(別紙)

第三者評価結果

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

		第三者評価 結果
I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。		
①	I-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>プランテーション真岡（以下、「本事業所」という。）を紹介するパンフレットやホームページ、さらには利用者が施設利用を始めるにあたり、取り交わす利用契約書、重要事項説明書にも本事業所の理念、基本方針は、残念ながら明記されていませんでした。ただし、ホームページの表紙に独自のことばで『その人らしさ』を活かし、次のステップへ」目を見て、耳を傾けて、心に寄り添う。・・・と施設の考え方が示されています。これらの考え、ことばを材料に、経営者・職員が一体となって考え、理念、基本方針を固め、掲げることが求められています。</p>		

I-2 経営状況の把握

		第三者評価 結果
I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。		
②	I-2-(1)-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>独自の障がい福祉関係の統計データの収集・分析、文献調査などの活動は特に行っていないのが現状です。ただし地域の就労支援部会の会合に参加し、情報収集について心がけています。最近、同種の施設が活動を中止したとの情報があり、今後、当施設への利用者の利用申込みが増える可能性が考えられます。今後はそのような情報を広く、いち早くキャッチするために、関係団体との連携、研修会やセミナーなどの積極参加など、経営環境を把握するための活動が望まれます。</p>		
③	I-2-(1)-② 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>当施設を取り巻く経営環境について積極的に情報収集を行っていないのが現状であり、また、経営課題を明らかにし、新たな取り組みを検討する役員会議や職員会議を行うなどの取組もあまり活発に行われていないのが現状と考えられます。ただし最近、同種の施設が活動を中止との情報を得て、これに対応して事業拡大の検討を事業所内部で行っている動きがあり、このような動きを材料として事業所内の取組の活性化が望まれます。</p>		

I-3 事業計画の策定以降

		第三者評価
--	--	-------

		結果
I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。		
4	I-3-(1)-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></p> <p>理念、基本方針のもとに将来の本事業所づくりを示す中・長期ビジョン・計画を確認することはできませんでした。本事業所は令和元年12月に設立され、6年が経過しようとしています。設立にあたり、将来の事業展開を取りまとめた計画がありましたが、その後、計画は見直すことなく今日に至っています。本事業所が将来にむけて着実に前進するためには、本事業所の目指す将来像を描き、その実現のために様々な戦略、方策の展開を構想する、中・長期のビジョン・計画の策定が求められています。</p>		
5	I-3-(1)-② 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></p> <p>現在進行中の中・長期計画はなく、その実現のための各年度の事業計画を策定していないのが現状です。毎年、決算を行い年度の決算書が作成されていますが、事業活動の総括を行い、その結果を年度事業報告書として取りまとめていないのが現状です。各年度の決算において、事業報告書を作成し、その延長で各年度の事業計画を策定することが望まれます。</p>		
I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。		
6	I-3-(2)-① 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></p> <p>各年度の事業計画書が策定されていないことから、それに基づき年度の事業活動の結果について評価、分析し、今後の課題を抽出し、それに基づく次年度の事業計画の策定が行われていないのが現状です。日頃の職員会議の中では、日常業務の問題、課題を協議し、それに対応した取組の協議が行われています。その延長として年度事業計画の策定が望まれます。</p>		
7	I-3-(2)-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></p> <p>年度の事業計画の策定がなされていないことから、それを利用者に報告、周知するまでには至っていないのが現状です。まずは各年度の事業計画を策定し、職員、利用者等の事業所関係者への周知が望まれます。</p>		

I-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
I-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	I-4-(1)-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>毎日の朝のミーティング、必要に応じての昼のミーティングを行うことにより、日常の支援について具体的協議が行われ、その中で職員の支援の質の向上が図られています。しかし、各職員の支援の質の向上に向けた組織的な制度が見受けられないのが現状です。各職員が支援の質の向上に向けた目標を立て、年度にわたっての行動計画を策定、実行し、その結果を評価、次の年度の取組に反映するなど職員の支援の質の向上に向けた取組制度を整備することが望まれます。</p>		
9	I-4-(1)-② 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>毎朝のミーティング、昼のミーティングにより、支援のあり方や仕方が協議され、具体的な課題が整理されています。協議のもとに支援の改善策が導き出され実行に移されています。日常の支援を通し、個々の職員の支援の質の改善に結びついています。そのような日常における支援の質の改善の取組を、年度を通した取組制度に反映していくことが望まれます。</p>		

