

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) 障害者支援施設苓南寮	種別：障害者支援施設
代表者氏名：理事長 金澤典子 (管理者)：施設長 田中祐介	開設年月日： 昭和45年4月1日
設置主体：社会福祉法人 北斗会 経営主体：社会福祉法人 北斗会	定員：46名 (利用人数) 36名
所在地：〒863-0049 熊本県天草市北原町5-14	
連絡先電話番号： 0969-22-3393	FAX番号： 0969-23-0746
ホームページアドレス	http://www.k-hokuto.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 生活介護 施設入所支援	北斗会開設記念式典、花見、避難訓練（4回）、地域清掃活動、ツツジ見物、グラウンドゴルフ・ペンタンク大会、ホテルウォッチング、花しょうぶ見物、北斗会盆踊り大会、研修旅行、北斗会文化展、クリスマス会、ウォークラリー大会、兜梅見学、ショッピング、ドライブ、外食、大掃除（2回）、朝礼（毎週月曜）、自治会総会（2回）
居室概要	居室以外の施設設備の概要
個室 11.49㎡ 21室 2人部屋 21.53㎡ 10室	作業訓練室（軍手ハイセッター5台、ミシン1台）、食堂集会室、相談室2室、静養室、夜勤室、浴室3室、洗面所8箇所、障害者用トイレ5箇所、作業棟（電気窯、電動ロクロ2台、真空土練機2台、軍手編機18台、ミシン10台）

2 施設・事業所の特徴的な取組

社会福祉法人北斗会並びに障害者支援施設苓南寮は、創立53周年を迎えました。現在は新しく建て替えて10年が経過し、施設横には国道が通り周辺はとても便利な商業地域となっています。利用者のみなさんは日中作業に参加して頂いていますが、苓南寮には軍手、窯業、クリーニング、環境清掃、受託作業と5つの作業部署があり、それぞれに沢山の工程があります。利用者の方は障害も様々で、軽度から重度の方までいらっしゃるので、希望する部署選んでもらい、適する工程の中で作業をしてもらっています。また、平均工賃月額も熊本県の平均を就労継続支援B型で3倍、生活介護で5倍支給しています。その他作業以外に機能訓練、生活訓練等も取入れADLを維持して、希望すれば慣れた所での生活が出来るだけ継続できるように支援しています。

◆特に評価の高い点

各部署の職員が志を持って利用者支援に取り組んでいる施設です。

1. 施設長は、福祉サービスの質の向上を図るため、リーダーシップを発揮して、施設運営に積極的に取り組んでいます。

○施設運営の活性化を図るため、各種の委員会を設置し、施設長自ら委員会に参画し、助言や意見を述べるなど積極的に働きかけています。

○施設は、「働く・暮らす」という運営方針に沿い、利用者の適性に合った作業を提供することで、入所利用者も全員が生産活動に参加しており、県下でもトップクラスの作業工賃が利用者に支払われています。作業によっては経験や技能が必要な部署もありますが、施設長は、職員や利用者もお互いにカバーし合うように人員配置に工夫を凝らし、生産性の高い体制を構築しています。

2. 職員の仕事への情熱が評価されます。

○第三者評価の受審に当たり、項目ごとの自己評価に真摯に向き合い、その文章からは利用者、家族等、地域や施設関係者への感謝の言葉が数多く見られました。利用者や施設、自身の現状をしっかりと分析し、利用者の心身の状態変化や高齢化、障がいの多様化に伴う不安や戸惑いを感じながらも利用者との関わりに誠意をもって支援に当たっています。

○事前訪問の際、利用者の聞き取りから、カラー軍手作りに係る利用者が「ここは楽しいことが沢山ある」「軍手の色の組み合わせを担当職員に提案している」「出来ることが増えて嬉しい」など作業を通して職員への信頼や自信や誇りをもって活動されている様子が表情からも伝わってきました。

モニタリングでの事前聴き取りには利用者の率直な思いを1対1でじっくり汲み取る工夫や配慮が伝わり、全職員が支援計画の策定に係る体制が取られていることにも施設の姿勢が伺えます。職員の「誰から見られても利用者への支援を誇れるように接することを心掛けている」との言葉には優しく力強い仕事への姿勢が表出しています。

3. 食事の楽しみと栄養面のバランスの大切さを伝えながら食事が提供されています。

○喫食調査アンケートや給食栄養委員会、普段の関わりなどから利用者の希望や満足度の把握に努め、旬や地産地消を生かした献立が立てられています。給食の要望では年間を通して、献立に希望の料理すべてを取り入れていることなど、利用者喜んでもらうための努力が委員会議事録に記されていました。

