2 理念・基本方針

【基本理念】

人間尊重の心で、縁ある人を必ず幸せにします。
地域に根差し、存在意義のある施設にします。

【支援方針】

主体性・個性の尊重（個別支援で意欲を助長し、自立を進めます）
安心感の尊重（利用者サイドで考え、信頼されるように努めます）
ジェントル・バックアップに徹します（力に依らない、穏やかな支援法）

清香園職員行動規範

基本的姿勢

- 1．利用者の人間としての尊厳を大切にし、かれらの権利擁護に努めなければならない。
- 2．支援・援助者としての立場を自覚し、利用者の主体性、個性を重んじなければならない。
- 3．利用者が快適で豊かな市民生活が送れるよう、支援・援助しなければならない。
- 4．利用者一人・ひとりの障害の軽減と自己実現に向けた、専門的支援・援助を行わなければならない。
- 5．専門的役割と使命を自覚し、絶えず自己啓発に努めなければならない。

具体的行動規範

1．責務・努力事項

- (1) 利用者の意思・個性の尊重に関する 9 項目
- (2) 利用者の社会的参加支援に関する 7 項目
- (3) 利用者の生活環境の保障 14 項目
- (4) 利用者・保護者・家族に対する情報開示 6 項目
- (5) 利用者に対する専門的支援 10 項目
- (6) 自己研鑽 3 項目
- (7) 管理職員の責務 12 項目

2．禁止事項

- (1)利用者への体罰など 5 項目
- (2)利用者への差別 5 項目
- (3)利用者に対するプライバシーの侵害 10 項目
- (4)利用者の人格無視 10 項目
- (5)利用者への強要 8 項目
- (6)利用者への制限 4 項目

3 施設・事業所の特徴的な取組

地域との連携や絆を大切に、生産活動や催事など常に外部との関わりが友好に保てるように心がけている。特に生産品販売所の「ミナクルショップ明日香」では、地域のみならず県内外の障がい関連法人との情報交換や連携を広げる意味で、自法人生産品に加え、他法人の生産品を積極的に取り扱う取り組みも行っており、障がい者福祉を通して魅力ある社会づくりに貢献できるような活動を行っている。

また、生産活動や販売等行うなかでも、常に地域社会における課題や問題等の情報収集を行い、清香会の相談支援事業や生計困難者レスキュー事業に活かすなど、能動的に地域にかかわることで、なくてはならない拠点として確立しつつある。

4 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成30年 11月 21日(契約日) ~ 令和元年 7月 9日(評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	初回

5 評価結果総評

特に評価の高い点

1. **管理者(統括施設長)は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図り、経営の改善や業務の実効性を高めるため、指導力を発揮し積極的に取り組んでいます。**

管理者は、役割と責任について、職員職務分担表に明示するとともに、毎年度全職員に文書を配布し、会議等で周知を図っています。

また、ホームページでの挨拶や年4回発行の広報誌「清香園たより」に毎回エッセイを掲載するなど、時宜を捉えて、経営、管理に関する課題等への方針と取組を明らかにしています。

50周年記念行事を終えた後のエッセイでは、実習作業に携わる利用者の高齢化により、県伝統工芸品指定の肥後花莫産制作の縮小、好評だった茶栽培や俺ん地卵の名でブランド化できた800羽の養鶏作業の廃止はやむを得ませんでした。これらを苦勞して導入し軌道に乗せた勇気を関係者から鼓舞されながら、これから実現可能な新たな作業に意欲をもって模索していることが記されています。

また、職員へ困難な条件ばかりあげずに、自立して果敢に仕事にチャレンジしてもらいたいと、「村の船頭さん」という、職員の誰も知らない童謡を歌って訓示するなど、管理者自身ならではの言葉で発信し、よかボス宣言へもうひと頑張りすることが記されています。

経営の改善や業務の実効性の向上に向けては、経営会議を設置して取組を進めています。また、職員のモチベーション向上や人材育成のため、人事考課制度や目標

管理制度を導入するほか、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。更に、職員全体での取組を目指して、今回初めてとなる第三者評価を本体施設と同時に受審しています。

2. 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

県の「ブライト企業」の認定や「よかボス企業」の登録など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。

労務管理の責任体制は、最終的には管理者とし、有給休暇や時間外労働の状況も把握しています。有給休暇は年5日以上の取得が完全に実行され、2時間単位での取得もできるようにしています。

指定休暇(8日/月)も可能な限り希望に沿うようにしています。健康診断は、年1回実施し、結果にもとづき看護職員から再検査受診等の指導をしています。

メンタルヘルスケアなどについても対応し、職員の心身の健康と安全確保に努めています。

3. 法人の基本理念「地域に根差し、存在意義のある施設にします」のもと、地域との連携を重視し、地域の福祉ニーズに基づく公益的事業を行っています。

「地域との連携」を事業計画に掲げて、多くの地域の人たちと利用者が触れ合う機会を持っています。

- 平成24年に開所した「ミナクルショップ明日香」は、みんなが来る(ミナクル)お店となるよう、地域や県内外の障がい者施設の製品を揃え、利用者職員が笑顔でお客様を迎えています。

また、2012年、駐車場に設置された虹色の若者の像7体「ヴォワイアン」は、熊日新聞でも報道され明日香の名物となっています。これは、滋賀県にある大学の丘に設置されて珍百景として親しまれた64体の一部を、明日香が寄贈先の一つとして選定されたものです。

ショップに隣接するホールは、ステンドグラスの窓と高い天井で開放感があり、ピアノを備えており、会議やコンサー、ト会場としても開放され、これまで多くの方に利用されています。

- 夏に恒例となっている「明日香で夜市」の開催では、ソーメン流しやスーパーボールすくい、駄菓子のお楽しみ、ラムネ早飲み大会やガラポン抽選会など企画盛りだくさんで、食店もピタパンやお好み焼き、中津から揚げ、カレーライス、クレープ等があり、お祭り最後には夜市恒例の「小さな花火大会」など、懐かしさと今の流行りを楽しめる内容を工夫しており、終了後には参加者が来年の開催を楽しみに帰宅されています。