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価 結果
Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。		
10	Ⅱ-1-(1)-① 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>キャリアパス表、緊急時指示系統図、防災管理責任組織図などの組織体制を定める中で、管理者としての役割、責任が明記されています。また、日頃の職員会議等において、管理者として会議を運営し、的確な助言、指示を行っています。しかし、今回実施した職員アンケートでは「施設長は職員に対して施設長の役割と責任について伝えて 있습니까」との間に「できている」の回答は14.3%にとどまり、今後、職員会議等で積極的に自らの役割と責任を表明していくことが求められています。</p>		
11	Ⅱ-1-(1)-② 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>管理者は顧問税理士や社労士と日頃から連携し、関係法令についての疑問が発生した場合には随時助言、指導を求めています。また関係団体が主催する労務管理・労災関係等の研修を受講す</p>		

<p>るなど理解に努めています。しかし事務所内の書架には関係法令集は整備されておらず、また関係の専門誌なども見られませんでした。関係団体が主催する研修、セミナーなどの参加、また施設内研修を開催するなど、理解するための積極的な取組も望まれます。</p>		
<p>Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。</p>		
12	<p>Ⅱ-1-(2)-① 福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。</p>	a・ b ・c
<p><コメント> 管理者は職員の自主性を尊重し、職員の支援サービスの質の向上、組織の質の向上を意図して、職員の指導・管理にあたっています。日頃の職員のミーティングや職員会議で持ち上がった支援の問題や課題に対して真摯に受け止め、職員と考え、解決のための助言、指導を行っています。さらなる職員の支援サービスの質の向上に向けて、外部研修への積極的な参加を促す、また施設内研修活動を主導するなど、より積極的な取組へ向けて指導力を発揮することが望まれます。</p>		
13	<p>Ⅱ-1-(2)-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。</p>	a・ b ・c
<p><コメント> 管理者は職員会議等の会議を主導し、職員より具体的な業務上の問題、課題を吸い上げ、問題・課題解決のために適切に助言、指導を行うなど、業務の改善に向けて指導力を発揮しています。しかし、今回実施した職員アンケートの結果では、「施設長は職員に対して経営状況や経営上の課題について説明しているか」、また「施設長は、職員全体で経営や業務の効率化についての指導力を発揮しているか」との問に「できている」の回答はともに14.3%にとどまっており、今後、積極的な取組が望まれます。</p>		

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価 結果
<p>Ⅱ-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。</p>		
14	<p>Ⅱ-2-(1)-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。</p>	a・b・ c
<p><コメント> 人材の確保や育成は、将来、本事業所が成長するために重要です。人材の確保を図るためには、事業所として求める人材像、確保の方針、育成の方針等の明確にする必要があります。そのような人材確保・育成に関する計画は定められていないのが現状であり、今後、計画の策定が求められています。</p>		
15	<p>Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。</p>	a・ b ・c
<p><コメント> 新規職員を採用した際には、採用後すぐに職員研修を行い、職務にあたっての考え方、支援サービスのあり方、業務の流れ等について指導、教育を行っています。施設の総合的な人事管理を行うためには、本事業所が期待する職員像を明らかにし、人事基準（採用・配置・昇進・昇格などの基準）を定め、基準に基づき職員の職務能力、成果、貢献度などを評価する総合的な人事制度が必要ですが、整備されていないのが現状であり、今後の整備が求められています。</p>		