また、厨房と集会所を兼ねた食堂ホールは隣接しており、栄養士や調理員が利用者の食の進み具合を直接見る事が出来、献立や調理方法などに反映させています。利用者や職員のアンケート、聞き取りなどからも献立への工夫や美味しい食事が提供されていることなど満足度の高さが確認されました。

○栄養士は利用者の楽しみとなる食事の提供と併せ、施設で過ごす利用者の生活面を食で支援しています。栄養士による食事摂取状況のチェック（年4回、利用者の3日間3食）や給食栄養委員会、モニタリング時などにバランスの良い食事を摂る事

の必要性をわかりやすく伝え、専門性を生かしながら個々に応じた食事支援の提供に力を発揮しています。

○行事食や希望食を取り入れた献立も好評で、今後は新型コロナ対応の緩和で明寮会（自治会）の行事として、外食や弁当の機会を増やしていく予定であり、食の楽しみの一つとして活かしたいとしています。

継続した取組が期待されます。

4. 職員の連携により利用者の健康管理に努めています。

○看護師2名体制で、休日、夜間を問わず迅速な対応が図られおり、職員にとっても安心するところになっています。

看護師は日常の看護業務に限らず、入浴をはじめ普段から可能な限り利用者支援に入り、一人ひとりの状態を把握することや体調で気になることなど何でも気軽に相談してもらえるようコミュニケーションに努めています。今回の利用者、職員のアンケートからも信頼の厚さが窺えました。

○緊急時のマニュアルの整備や応急処置をはじめ必要な研修会も実施されており、コロナ感染症においては、外部の認定看護師を招き、感染症予防や対応策を学ぶなど感染症に特化した有意義な研修の機会が持たれています。

今後は不足しているマニュアルの整備について検討し、利用者の健康を更に支えていきたいとしています。

◆改善を求められる点

1. 総合的な人事管理の構築が期待されます。

○人事考課についての明確な査定様式は確認できませんでした。また、施設長等による職員の個人面談も現在の所実施されていません。職員自己評価には「役職の明確化がなされていない」という声もあります。

今後は、法人とも協議を図り理念や基本方針に基づく「期待する職員像」を明確にし、職員が将来の姿を描けるように職務に応じたきめ細かいキャリアパスを示し、人事評価様式を定め、施設長等による職員の個人面接や結果の職員へのフィードバック等双方向での総合的な人事管理制度の構築が必要と思われます。

2. 更なる利用者支援の充実につながるよう、必要な規定やマニュアルの整備、定期的な見直しによる改定や改正が期待されます。

○ボランティアについては受入れや地域の学校教育等への協力について基本姿勢が明文化されています。登録名簿や契約書、ボランティア保険も整備され受け入れも積極的に行われています。今後は受入れにあたっての手順や流れ、利用者やボランティアへの説明の仕組みなど具体的な方法を記載したマニュアルの整備を作成することで、より双方にとって有意義な取組になるとと思われます。

○利用者の健康状態の把握と体調変化時の対応などについては、2名の看護師を中心に職員が連携を図り適切な対応が図られています。今後はバイタルチェックに加え入浴や排泄など支援のさまざまな場面において健康状態の把握につながるマニュアルを整備することで、より支援の充実につながる事が期待されます。

現在作成されているマニュアルについては、今後定期的な見直しにより現状に即した内容で活用される事を期待します。

4 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

（R 5 . 1 0 . 2 4 ）

今回、10年振りの受審となりましたが、前回からすると評価項目が増えて評価内容もかなり変わっていました。

そのような中、第三者評価により客観的視点で評価を頂いたことで、施設全体や職員個々における問題点や改善点が何であるか分かると共に、職員、利用者がどのように思い感じているのかを知る良い機会となりました。

これからは指摘された事項を職員間で共有し分析して、職員が目標を持って意欲的に働き、レベルアップ出来るように取り組むと共に、利用者支援では安心、安全で暮らせる施設を目指していきます。

また、就労支援に関しては、利用者のみなさんが、仕事に誇りを持ち、遣り甲斐を感じて、元気に楽しく生活できているように職員一同支援していきます。

最後に、まめに様子伺いのご連絡を頂いたり、植物や展示物、掲示物にもさりげなくふれて、誉めたり質問やアドバイスされる点は、目配り気配りの上手さに感心致しました。

(別記)