- 年4回、季節ごとに開催されるワンデイマーケットも、夜市同様多くの地域の皆さんが来場されています。B級グルメの出店、音楽やダンスステージ、明日香ホール内では、手作り雑貨の販売、ワークショップブースの出店、ミニ四駆を作って走らせるコーナーでは、子どもたちの物づくりに挑む真剣な眼差しと、完成後の嬉しそうな笑顔にホール全体が元気になっています。また、「明日香ワンデイマーケット」の評判は地域に浸透しており、当日があいにくの雨

であっても、予想以上の来場者となり、いつもと変わらぬ賑やかなイベントとなったことなどが聞き取りや広報誌からも確認されました。

法人が主体となって、利用者の地域移行を進めるためにグループホームを拡充整備しており、

また、生計困難者レスキュー事業は、専任職員を配置することで事業実施件数が大幅に伸びて成果を上げています。

レスキュー事業への取組については、保護者会（家族会）の中でも説明、報告が行われています。

改善を求められる点

1．就労継続支援B型事業所としての中・長期計画の策定が期待されます。

経営環境、経営状況の把握・分析等を踏まえた中・長期計画は、現在策定されていません。中・長期計画の必要性については十分認識されており、今後、策定のための組織となる委員会を設置して取り組むこととしています。策定にあたっては事業所としての目標（ビジョン）を明確にし、分野（組織体制、設備整備、職員体制、人材育成、財務関係等）毎に数値目標や具体的な成果を設定し、評価が可能となるように留意し、職員の参画のもと策定されることが期待されます。

単年度の計画は、理念・基本方針の実現に向けて取り組むものとなっていますが、今後は、新しく策定予定の中・長期計画の内容を反映した単年度の計画を策定されることが期待されます。

2．利用者が意見を述べやすい体制の整備が期待されます。

- 苦情受付の実績はあまりなく、「苦情解決の仕組みが周知できているかわからない」との職員の評価もあります。小さな声も拾い上げられるように仕組みを作り、苦情内容や解決結果について公表する体制を作られることを期待します。

利用者からの相談や意見に対応するマニュアルや記録の整備が見当たりません。

利用者からの相談や意見を活かして福祉サービスの質の向上に結び付けるように、法人として対応マニュアルを策定し、組織的に対応されることが期待されます。

3．第三者評価の結果にもとづき、組織として取り組むべき課題を明確にし、計画的に改善策を実施することが期待されます。

今回の第三者評価の受審を生かすため、今後は、担当又は委員会等の組織を設置し、そこを中心に、評価結果を分析し、明確になった課題に対して職員参画のもと改善策及び改善実施計画を策定し、確実に実施していかれることが期待されます。

また、必要に応じ、中・長期計画に反映されることも期待されます。

6 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

（令和元年7月22日）

今回の受審において、事業所のソフト面及びハード面、業務上普段意識が薄れている部分や認識していながらも先送りにしていたような事項を、第三者の客観的視点で再認識し、改めるべき点や足りない点への対応を深く考えるきっかけとなりました。また一方で、当法人における取組の中にも自分たちでは気づいていない魅力的な活動があったことや、一人ひとりの仕事に対する意識の高さにも気づくことができ、今後より一層伸ばすべき強みについても全職員の理解が深まったように思います。

今回、利用者様、保護者様の法人への思いや考え方を知る貴重なコミュニケーションの機会でもあったことから、地域の方々にも事業所の取組をさらに広く知っていただけるよう、この度の受審結果を真摯に受け止め活かしてまいります。今後も理念実現に向けた軌道の補正、意識統一のために定期的な受審の機会を設けていきたいと思っております。

7 第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

（参考）利用者調査の手法等

調査の手法	対象者	対象数(人)	基準数に満たない場合の理由
アンケート調査	利用者本人	10	
	家族・保護者		
聞き取り調査	利用者本人		
	家族・保護者		
観察調査	利用者本人		

第三者評価結果

すべての評価細目について、判断基準(a・b・cの3段階)に基づいた評価結果を表示する。

評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する。

評価対象 福祉サービスの基本方針と組織

- 1 理念・基本方針

		第三者評価結果
- 1 - (1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
1	- 1 - (1) - 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>法人の理念は、ホームページやパンフレットに掲載されています。基本方針(支援方針)は、理念との整合性を確保するとともに、職員の行動規範、職務上の心掛けの内容となっています。</p> <p>理念、基本方針は、事業計画や部署(事業所)目標策定時に職員に実現に向けての説明を行い、文書として配布し、スタッフルームに掲示するとともに、毎朝や年度初めなどで唱和し、職員への意識づけを図っています。ただ、唱和が徹底されていないことが職員の自己評価からうかがえました。</p> <p>家族等へは、花見会や年2回の保護者会(法人の施設等と合同)年4回発行の広報誌「清香園たより」で周知に取り組んでいますが、職員の自己評価には「利用者等への周知は不十分」との内容があがっています。障害の特性もあり難しい面もありますが、周知の方法に工夫、配慮しながら取り組まれることが望まれます。</p>		

- 2 経営状況の把握

		第三者評価結果
- 2 - (1) 経営環境の変化等に対応している。		
2	- 2 - (1) - 事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>社会福祉事業の全体的な動向は、加入している関係団体(九州地区知的障がい者福祉協会、県知的障がい者施設協会、全国社会福祉法人経営者協会等)の会議や研修会への出席、月刊誌「サポート」「経営協」の購読、更には、関係団体からの随時のメールにより、最新の情報を収集し、事業計画に反映するようにしています。</p> <p>地域福祉や就労系サービスの動向やニーズについては、自立援協議会等に参画するとともに、相談支援事業所との連係や生計困難者レスキュー事業の実施等により、情報収集や把握、分析に取り組んでいます。</p> <p>経営状況の把握・分析については、2~3ヶ月に1回開催される法人の「経営会議」(理事、評議員、監事、関係職員出席)で、予算の執行状況等を報告するなどして取り組んでいます。</p>		
3	- 2 - (1) - 経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>経営環境や経営状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を事業計画の中で明らかにし、経営会議や理事会、評議委員会などで役員間の共有が図られています。</p> <p>また、事業計画の策定にあたっては、部署会議、職員会議(法人の施設等と合同)等を経</p>		