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。		
16	II-2-(2)-① 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></p> <p>職員の就業状況や意向を把握し、適切な労務管理を行う責任者は管理者であり、管理者は職員の心身の健康、就業意識を良好な状態を保つために、職員との定期的面談、また職員の申し出に応じて面談を実施しています。また、健全なワーク・ライフ・バランスを保つために職員の希望を聞きながら勤務表の作成を行っています。今後は職員の希望を聴取し、総合的な福利厚生制度の充実が望まれます。</p>		
II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。		
17	II-2-(3)-① 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
<p><コメント></p> <p>管理者は各職員と個別面談を行い、施設の目標を共有しながら、個々の職員の目標を聞き、それに向けた活動の意識付けを行っています。今後は、個々の職員の成長に向けて、目標の設定やそのための活動計画、活動の進捗評価等、管理計画の制度を施設として整備することが求められています。</p>		
18	II-2-(3)-② 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
<p><コメント></p> <p>職員の質の向上、成長のための教育・研修は施設の成長のために重要です。施設としての職員教育・研修の基本的な考え方を定め、それに基づき職員個々の研修計画を作成することが望まれます。本事業所では、関係団体が開催する研修への参加の働きかけなどを行っていますが、職員個々の研修計画に基づいて職員を研修に派遣するまでには至っていないのが現状であり、個々の職員に対応した研修計画の作成が望まれます。</p>		
19	II-2-(3)-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
<p><コメント></p> <p>職員一人一人の知識・技術水準、専門資格の取得状況を把握し、個々の職員に対応して外部研修の情報を提供し、参加を推奨するなど、職員の質の向上に取り組んでいます。しかし、職員個々の研修計画を作成し、それに基づく研修機会を確保するまでの取組は行っていないのが現状です。今後の取組が望まれます。</p>		
II-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	II-2-(4)-① 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・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
<p><コメント></p> <p>研修生の受入れの基本姿勢、また受入れのための計画づくり、体制の整備を行っていないのが現状で、これまで実習生の受入れの実績はありません。福祉人材の育成において実習生の受入れは重要であり、今後、受入れのための体制を整備し、積極的な取組が望まれます。</p>		

II-3 運営の透明性の確保

		第三者評価 結果
II-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	II-3-(1)-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>パンフレットやホームページを活用し、本事業所の概要、提供する福祉サービスの内容や利用にあたっての手続きなどの情報を発信していますが、理念、基本方針、また中・長期計画、事業計画といった事業所の将来を示す基本的な事項が発信されていない状況です。ただし、財務関係の決算報告については適正に公表されています。</p>		
22	II-3-(1)-② 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>本事業所の財務、労務関係については、外部の税理士及び社労士と顧問契約をして、事務処理や相談・指導の提供を受けています。しかし日頃の事務、経理、取引等に関するルールや職務分掌の文書化がされておらず、業務や担当の明確化等については十分とは言えない状況がみられ、今後の取組が望まれます。</p>		

II-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価 結果
II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。		
23	II-4-(1)-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>地域との関わり方に関して本事業所としての基本的考え方をまとめ、文書化することは行っておらず、施設の性格上、地域との関わりを積極的に行う考えは持っていないと考えられます。しかし、地域の就労支援部会の会合への参加や市内の中学2年生の社会体験学習活動（マイチャレンジ）への協力などを行っています。施設は地域の理解、協力のなかで活動していることを改めて認識し、地域との交流、関係づくりに努めていくことが望まれます。</p>		
24	II-4-(1)-② 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>ボランティアの受入れの基本姿勢を示す文書は特になく、また受入れにあたっての手順、手続き、事前説明といった受入マニュアルもありません。そのような状況もあり、これまでボランティアの受入実績はありません。ただし、地域の中学生の社会体験学習活動（マイチャレンジ）の受入れを行うなど教育活動の協力を行っています。ボランティアの受入れを施設の人材開発、人材確保、また、地域の福祉人材の開発、地域との交流拡大の意味においても、積極的な取組が望まれます。</p>		

II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。		
25	II-4-(2)-① 福祉施設・事業所として必要な社会資源を明確にし、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></p> <p>本事業所と関係する地域の機関、団体についてリストアップし、事業所内に掲示するなどはありません。しかし、職員会議等で関係機関、団体についての説明は行っており、職員間で情報共有を行っています。また地域の就労支援部会の会合に参加するなど、定期的な情報収集や交流を行っています。今後は地域機関や団体の周知を徹底し、それらとの情報交換や活動交流等の活性化が望まれます。</p>		
II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。		
26	II-4-(3)-① 地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>地域の就労支援部会に参加し、地域の具体的な就労支援ニーズや障がい者の生活課題などの情報収集に取り組んでいます。ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関や団体とは必要に応じて連絡を取り、情報収集や交換を行っています。今後、身近な地域住民との交流活動を通して、地域の福祉ニーズの把握に務めることが望まれます。</p>		
27	II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等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></p> <p>本事業所の業務である就労支援サービスの他に、関係機関や団体との交流、地域住民との交流より得た福祉ニーズに基づき、地域貢献としての活動といった取組が望まれますが、特に行っていないのが現状です。関係機関や団体と連携し、また本事業所の専門性を生かして地域の生活課題の改善、地域の活性化、まちづくりといった地域への貢献活動への展開が望まれます。</p>		