(公表様式1)

熊本県福祉サービス第三者評価結果公表基準

【障がい者・児（居住系サービス）版】

◎ 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	令和5年 3月 17日～ 令和5年 11月 7日
評価調査者番号	① 06-26
	② 13-001
	③ 18-001
	④ 17-011

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) 障害者支援施設 苓南寮	種別：障害者支援施設
代表者氏名：理事長 金澤典子 (管理者)：施設長 田中祐介	開設年月日： 昭和45年4月1日
設置主体：社会福祉法人 北斗会 経営主体：社会福祉法人 北斗会	定員：46名 (利用人数) 36名
所在地：〒863-0049 熊本県天草市北原町5-14	
連絡先電話番号： 0969-22-3393	FAX番号： 0969-23-0746
ホームページアドレス	http://www.k-hokuto.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 生活介護 施設入所支援	北斗会開設記念式典、花見、避難訓練（4回）、地域清掃活動、ツツジ見物、グラウンドゴルフ・ペンタंक大会、ホテルウォッチング、花しょうぶ見物、北斗会盆踊り大会、研修旅行、北斗会文化展、クリスマス会、ウォークラリー大会、兜梅見学、ショッピング、ドライブ、外食、大掃除（2回）、朝礼（毎週月曜）、自治会総会（2回）
居室概要	居室以外の施設設備の概要
個室 11.49㎡ 21室	作業訓練室（軍手ハイセッター5台、ミシ

2人部屋 21.53㎡ 10室	ン1台)、食堂集会室、相談室2室、静養室、夜勤室、浴室3室、洗面所8箇所、障害者用トイレ5箇所、作業棟(電気窯、電動ロクロ2台、真空土練機2台、軍手編機18台、ミシン10台
-----------------	--

職員の配置					
職 種	常 勤	非常勤	資 格	常 勤	非常勤
管理者(施設長)	1		介護福祉士	1	
サービス管理責任者	1		精神保健福祉士	1	
生活支援員	6	3	看護師	2	
就労支援員	1		栄養士	1	
職業指導員	1		調理師	3	
看護職員	2		介護支援専門員	1	
栄養士	1		相談支援専門員	6	
調理員	3		ジョブコーチ	2	
事務員	1		サービス管理責任者	4	
			介護職員初任者	7	
合 計	17	3	合 計	28	

※ 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

(法人理念)

福祉とは生活権の問題である
 全人格と全人権を常に考えよ
 処して止まらず取りてむさぼらず
 自己の職業に奉仕する事に徹しよう

< 苓南寮生活介護 > 事業方針

障害のある人が、日常生活の中で支援を受けながら、その人に合った機能訓練でADLの維持に努めると共に、生産活動にも参加して、その人らしく生き生きと暮らし、自立(自律)と社会参加があたりまえの社会を目指す。

< 苓南寮就労移行支援 > 事業方針

一般就労の希望や可能性のある利用者に、就業・生活支援センターやハローワークなど

関係機関と連携し、地元企業などとネットワークを構築して、実習の受け入れから一般就労に結びつくような支援を目指す。令和6年度、制度改正により現行の就労アセスメントが就労選択支援事業へ移行するため、事業開設に向け検討し準備する。

3 施設・事業所の特徴的な取組

社会福祉法人北斗会並びに障害者支援施設苓南寮は、創立53周年を迎えました。現在は新しく建て替えて10年が経過し、施設横には国道が通り周辺はとても便利な商業地域となっています。

利用者みなさんは日中作業に参加して頂いていますが、苓南寮には軍手、窯業、クリーニング、環境清掃、受託作業と5つの作業部署があり、それぞれに沢山の工程があります。利用者の方は障害も様々で、軽度から重度の方までいらっしゃるので、希望する部署選んでもらい、適する工程の中で作業をしてもらっています。また、平均工賃月額も熊本県の平均を就労継続支援B型で3倍、生活介護で5倍支給しています。その他作業以外に機能訓練、生活訓練等も取入れADLを維持して、希望すれば慣れた所での生活が出来ただけ継続できるように支援しています。

4 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和5年3月17日(契約日) ~ 令和5年11月7日(評価結果確定日)
受審回数(前回の受審時期)	1回(平成25年度)