て作成され、職員会議の議事録は職員に配布され内容の周知が図られています。
 ただ、職員の自己評価では、「職員に周知されているとは言えない」等の意見もあり、更に丁寧な説明が望まれます。

- 3 事業計画の策定

		第三者評価結果
- 3 -(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
4	- 3 -(1)- 中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	a・b・c
<p><コメント> 理念や基本方針にもとづき、経営環境・経営状況の把握・分析等を踏まえた中・長期計画は、策定されていません。 中・長期計画の必要性については十分に認識しており、今後、法人内に策定のための組織となる委員会を発足させて取り組むこととしています。 策定にあたっては、就労継続支援B型事業所としての目標(ビジョン)を明確にし、分野(組織体制、設備整備、職員体制、人材育成、財務関係等)毎に数値目標や具体的な成果を設定し評価が可能なものとなるように留意し、職員の参画のもと策定されることが期待されます。</p>		
5	- 3 -(1)- 中・長期計画を踏まえた単年度の計画が策定されている。	a・b・c
<p><コメント> 平成30年度事業計画は、法人の事業計画をもとに明日香事業計画を策定しています。内容は、3項目(1各作業目標、2利用者や家族のニーズへの対応、3地域社会との連携に向けて)を掲げ、作業収益の目標額も設定して、理念、基本方針の実現に向けて取り組むものとなっています。 単年度収支計画も予算として定めています。 今後は、新しく策定予定の中・長期計画の内容を反映した単年度計画を策定されることが期待されます。</p>		
- 3 -(2) 事業計画が適切に策定されている。		
6	- 3 -(2)- 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	a・b・c
<p><コメント> 単年度事業計画は、年度末の事業実施状況の把握と評価にもとづき、理念・基本方針の実現に向けて策定され、その過程で職員の意見が反映される仕組みとなっています。 また、年度途中においては、実施状況を把握、評価し、経営会議に報告するとともに、必要があれば予算の補正措置を講じています。事業計画は、年度初めに職員に文書で配布、説明がなされており、目標管理制度における個人目標の設定に繋げています。</p>		
7	- 3 -(2)- 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	a・b・c
<p><コメント> 事業計画は、花見会や保護者会で資料を配布のうえ説明しています。利用者には、月単位で行事計画等を説明しています。また、朝のホームルームや生産活動等の中で、カレンダーや文字を指し示し、絵や写真等用いて視覚的にわかるように工夫しながら、周知、説明に努めています。 今後は、利用者に密接に関わる事項(サービスの内容、施設・設備を含む環境の整備等)について、理解しやすい工夫をしながら周知されることが望まれます。</p>		

- 4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
- 4 -(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。		
8	- 4 -(1)- 福祉サービスの質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>サービスの質の向上については、工賃の向上に向けた取組や、全職員に「人権を配慮したチェックリスト」を年4回実施し、集計、分析した結果を職員会議で説明し、注意喚起するなど日々取り組まれています。サービス内容の組織的な評価体制の整備は確認できませんでした。</p> <p>今後は、年1回以上の自己評価と定期的な第三者評価の受審を実施され、PDCAサイクルにもとづく組織的な取組が行われることが期待されます。</p>		
9	- 4 -(1)- 評価結果にもとづき組織として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>今回初めての第三者評価の受審を生かすため、今後は、担当又は委員会等の組織を設置し、そこを中心に、評価結果を分析し、明確になった課題に対して職員参画のもと改善策及び改善実施計画を策定し、確実に実施していかれることが期待されます。また、必要に応じて、中・長期計画に反映されることも期待されます。</p>		

評価対象 組織の運営管理

- 1 施設管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
- 1 -(1) 施設管理者の責任が明確にされている。		
10	- 1 -(1)- 施設管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>管理者（統括施設長）の役割と責任は、職員職務分担表に明示し、毎年度全職員に配布するほか、会議等で周知徹底を図っています。また、ホームページでの挨拶や広報誌に毎回エッセイを掲載するなど、時宜を捉えて、経営、管理に関する課題等への方針と取組を明らかにしています。</p> <p>また、有事（災害、事故等）における管理者の役割と責任について、不在時の権限委任等を処務規程に定め、職員職務分担表でも明らかにしています。</p>		
11	- 1 -(1)- 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>遵守すべき法令等を正しく理解するための取組として、管理者は、全国社会福祉法人経営者協会や県知的障がい者施設協会等の会議や研修会に出席して、制度改正や法令改正等の情報を得て会議等で周知を図っています。また、就業規則の中の服務規定や職員の行動規範（清香園と共有）により、倫理や法令遵守の徹底に取り組んでいます。</p> <p>今後は、障害福祉分野に加え、雇用・労働、防災、環境への配慮などを含む幅広い分野の関係法令一覧表を作成し、研修等で周知を図られることが期待されます。</p>		
- 1 -(2) 施設管理者のリーダーシップが発揮されている。		
12	- 1 -(2)- 福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組に指	a・b・c

	導力を発揮している。	
<p><コメント> 管理者は、法人の理事も兼ねており、福祉サービスの質の向上の取組については、主任支援員（サービス管理責任者）を通じて、法人の他の事業と一体となって積極的に取り組むよう指導しています また今回は、第三者評価を初めて受審するなど福祉サービスの質の向上に向けて意欲的に取り組んでいます。 ただ、「十分とは言えない」との職員の自己評価もあり、更なる取組が期待されます。</p>		
13	- 1 - (2) - 経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、法人に経営会議を設置し、役員間で経営課題等を共有し、解決・改善に向けた取組を進めることができるようにしています。 また、職員のモチベーション向上や人材育成のための人事考課制度や目標管理制度を導入するほか、働きやすい職場づくりのために県の「ブライ企業」の認定や「よかボス企業」の登録をするなど取り組んでいます。 更に、職員全体での取組を目指して、初めてとなる第三者評価を受審しています。</p>		