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

		第三者評価 結果
Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。		
28	Ⅲ-1-(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></p> <p>事業所の基本的な考えとして『その人らしさ』を活かし次のステップへ」や「障がいをその人の持つ『個性』と捉え」など、利用者の人権を尊重した姿勢が伺えます。毎日行われている朝・昼のミーティングにおいても、利用者一人ひとりの心身の状況等を理解し、その日の仕事を割り振るきめ細やかな配慮が伺えます。</p>		
29	Ⅲ-1-(1)-② 利用者のプライバシー保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>日々の業務において、気になる利用者に対して別室や屋外など、他の利用者から離れて話しかける職員の姿を何度も拝見し、プライバシー保護への配慮ある取組が行われていることを実感しました。なお、重要事項説明書や契約更新の判断基準評価表などにおいて、プライバシー保護に関する内容の記載について、さらなる充実が求められます。</p>		
<p>Ⅲ-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。</p>		
30	Ⅲ-1-(2)-① 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>会社（グループ全体）としてのホームページがあり、その中に本事業所の情報を発信している他、真岡市のパンフレット等により事業所紹介などの情報提供も行われています。利用希望者に対しては、電話等により見学日時を決定し、当日は映像により事業所の様子をわかりやすく紹介する他、本事業所のパンフレットを渡して説明を行っています。また、実際の就労にあたっては、5日間の実習期間を設け、適正な判断によりサービスの選択・提供を行えるよう努めています。</p>		
31	Ⅲ-1-(2)-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>事前の聞き取り等をもとに個別支援計画を作成し、その内容を利用者に説明し、理解をいただいた上でサービスの提供が行われています。また、年に2回の個別懇談を実施し、個別支援計画の振り返りと新たな支援計画によるサービスの提供が行われています。利用者アンケートにおいて「サービスの利用を始める際に、サービス内容や方法について、わかりやすい説明がありましたか。」について「はい」は83%と非常に高い回答結果となっています。</p>		
32	Ⅲ-1-(2)-③ 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行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・事業所の変更にあたっては、常に相談支援専門員との連携を図ることとし、利用者の意向及びニーズを踏まえて継続性に配慮した支援を行うよう努めています。近年では事業所を変更したケースが1件あり、利用者の了解のもと、相談支援専門員を通して文書等の引継ぎを行いました。</p>		
<p>Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。</p>		
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の向上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者に落ち着きがない時がある等の現場からの意見を踏まえ、資料「会社・ここで働く意味について学ぼう」が作成されました。1回あたり、落ち着きがない利用者等概ね2名を対象に、このスライドを見て、学び、話し合う場を設けており、「働く意味を理解する」という利用者の満足度向上に努めています。</p>		
<p>Ⅲ-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。</p>		
34	Ⅲ-1-(4)-① 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>重要事項説明書に「要望・苦情等及び虐待防止に関する相談窓口」について、本事業所の受付窓口と、当法人の第三者委員、県社会福祉協議会の連絡先が記載されており、このことについては利用者に説明がなされ、周知に努めています。なお、利用者アンケートにおいて「不満や苦情など職員に相談できない場合は、職員以外の人にも相談できることを知っていますか。(第三者委員)」について「はい」は74%となっており、事業所内の情報掲示や第三者委員についての説明など、より理解を深める取組が望まれます。</p>		
35	<p>Ⅲ-1-(4)-② 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。</p>	<p>a・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>作業場から少し離れた場所に相談室を設けており、ここで個別面談などの話し合いが行われています。また、職員と利用者との関係性から、適宜相談を受けることとしており、利用者アンケートにおいて「職員はあなたの意見や要望をよく聞いてくれますか。」について「はい」は83%と非常に高い回答結果となっています。</p>		
36	<p>Ⅲ-1-(4)-③ 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。</p>	<p>a・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>利用者との個人面談は毎年2回開催されています。これ以外に利用者の意向に応じて適宜面談等を行う他、現場職員からの意向（最近落ち着きがないなど）により実施することもあります。なお、利用者からの相談は毎日のようにあり、相談等の内容は日誌に記載し、職員間での共有に努めています。</p>		
<p>Ⅲ-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。</p>		
37	<p>Ⅲ-1-(5)-① 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。</p>	<p>a・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>利用者一人ひとりの状況に応じて、その日の仕事の内容や位置・順番などが決められており、利用者の安全確保に配慮した支援が行われています。しかし、マニュアルは交通事故発生に対するものがあるのみであり、日常業務におけるリスクマネジメント体制について早急に構築することが求められます。</p>		
38	<p>Ⅲ-1-(5)-② 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。</p>	<p>a・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>「新型コロナ感染者発生時の対応マニュアル」は本事業所独自に作成するなど、感染症マニュアルが整備されており、職員に配られ、周知が図られています。今後は定期的な見直し及び職員に対する研修や周知などの取組の充実が望まれます。</p>		
39	<p>Ⅲ-1-(5)-③ 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。</p>	<p>a・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>令和6年12月に「風水害対策計画」を作成し、避難場所や避難経路、緊急時連絡網などについて定めています。また、年に2回消防訓練を行うこととし、うち1回は消防署員監視の下で消</p>		