5 評価結果総評

◆特に評価の高い点

各部署の職員が志を持って利用者支援に取り組んでいる施設です。

1. 施設長は、福祉サービスの質の向上を図るため、リーダーシップを発揮して、施設運営に積極的に取り組んでいます。

○施設運営の活性化を図るため、各種の委員会を設置し、施設長自ら委員会に参画し、助言や意見を述べるなど積極的に働きかけています。

○施設は、「働く・暮らす」という運営方針に沿い、利用者の適性に合った作業を提供することで、入所利用者も全員が生産活動に参加しており、県下でもトップクラスの作業工賃が利用者に支払われています。

作業によっては経験や技能が必要な部署もありますが、施設長は、職員や利用者もお互いにカバーし合うように人員配置に工夫を凝らし、生産性の高い体制を構築しています。

2. 職員の仕事への情熱が評価されます。

○第三者評価の受審に当たり、項目ごとの自己評価に真摯に向き合い、その文章からは利用者、家族等、地域や施設関係者への感謝の言葉が数多く見られました。利用者や施設、自身の現状をしっかりと分析し、利用者の心身の状態変化や高齢化、障がいの多様化に伴う不安や戸惑いを感じながらも利用者との関わりに誠意をもって支援に当たっています。

○事前訪問の際、利用者の聞き取りから、カラー軍手作りに係る利用者が「ここは楽しいことが沢山ある」「軍手の色の組み合わせを担当職員に提案している」「出来ることが増えて嬉しい」など作業を通して職員への信頼や自信や誇りをもって活動されている様子が表情からも伝わってきました。

モニタリングでの事前聴き取りには利用者の率直な思いを1対1でゆっくり汲み取る工夫や配慮が伝わり、全職員が支援計画の策定に係る体制が取られていることにも施設の姿勢が伺えます。職員の「誰から見られても利用者への支援を誇れるように接することを心掛けている」との言葉には優しく力強い仕事への姿勢が表出しています。

3. 食事の楽しみと栄養面のバランスの大切さを伝えながら食事が提供されています。

○喫食調査アンケートや給食栄養委員会、普段の関わりなどから利用者の希望や満足度の把握に努め、旬や地産地消を生かした献立が立てられています。給食の要望では年間を通して、献立に希望の料理すべてを取り入れていることなど、利用者喜んでもらうための努力が委員会議事録に記されていました。

また、厨房と集会所を兼ねた食堂ホールは隣接しており、栄養士や調理員が利用者の食の進み具合を直接見る事が出来、献立や調理方法などに反映させています。利用者や職員のアンケート、聞き取りなどからも献立への工夫や美味しい食事が提供されていることなど満足度の高さが確認されました。

○栄養士は利用者の楽しみとなる食事の提供と併せ、施設で過ごす利用者の生活面を食で支援しています。栄養士による食事摂取状況のチェック（年4回、利用者の3日間3食）や給食栄養委員会、モニタリング時などにバランスの良い食事を摂る事の必要性をわかりやすく伝え、専門性を生かしながら個々に応じた食事支援の提供に力を発揮しています。

○行事食や希望食を取り入れた献立も好評で、今後は新型コロナ対応の緩和で明寮会（自治会）の行事として、外食や弁当の機会を増やしていく予定であり、食の楽しみの一つとして活かしたいとしています。

継続した取組が期待されます。

4. 職員の連携により利用者の健康管理に努めています。

○看護師2名体制で、休日、夜間を問わず迅速な対応が図られおり、職員にとっても安心するところなっています。

看護師は日常の看護業務に限らず、入浴をはじめ普段から可能な限り利用者支援に入り、一人ひとりの状態を把握することや体調で気になることなど何でも気軽に相談してもらえようコミュニケーションに努めています。

今回の利用者、職員のアンケートからも信頼の厚さが窺えました。

○緊急時のマニュアルの整備や応急処置をはじめ必要な研修会も実施されており、コロナ感染症においては、外部の認定看護師を招き、感染症予防や対応策を学ぶなど感染症に特化した有意義な研修の機会が持たれています。
今後は不足しているマニュアルの整備について検討し、利用者の健康を更に支えていきたいとしています。

◆改善を求められる点

1. 総合的な人事管理の構築が期待されます。

○人事考課についての明確な査定様式は確認できませんでした。また、施設長等による職員の個人面談も現在の所実施されていません。職員自己評価には「役職の明確化がなされていない」という声もあります。

今後は、法人とも協議を図り理念や基本方針に基づく「期待する職員像」を明確にし、職員が将来の姿を描けるように職務に応じたきめ細かいキャリアパスを示し、人事評価様式を定め、施設長等による職員の個人面接や結果の職員へのフィードバック等双方向での総合的な人事管理制度の構築が必要と思われます。