- 2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
- 2 - (1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。		
14	- 2 - (1) - 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 福祉人材確保のための採用活動等については、法人内に若い職員を中心に採用チームを編成し、積極的な就職ガイダンスへの出席や就職ナビ、福祉就職フェア等を活用し成果（新卒4名の採用内定）をあげています。 人材の確保と育成に関する方針は、法人の単年度事業計画に掲げてあるものの、専門職（有資格の職員）の配置等、必要な福祉人材や人員体制の具体的な計画は確認できませんでした。 今後、中・長期計画を策定される中で、事業所としての組織体制や職員体制の具体的な計画を検討されることが期待されます。</p>		
15	- 2 - (1) - 総合的な人事管理が行われている。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 理念・基本方針にもとづき職員行動規範を定め、求人パンフレットにも求める人材像を明らかにするなど「期待する職員像」を明確にしています。 また、「職能等級規程」により、職能等級ごとに業務・能力を明らかにし、キャリアパス（昇進、昇格の基準等）を明確にするとともに、専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価する人事考課制度を導入しています。 規程は、スタッフルームにも置いてあり、職員はいつでも見られる状態になっており、周知が図られています。ただ、職員の自己評価には、「十分にはできていない」等の意見もあり、更なる運用の改善とわかりやすい周知が望まれます。</p>		
- 2 - (2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
16	- 2 - (2) - 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 県の「ブライ企業」の認定や「よかボス企業」の登録など、ワーク・ライフ・バランス</p>		

に配慮した働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。労務管理の責任体制は、最終的に管理者とし、有給休暇や時間外労働の状況も把握しています。有給休暇は年5日以上の取得が完全に実行され、2時間単位での取得もできるようにしています。

指定休暇（8日/月）も可能な限り希望に沿うようにしています。健康診断は年1回実施し、結果にもとづき看護職員から再検査受診等の指導をしています。インフルエンザの予防接種も法人負担で実施されています。メンタルヘルスケアについては、加入している保険会社のカウンセリングサービスの周知を図っています。

- 2 - (3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

17	- 2 - (3) - 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a・b・c
----	---------------------------------------	-------

<コメント>
 組織としての「期待される職員像」は、行動規範等により明らかにされ、職員一人ひとりの育成に向けた目標管理のための仕組みが人事考課制度の一環として構築されています。
 職員は、半期ごとに目標面接シートを活用して、全体目標、部署目標と整合性を保ちながら、知識、経験等に応じた個人目標を設定しています。
 個人目標は、項目ごとに目標水準、目標期限を明確にしています。上司との面接は、目標設定時と、進捗状況や目標達成度確認のために中間、期末の計3回行われています。
 ただ、この仕組みは、「まだ十分ではない」との職員自己評価もあり、今後更に、制度の趣旨の徹底と目的が達成できるよう取り組まれることが期待されます。

18	- 2 - (3) - 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	a・b・c
----	---	-------

<コメント>
 組織として、職員の教育・研修に関する基本方針や計画の策定については、法人の教育体系図は示されているものの、職員の知識・技術や専門資格についての具体的な目標やそれとの整合性が確保された体系的な研修計画は確認できませんでした。
 外部研修については、関係団体からの研修実施計画（階層別、テーマ別等）を掲示し、希望する者や指定する者を参加させています。内部研修については、半期ごと（前期、後期）の計画を策定し周知するとともに、職員会議の後に実施しています。
 今後は、組織が必要とする職員の知識・技術や専門資格についての具体的な目標を定め、それと整合した体系的な教育・研修計画を策定されることが期待されます。

19	- 2 - (3) - 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	a・b・c
----	---	-------

<コメント>
 一人ひとりの職員の知識、技術水準及び専門資格の取得状況や、研修受講一覧表による研修履歴は把握しています。個別的なOJTについても、新任職員に年齢の近い職員をチューター（個人指導の教師）役として配置するなどしています。
 階層別、職種別、テーマ別研修については、研修受講一覧表や関係団体の研修事業実施計画等を活用しながら実施しています。外部研修については、掲示などをして情報提供し、要望や参加を募っています。
 行動援護従事者養成研修などへの参加は、勤務扱いとしています。ただ、研修成果の評価・分析は、確認できませんでした。
 今後の研修計画に反映させるためにも研修成果の評価・分析が望まれます。

- 2 - (4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。

20	- 2 - (4) - 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	a・b・c
----	---	-------

<コメント>
 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成については、本体施設清香園と一体となって積極的に取り組んでいます。今後は、受入についての基本姿勢や利用者に対する接し方等の留意事項について明文化されることが期待されます。

- 3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
- 3 -(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。		
21	- 3 -(1)- 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>ホームページに、理念、基本方針、サービスの内容、事業報告、決算等の情報や理事長、管理者の挨拶を載せるなど、運営の透明性を確保するための情報公開を実施しています。</p> <p>また、理念、基本方針、活動等を説明した広報誌を、地区の各家庭に回覧し、銀行支店にファイルを置いて周知したり、支援学校や施設等に発送する等、地域に向けての取組に努めています。</p> <p>今後は、苦情・相談の体制や内容に基づく改善・対応の状況や、第三者評価の受審結果の公表についても取り組まれることが期待されます。</p>		
22	- 3 -(1)- 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>事業所の事務、経理、取引等に関するルールや職務分掌と権限・責任については、法人の経理規程や職員職務分担表等により明確にされ、職員にも周知されています。また、理事長は公認会計士であり、知識、経験を経営・運営に生かすとともに、経営会議の課題等の共有と解決・改善に向けた協議を行い、適正な経営・運営のための取組を実施しています。</p> <p>ただ、内部監査については、職員職務分担表で担当が明確にされているものの現在は実施されておらず、定期的な実施が望まれます。</p>		