防訓練を行い、反省を記録し、次回の取組に活かすこととしています。なお、令和7年1月時点で「業務継続計画書」は作成中となっています。

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価 結果
Ⅲ-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	Ⅲ-2-(1)-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>重要事項説明書に「サービスの内容」として、サービスの種類や内容等が記載されています。しかし、提供するサービスについての標準的な実施方法としては不十分であり、「『その人らしさ』を活かし次のステップへ」の実現に向けて、標準的な実施方法の文書化を図る必要があります。</p>		
41	Ⅲ-2-(1)-② 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>標準的な実施方法について文書化を図るとともに、定期的に見直しを行うことについて、事業所全体として時期や体制等について定め、実行していくことが求められます。</p>		
Ⅲ-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	Ⅲ-2-(2)-① アセスメントにもとづく個別支援計画を適切に策定している。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>サービス利用開始時における利用者との話し合い等を踏まえ、サービス管理責任者が個別支援計画を作成し、職員（生活支援員及び職業指導員）との協議を踏まえ、利用者に説明し、同意を得てサービスの提供が行われています。</p>		
43	Ⅲ-2-(2)-② 定期的に個別支援計画の評価・見直しを行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>年に2回の個別面談を行っており、時期は利用者によって第1回が4月から9月、第2回が10月から3月に分かれています。個別支援計画は個別面談結果を踏まえ評価・見直しが行われており、管理者が案を作成し、全職員との協議を経て、利用者に説明し、同意を得た上で支援を実施することとしています。</p>		
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。		
44	Ⅲ-2-(3)-① 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>利用者に関する福祉サービスの実施状況については、個別支援計画や業務日誌、職員会議記録等に記録することとしています。日々のサービス等の状況については業務日誌に記載されており、利用者一人ひとりの「主な業務内容」の他、留意事項等を記録する「ケース記録」、「欠席者対応記録」が記載されています。記録内容は全職員とともに管理者が確認し、記録内容についての指導（情報開示も考慮した記載方法等）も行われています。</p>		

45	Ⅲ-2-(3)-② 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>個別支援計画や業務日誌、職員会議記録等は事業所の事務所内で利用（記録・閲覧等）されており、保管に際しては鍵のかかる書庫にて管理されています。個人情報保護については重要事項説明書に記載がありますが、より徹底した管理に向け規定等の明確化及び職員に対する研修の実施等が求められます。</p>		

A-1 利用者の尊重と権利擁護

		第三者評価 結果
A-1-(1) 自己決定の尊重		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者一人ひとりの持つ個性に応じて、個別支援計画が作成され、また、日々の仕事においても個性や直近の心身の状況等に配慮し、仕事内容が割り振られています。利用者から意見等がある時は、随時職員との話し合いの場が設けられており、業務日誌に「面談希望」などとの記載があり、適宜行われていることが確認されました。</p>		
A-1-(2) 権利擁護		
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。	a・c
<p><コメント></p> <p>新たに採用された職員に対して、新任職員研修資料により、障がい者や障がい者福祉、合理的配慮などについての研修が行われています。また、県の研修の一環として、機関相談員を講師として虐待等に関する研修会も実施しています。</p>		