- 4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
- 4 -(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
23	- 4 -(1)- 利用者と地域との交流を広げるための取組を行っている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>法人の基本理念「地域に根差し、存在意義のある施設にします」のもと、平成30年度事業計画に「地域社会との連携」を掲げ、地域住民にこれまで以上に施設を認知してもらうためにアンテナショップを中心としてさまざまな情報を発信し、また多彩なイベントの開催に取り組んでいます。</p> <p>ショップの販売拡大のために、地元市等のイベント時には出張販売を行って、外部での買い物客と交流の機会を持っています。</p> <p>また、季節ごとに年4回、事業所敷地で行っているワンデーマーケットは、外部の業者も参加して露店が並び、多くの来場者があり、利用者と地域の人との交流の場となっています。「明日香ワンデーマーケット」の評判は地域に浸透しており、当日があいにくの雨であっても、予想以上の来場者となり、いつもと変わらぬ賑やかなイベントとなったことなどが聞き取りや広報誌からも確認されました。</p>		
24	- 4 -(1)- ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>法人が主催している感謝祭には、地元の高校・看護学校の生徒や企業等の団体、個人がボランティアとして運営を手伝っており、外部からの出演団体の余興等で毎年多くの住民が訪れて盛り上がっています。</p>		

<p>しかし、明日香としてはボランティアを募集しても、なかなか応募が少ないのが現状です。今後は、施設の認知度を高めるためにも、ボランティアの受け入れや学校教育への協力についての基本姿勢を明文化して、マニュアルを整備し、積極的なボランティアの受け入れを期待します。</p>		
<p>- 4 - (2) 関係機関との連携が確保されている。</p>		
25	- 4 - (2) - 福祉施設・事業所として必要な関係機関・団体等の機能や連絡方法を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	a・b・c
<p><コメント> サービス管理責任者が毎月開催される宇城地区自立支援協議会の就労部会や相談支援部会に参加して、共通する課題について協議しています。 また、法人の相談支援事業所と一体になって関係機関と連携を行うとともに、他の事業所との情報交換も行っています。 今後は、利用者の高齢化等によるニーズの変化にも対応できるような社会資源を明示したリストや資料を作成して、職員間での情報の共有化を図っていかれることを期待します。</p>		
<p>- 4 - (3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</p>		
26	- 4 - (3) - 福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。	a・b・c
<p><コメント> 地域交流や地域との共生を常に意識して取り組んでおり、ホールを開放し、地域住民が参加する民謡教室や健康体操が行われたり、地域に向けた演奏会や催し事を行っています。 また、地域の農家が栽培した農作物をショップで販売しています。 今後は、障がい者支援施設としての存在意義を更に知ってもらうためにも、事業所としての専門性を活かした障がい者の就労支援に役立つ講演会を開催する等の積極的な取組を期待します。</p>		
27	- 4 - (3) - 地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	a・b・c
<p><コメント> 法人の相談支援事業所が地域の福祉ニーズを把握しており、また法人の理事や評議員に就任している区長や民生委員からも情報を得ています。 利用者の地域移行を進めるためにグループホームを拡充整備し、生計困難者レスキュー事業は専任職員を配置して事業実施件数が大幅に伸びて成果を上げています。</p>		

評価対象 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

		第三者評価結果
<p>- 1 - (1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。</p>		
28	- 1 - (1) - 利用者を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント> 清香園の職員行動規範を共有し、利用者の就労支援に当たっています。 サービスや人権に関する全職員へのチェックリストで利用者の尊重や基本的人権への配慮についての状況を年4回把握し、虐待防止（拘束防止）委員会で検証・評価を行ない、職員会議で情報を共有する仕組みになっています。 今後は利用者を尊重したサービス提供を徹底させるために、利用者の現状に沿って支援マニュアルを定期的に見直されることを期待します。</p>		

29	- 1 -(1)- 利用者のプライバシー保護等の権利擁護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>職員行動規範に明示されているプライバシー保護のための行動基準に沿って福祉サービスの提供を行っています。</p> <p>利用者への虐待防止についての対応規定があり、毎月開催される虐待防止（拘束防止）委員会で情報を共有し、外部の研修にも参加しています。</p> <p>しかし、利用者支援マニュアルにおけるプライバシー保護についての留意事項は具体的ではなく今後の見直しが期待されます。</p>		
- 1 -(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。		
30	- 1 -(2)- 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>法人のホームページで写真やイラストを多用して事業所の特色や活動内容について分かりやすく紹介し、また、広報誌でもイベント等を記載し、地域の協力により各家庭に回覧しています。明日香は、地域密着型の事業所を目指して、ワンデーマーケット開催のチラシを地域や保育園、学校に配布し理解してもらうように努力を重ねています。</p> <p>利用希望者へは相談支援事業所と連携して、サービス管理責任者が丁寧に説明を行い、見学や作業を体験してもらって本人のニーズに沿うようにしています。</p>		
31	- 1 -(2)- 福祉サービスの開始・変更にあたり利用者等にわかりやすく説明している。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>福祉サービスの開始は、相談支援専門員とサービス管理責任者が本人と家族等に説明し、質問にも丁寧に応答するように心がけています。</p> <p>今後は、イラストや写真を入れて作業や一日の流れ等をわかりやすく示した資料を作成して、利用者や家族等がさらに理解しやすいように工夫されることを期待します。</p>		
32	- 1 -(2)- 福祉施設・事業所の変更等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>福祉施設や事業所の変更等にあたっては、サービス管理責任者や相談支援事業所の相談支援専門員が口頭で説明しています。</p> <p>今後は、利用者や家族等が不安を感じることがないように、サービスの継続性に配慮した手順と引き継ぎ文書を定めて、相談窓口や担当者名、電話番号を記載した文書を渡しておくことが望まれます。</p>		
- 1 -(3) 利用者満足の向上に努めている。		
33	- 1 -(3)- 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取り組んでいる。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>毎月開催される利用者自治会（法人施設等と合同）には担当者が出席して、利用者からの要望等を聞いており、また、毎朝のバイタルチェック（検温等）時にも要望を出してもらっています。</p> <p>昨年度は、利用者及び家族等のニーズを把握するため、アンケート調査を行った結果、レクレーションや野外活動の実施についての要望が出されています。</p> <p>家族等へは、年2回の保護者会で、パワーポイントを使って作業等の状況を分かりやすく説明しています。</p>		

- 1 - (4) 利用者が意見等を述べやすい体制が確保されている。		
34	- 1 - (4) - 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>管理者を苦情解決の責任者、清香園施設長を担当者とし、2名の第三者委員を置いて、利用者へのアンケートも実施しています。</p> <p>また、日々の送迎時にも利用者や家族等から意見や苦情を聞く機会を持っています。上がってきた意見等は職員会議や運営委員会に上げていくことになっています。</p> <p>しかし、苦情受付はあまり実績がなく、苦情解決の仕組みについても「周知できているのか不明」という職員の声も上がっています。</p> <p>今後、小さな声も拾い上げて記録する体制を作り、苦情内容や解決結果について公表されることを期待します。</p>		
35	- 1 - (4) - 利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>サービス管理責任者が相談支援のモニタリングの際に利用者から話を聞く機会を持っており、自己表現が難しい利用者については、支援員が動作等を読み取って、家族等にも連絡し、確認する等の対応をしています。</p> <p>しかし、利用者が相談や意見を述べやすい環境整備は十分とは言えないという職員の自己評価もあり、今後の体制整備と利用者への周知を期待します。</p>		
36	- 1 - (4) - 利用者からの相談や意見に対して、組織的かつ迅速に対応している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者からの相談等には、迅速な対応はなされていますが、意見箱は設置されておらず、対応マニュアルや記録等の整備も見当たりません。</p> <p>今後は、利用者からの相談や意見を活かしてサービスの質の向上に繋がるように、法人として相談や意見についての対応マニュアルを整備し、組織的に的確に対応されることを期待します。</p>		
- 1 - (5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。		
37	- 1 - (5) - 安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>要綱に基づいて設置されているヒヤリハット検討委員会に部署代表として支援員が参加しており、検討委員会で要因別に分析し、対策を立て、部署会議や職員会議で情報を共有しています。また事故や感染症発生時の対応についてはマニュアル化されています。</p> <p>利用者一人ひとりの健康管理票は、家族等が作成したものを利用しています。</p> <p>今後は、法人と協議して、明日香としてリスクマネジメントの責任者やリスクマネジャーを職務分担表に明記し、職員に周知したうえで、救急法等の研修を毎年実施することが望まれます。</p>		
38	- 1 - (5) - 感染症の予防や発生時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>感染症対応マニュアルを策定しており、内部研修も行われています。近く、看護師を責任者とする感染症予防委員会が設置される予定になっています。</p> <p>利用者へは、自治会で感染症予防のために、手洗いやうがいの励行を説明し、掲示も行っています。インフルエンザの予防接種も職員とともに利用者も行っています。</p>		

39	- 1 - (5) - 災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>法人の防災計画に災害時体制を記載しています。災害時の利用者や職員の安否確認は、非常連絡網やラインで行うようになっていきます。</p> <p>火災時の避難訓練は行われているようですが、今後は、食料と共に備品等も含めた備蓄リストを作成し、管理責任者を決めて管理するとともに、地震時の避難ルートの確認を含めて定期的に災害時の避難訓練をされることを期待します。</p>		

- 2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
- 2 - (1) 提供する福祉サービスの標準的な実施方法が確立している。		
40	- 2 - (1) - 提供する福祉サービスについて標準的な実施方法が文書化され福祉サービスが提供されている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>福祉サービスについての標準的な実施方法については、入浴や排せつ、食事支援等のサービス毎の利用者支援マニュアルが策定されており、各マニュアルには利用者のプライバシー保護等の留意事項も明記されています。</p> <p>このマニュアルの職員への周知は、OJTの一環として経験を積んだ職員が指導して徹底するようにしています。</p> <p>今後利用者支援マニュアルについては、利用者の現状に沿って事業所独自のマニュアルの作成が期待されます。</p>		
41	- 2 - (1) - 標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者支援マニュアルは有効期間（1年間）が設定されていますが、利用者の高齢化や重度化の進行に見直しが追いついていない現状があります。</p> <p>今後は、「仕組みができていない」との職員の声もあり、半年ごとのサービスのモニタリングに合わせて、マニュアル通りのサービスが実施されているかどうかを検証する仕組み（例えば、法人での組織横断でのメンバーによる「サービス向上委員会」を設置する等）を整備することが望まれます。</p>		
- 2 - (2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。		
42	- 2 - (2) - アセスメントにもとづく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>サービス管理責任者が策定責任者となり、担当職員と協議してサービス実施計画を策定しています。</p> <p>提供している福祉サービスの検証は、サービス管理責任者が、担当職員のケース記録を点検し、管理者まで上げて協議しています。</p> <p>今後は、サービス実施計画の策定は、職員間のコミュニケーションを深めるためにも看護師や栄養士等も含めた多職種協働によるアセスメントを行って協議されることを期待します。</p>		
43	- 2 - (2) - 定期的に福祉サービス実施計画の評価・見直しを行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>福祉サービス実施計画の評価・見直しは、半年ごとにサービス管理責任者と担当職員が中心になって行っています。</p>		

<p>家族等へは、毎日の送迎時等で要望を聞いています。</p> <p>サービス実施計画を変更した場合は、パソコンシステムで迅速に周知することになっています。</p> <p>今後は、サービス実施計画の評価・見直しは、組織横断での多職種協働での見直し体制を構築して、提供する福祉サービスの質の向上についての課題を明確にされることを期待します。</p>		
- 2 - (3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
44	- 2 - (3) - 利用者に関する福祉サービス実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>定められた様式(フェイスシート)で利用者の生活状況等を記録し、サービス実施計画に基づいてサービスが実施されているかどうかの確認は、サービス管理責任者が、利用者のアセスメントやケース記録を見て確認しています。</p> <p>利用者に対する福祉サービスの実施状況は、職員朝礼での口頭報告や部署ノートの回覧・部署会議、パソコンでの記録の回覧等により情報の共有がなされています。</p> <p>今後は、「入力内容は、個人の裁量に委ねられている部分が多い」という職員の声もあることから、記録要領(マニュアル)を作成し、記録の内容の均質化を図られると更なる向上につながると思われます。</p>		
45	- 2 - (3) - 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>利用者に関する記録は、秘密の保持や保存期間を定めた清香園の運営規程を共有しており、重要事項説明書に利用者の個人情報の扱いについて明記しています。</p> <p>しかし、利用者に関する記録の管理体制は十分とは言えない状況です。今後は、記録管理責任者を設置し、個人情報保護についての体系的な職員研修を行うとともに、利用者や保護者に分かりやすく説明されることを期待します。</p>		