A-2 生活支援

		第三者評価 結果
A-2-(1) 支援の基本		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所の2階に相談支援事業所エールがあり、相談支援専門員とは密接な連携をとることができています。利用者に通院する必要が生じた際には、速やかに通院同行支援計画書を作成・支援を行うなど、関連サービスによる支援が行われています。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画書に「心身の状況や適性等を考慮して作業を提供する」といった目標・支援内容等が記載され、半年毎に評価・見直しが行われています。また、聴覚障がい者には手話や筆談で</p>		

コミュニケーションをとるなど、一人ひとり丁寧に時間をかけて、コミュニケーションの確保に努めています。		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者との個別面談は年に2回実施されており、利用者一人ひとりの個別支援計画の内容に反映されています。また、生活支援員等への相談は、随時行われており、その内容は業務日誌に記載し、全職員に周知されています。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>利用契約及び個別支援計画にもとづき、生産活動等に関するサービスを中心とする就労支援が行われています。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>毎日朝と昼のミーティングにおいて、利用者一人ひとりの様子を確認しながら、仕事の割り振りが行われており、障がいの程度及びその日の状況に応じた適切な支援が行われている様子が伺えます。また、今年度は高次脳機能障害に関する県の研修に職員が参加するなど、障がいに関する理解を深める取組も行われています。</p>		
A-2-(2) 日常生活支援 評価非該当		
A⑧	A-2-(2)-① 個別支援計画にもとづく日常生活支援を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p>		
A-2-(3) 生活環境 評価非該当		
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。	a・b・c
<p><コメント></p>		
A-2-(4) 機能訓練・生活訓練 評価非該当		
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・b・c
<p><コメント></p>		
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援 評価非該当		
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・b・c

〈コメント〉		
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。	a・b・c
〈コメント〉		
A-2-(6) 社会参加、学習支援 評価非該当		
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・b・c
〈コメント〉		
A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援 評価非該当		
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・b・c
〈コメント〉		
A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援 評価非該当		
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・b・c
〈コメント〉		

A-3 発達支援

		第三者評価 結果
A-3-(1) 発達支援 評価非該当		
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。	a・b・c
〈コメント〉		

A-4 就労支援

		第三者評価 結果
A-4-(1) 就労支援		
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。	Ⓐ・b・c

<p><コメント></p> <p>「働く心得」や「会社・ここで働く意味について学ぼう」などの資料を作成し、利用者に説明するなど、利用者の意向や障がいの状況に合わせて、働くために必要なマナーや知識・技術の習得、能力の向上に向けた支援が行われています。定員 20 人の事業所ですが、開設から 5 年が経過し、一般就労への移行者が 4 名となっています。</p>		
A ⑱	<p>A-4-(1)-② 利用者に応じて適切な仕事内容等となるように取組と配慮を行っている。</p>	(a) b・c
<p><コメント></p> <p>主な仕事の内容は、しいたけ（アスパラ）の袋詰めやビニールハウス等の清掃作業となっています。袋詰めは出荷先により詰める袋の種類や量、選別の内容等が異なる仕事です。職員が利用者一人ひとりの個性（障がいの程度）や心身の状況等を見極め、毎日朝と昼に仕事の内容（種類や位置など）を割り振り、ホワイトボードに記載して利用者に伝えています。利用者の状況により椅子に座って作業したり、職員やリーダーが付き添って見守ったりと、細かな配慮が行われている様子が伺えます。</p>		
A ⑲	<p>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。</p>	(a) b・c
<p><コメント></p> <p>令和 6 年度に実施された障害福祉サービス等報酬改定により、就労支援 A 型事業所では基本報酬に関わる部分が厳格化されるなどにより、経営が厳しくなりサービスを停止する事業所が見受けられる状況にある中、利用者の日々の仕事を確保し、適正に経営を継続されています。一般就労に向けては、障害者就業・生活支援センターやハローワーク等と連携し取り組んでいる他、一般企業の障害者雇用担当者から研修を受けるなど、支援力の向上に努めており、今年度は 2 名の一般就労への移行を支援しています。</p>		