評価対象

A - 1 利用者の尊重

		第三者評価結果
A - 1 - (1) 利用者の尊重		
	A - 1 - (1) - 職員の接し方について、利用者をひとりの個人として尊重する取り組みを行っている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>職員は法人理念に掲げられた精神で利用者の尊厳を守り、個人の主体性や個性を重んじながら支援者としての役割を担うよう努力しています。「行動規範」の中には、職員の責務や努力事項、禁止事項など具体的な基本姿勢が示され、職員の教本ともなっています。現在、法人全体で利用者の人権や尊厳について、職員の意識向上に力を入れており、人権ポスターの掲示も意識付けの一つとしています。</p> <p>ただ、言葉遣いなど日々の細かい対応については、マニュアルの必要性が求められます。グループホームや家庭からの通所利用であり、法人本体と原点は同一でありながらも「明日香」独自のマニュアルの整備が期待されます。</p>		
	A - 1 - (1) - コミュニケーション手段を確保するための支援や工夫がなされている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>サービス管理責任者は個別の支援計画に、総合的な援助方針として長・短期の目標を設定し、半年ごとのモニタリングで評価、見直しをはかり、利用者の持てる力を最大限引き出し</p>		

<p>ながらプランニングしています。計画表には利用者本人、家族等の言葉がそのまま表記され、明日香での活動に期待を持たれている様子が組み取れます。「通所日誌」を通じて健康状態や活動内容、連絡事項などを家族等へ向け発信し、同時に家庭での生活状況などの情報収集に努めています。利用者の中には物事に対し強いこだわりを持った方もおられ、その日の職員体制を気にする利用者や、ジェスチャーでの対応を必要とする方など、個々のコミュニケーション手段やサインを見極め支援計画に盛り込みながら対応しています。</p>		
	A - 1 - (1) - 利用者の主体的な活動を尊重している。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 職員は離職が少なく、利用者との馴染みの関係性ができているものの、人員不足であると考えており、日中活動などで1対1の関りが少ないと感じています。ただ、利用者が集中して作業に取り組めるよう周囲との関係性の橋渡しや利用者自らが出来ることを伸ばし、見守り、補足しながら後押しするよう努めています。</p>		
	A - 1 - (1) - 利用者の自力で行う日常生活上の行為に対する見守りと支援の体制が整備されている。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 利用者のニーズを踏まえ、自主性を尊重しながら、日常生活上の行為について職員は見守りの姿勢に徹し、必要な時点で手を差し伸べ支援することを共通認識としています。通所日誌や送迎時の家族等との連携により利用者の現状把握に努め、活動前のバイタルチェックなどにより、その日の体調を考慮しながら、無理なく自力での日常行為の幅が広がるような対応を心掛けています。</p>		
	A - 1 - (1) - 利用者のエンパワメントの理念にもとづくプログラムがある。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 利用者のエンパワメントの理念に基づくプログラムの作成には至っていませんが、個別支援計画の中の長・短期目標に個々の能力を引き出し、継続、向上していく内容を盛り込んでいます。就労支援事業の一つ、イ草製品「肥後花莫産」作りは、主力商品として県内外での高い評価を得ています。利用者は職員とともに県内の公共施設や観光名所への納品を通じ、関係者と交流の機会を持ち、今後は販売ルートの確立と、店内のリスプレーまでを手掛けたいとしています。農耕班では安心安全な原木椎茸や梅、ラッキョウの栽培から製品づくりまでを手掛け、それらを販売する物販班では「ミナクルショップ明日香」での対面販売を通じ、地域の人々や来店者との交流を図り、社会生活力向上の為の支援に取り組んでいます。</p>		

A - 2 日常生活支援

		第三者評価結果
A - 2 - (1) 食事		
	A - 2 - (1) - サービス実施計画に基づいた食事サービスが用意されている。	a ・ b ・ c
<p><コメント> 食事は数年前4年間程業務委託されていましたが、現在は施設内厨房で調理されています。毎月開催される給食委員会の中では、栄養量や嚥下状態などについて職員と意見交換を行い、サービス支援計画に繋げています。 食事に関するマニュアルは、施設本体と共有されていますが、自宅やグループホームなどから通う利用者に合わせてマニュアルの作成が必要と思われます。</p>		
	A - 2 - (1) - 食事は利用者の嗜好を考慮した献立を基本として美味しく、楽しく食べられるように工夫されている。	a ・ b ・ c

<コメント>		
<p>食事が利用者の楽しみとなるよう、定期的な嗜好調査や毎月開催される給食委員会、残食などを考慮して献立作成が行われています。また、厨房から食堂が間近に見えることから、栄養士は利用者の表情や進み具合を見たり、時には食堂に移動し会話をしながら意見や要望などをさりげなく聞き取っています。季節感や盛り付けを工夫した料理は好評で、身体状況に応じてキザミなど食形態も個別対応がなされています。家族等からのアンケートにも、「自宅では残しがちだが、事業所では喜んで食事をしているようで大変うれしい」などの言葉が寄せられていました。</p> <p>事業所で提供する水分補給のお茶は、漢方薬局の監修を受け、ミナクルショップ明日香、県内の製茶園と共同開発された「ふるさと万年茶」を提供しています。とうきび茶や黒豆茶、桑茶など19種類を配合した万年茶は香ばしく、保護者会などで提供しており、品質を知ってもらう機会ともなっています。</p>		
	A - 2 - (1) - 喫食環境（食事時間を含む）に配慮している。	a・b・c
<コメント>		
<p>現在は介助などが必要な利用者はおられず、全員一緒に食事を開始しています。食事時間が短い利用者が多く、今後は見守りを行う職員も可能な限り、腰を下ろしゆっくり食事を楽しむ雰囲気を作ることも重要と思われれます。</p>		
A - 2 - (2) 入浴		
	A - 2 - (2) - 入浴は、利用者の障害程度や介助方法など個人的事情に配慮している。	a・b・c
<コメント>		
<p>該当なし（ただし作業による発汗や失禁時など必要があれば、いつでも施設内のシャワーや浴室が利用できる体制がとられています）</p>		
	A - 2 - (2) - 入浴は、利用者の希望に沿って行われている。	a・b・c
<コメント>		
該当なし		
	A - 2 - (2) - 浴室・脱衣場等の環境は適切である。	a・c
<コメント>		
該当なし		
A - 2 - (3) 排泄		
	A - 2 - (3) - 排泄介助は快適に行われている。	a・c
<コメント>		
<p>殆どの利用者が自立で排泄をされていますが、気になることがあれば、連絡ノートや電話により、状況を共有しています。</p>		
	A - 2 - (3) - トイレは清潔で快適である。	a・c
<コメント>		
<p>トイレは毎日の掃除により清潔な管理に努めています。経年により使い勝手や排水口の臭気など快適という面では、不十分な点を引き続き小まめな掃除などで対応されることを期待します。</p>		
A - 2 - (4) 健康管理		
	A - 2 - (4) - 日常の健康管理は適切である。	a・c
<コメント>		
<p>利用者の日々の健康状態は健康管理表で全職員が共有し、異常の早期発見や病院受診に繋いでいます。利用者の送迎時には家庭での健康状態について確認し、活動前のバイタルチェ</p>		

<p>ック結果を通所日誌に残し、家族等への情報提供の一つとしています。インフルエンザ予防接種は本人や家族等の了承のもと毎年全員が受けており、食後の口腔ケアへの取組など予防医療に努めています。体調に変化があれば看護職員が対応し、必要があれば協力医への早期受診に繋いでいます。</p> <p>ただ、「健康管理マニュアル」の作成には至っておらず、全職員が共通した迅速な対応ができるよう早急なマニュアルの作成が望まれます。</p>		
	A - 2 - (4) - 必要な時、迅速かつ適切な医療が受けられる。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の健康状態は健康管理表でチェックし、平常値を把握することで異常の早期発見と対応に繋がっています。同地域にある協力医療機関は事業所から車で数分の所であり、日頃の連携も図られています。</p> <p>緊急時の体制作りは整備されているものの、対応マニュアルの作成には至っておらず、健康管理マニュアルとともに早急な対応が望まれます。</p>		
	A - 2 - (4) - 内服薬・外用薬等の扱いは確実に行われている。	a・c
<p><コメント></p> <p>利用者の内服薬、外用薬については、担当の看護職員が管理しています。また、その種類や変更履歴の記録についても同様に看護職員が対応しています。</p> <p>自宅からの利用者の定期受診は家族が対応しており、日中の服薬支援については、通所日誌服薬欄に与薬の有無を記入し、何かあれば特記事項として家族やグループホーム職員に伝える仕組みをとっています。</p> <p>これまで管理上の問題は発生していませんが、今後は家族等との服薬に関する連携を含めたマニュアルの作成が求められます。</p>		
A - 2 - (5) 余暇・レクリエーション		
	A - 2 - (5) - 余暇・レクリエーションは、利用者の希望に沿って行われている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>地域の児童館の子ども達を招待し人形劇鑑賞や、子ども達が歌や劇を披露するおひな様発表会での交流など、清香園での行事やイベント、ボランティア訪問の際には、施設入所者と一緒に参加しています。</p> <p>職員からは利用者の要望を活かした取組としては不十分であるとの意見や、家族等より野外レクリエーション活動への取組について要望があがっています。今後はアンケートを予定しており、その後利用者と一緒に企画を行いながら取り組まれることを期待します。また、地域の社会資源を今後も積極的に活動に取り入れる事が期待されます。</p>		
A - 2 - (6) 外出		
	A - 2 - (6) - 外出は利用者の希望に応じて行われている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>イ草班に所属している利用者にとって納品も外出の機会であり、その際は買い物などを楽しんでいます。</p> <p>法人のイベント等には職員の同行により支援されています。今後は安全確保や不測の事態に備えた対応、利用者に必要な学習の機会などをまとめた、明日香独自の外出に関わるマニュアルの整備に期待します。</p>		
A - 2 - (7) 所持金・預かり金の管理等		
	A - 2 - (1 0) - 預かり金について、適切な管理体制が作られている。	a・b・c
<p><コメント></p>		

該当なし		
A - 2 - (8) 社会適応訓練等		
	A - 2 - (8) - 社会適応訓練等に関しては、利用者の状態に応じた支援を行っている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画の中に一人ひとりの個性を見出し、出来ることで自信ややりがいを持って過ごす事が出来るような取組を支援しています。</p> <p>自分たちが手掛ける商品に自信と誇りを持って製作に取り組み、法人の直売所（ミナクルショップ）の他、販売所（くまもと城彩苑・伝統工芸館・物産館など）への搬入を通し、関係者とのやり取りも利用者の励みとなっています。</p> <p>家族等との連携としては、保護者会の他、花見会や感謝祭への案内を行い、交流や連携を図る機会としています。また、行事案内とは別に、広報誌の中に今後の行事予定が早めに周知されています。保護者会の後には個別にサービス実施計画の説明や意見、相談を受ける時間を設けており、担当職員が1対1でゆっくりと確認しながら進行しています。</p>		

A - 3 施設・設備

		第三者評価結果
A - 3 - (1) 施設・設備		
	A - 3 - (1) - 施設・設備に関して、利用者や来所者が利用しやすいよう配慮されている。	a ・ b ・ c
<p><コメント></p> <p>利用者や来所者が利用しやすく気持ち良く過ごしてもらえる空間の提供に努めています。しかし、不用品などが増え管理の徹底が出来ていない事や、案内表示、更衣室のスペースが十分でない事に改善が必要であると職員の声があがっています。</p> <p>物品の整頓は作業や有事の際の避難など安全面に加え、利用者の落ち着いた生活環境にも繋がることから、職員の意見を聞く機会や定期的に設備・環境に関するチェックが必要と思われます。また、利用者やその家族等にも施設・設備に関する意見や要望をアンケートや聞き取りなどで収集し、出来得る改善に努めていかれることが期待されます。</p>		

(参考)

	第三者評価結果		
	a	b	c
共通評価基準（評価対象 ~ ）	10	29	6
内容評価基準（評価対象A）	8	7	2
合計	18	36	8