2. 更なる利用者支援の充実につながるよう、必要な規定やマニュアルの整備、定期的な見直しによる改定や改正が期待されます。

○ボランティアについては受入れや地域の学校教育等への協力について基本姿勢が明文化されています。登録名簿や契約書、ボランティア保険も整備され受け入れも積極的に行われています。今後は受入れにあたっての手順や流れ、利用者やボランティアへの説明の仕組みなど具体的な方法を記載したマニュアルの整備を作成することで、より双方にとって有意義な取組になると思われます。

○利用者の健康状態の把握と体調変化時の対応などについては、2名の看護師を中心に職員が連携を図り適切な対応が図られています。今後はバイタルチェックに加え入浴や排泄など支援のさまざまな場面において健康状態の把握につながるマニュアルを整備することで、より支援の充実につながる事が期待されます。

○現在作成されているマニュアルについては、今後定期的な見直しにより現状に即した内容で活用される事を期待します。

6 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

(R5. 10. 24)

今回、10年振りの受審となりましたが、前回からすると評価項目が増えて評価内容もかなり変わっていました。

そのような中、第三者評価により客観的視点で評価を頂いたことで、施設全体や職員個々における問題点や改善点が何であるか分かると共に、職員、利用者がどのように思い感じているのかを知る良い機会となりました。

これからは指摘された事項を職員間で共有し分析して、職員が目標を持って意欲的に働き、レベルアップ出来るように取り組むと共に、利用者支援では安心、安全で暮らせる施設を目指していきます。

また、就労支援に関しては、利用者みなさんが、仕事に誇りを持ち、遣り甲斐を感じて、元気に楽しく生活できているように職員一同支援していきます。

最後に、まめに様子伺いのご連絡を頂いたり、植物や展示物、掲示物にもさりげなくふれて誉めたり質問やアドバイスされる点は、目配り気配りの上手さに感心致しました。

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 ・保護者等	34人	
聞き取り調査	利用者本人 家族・保護者	5人	
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。

<共通評価基準>

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>法人で、基本理念（生活権や人格・人権等の4項目）及び行動規範として行動の基本理念（公平や責任等7項目）を定め、ホームページに載せ、職員全員に配布し朝礼や職員会議で復唱し周知が図られています。利用者へは、年度初めの利用者参加の朝礼で口頭説明しています。しかし、職員自己評価では「利用者への周知は十分でない」との意見もあります。</p> <p>基本理念には、すぐには理解が難しい表現も見受けられますので、分かり易い説明資料を作成する等の工夫が求められます。</p> <p>なお、今後は、誰にでも分かりやすい苓南寮独自の使命や役割を明確にした理念を明文化することも一案かと思われれます。</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>施設長は、障害者関係の施設長会議、県や県社会福祉協議会主催の研修会に参加して、社会福祉事業全体の動向を把握しています。また、毎月、顧問税理士が来寮して事業所で作成した詳細な事業収支状況を確認しており、事業の柱としている生産活動のコストや施設利用率の把握・分析がなされています。</p> <p>しかし、社会福祉事業全体や地域での潜在的利用者等の具体的なデータによる分析は確認できませんでした。今後は、国や県の障害者福祉を巡る資料や地元市の障がい者計画等のデータによつて的確な分析を行い、職員にも周知されることを期待します。</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>経営課題として、今回の第三者評価受審における基本情報シートでは、入所利用者の定員割れや高齢化・重度化に対応できない職員体制、利用者の障がいの多様化に対して職員の理解や専門的知識の不足等が挙げられています。</p> <p>しかし、これらの課題は、経営環境や組織・職員体制等の現状分析に基づくものとなっておらず、中長期計画や事業計画にも記載されていません。職員自己評価では、「利用者確保の対策は具体的でない」との声も聞かれました。</p>		

今後は、経営環境等各分野での現状分析に基づいて課題を明確にしたうえで中長期計画に載せ、役員や職員間で共有し、課題解決に向けて着実に取り組まれることを期待します。

I-3 事業計画の策定

		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・ ⑥ ・c
<p><コメント></p> <p>中長期計画は、今後5年間の重点項目についての取組が文書化され、第三者評価の受審等一部は年次計画が示されていますが、評価が可能な具体的な内容とはなっていませんでした。また、中長期収支計画は確認できませんでした。</p> <p>今後は、苓南寮の運営方針である「働く・暮らす」に沿って、組織体制や設備整備、職員体制、人材育成等の課題と解決方法を明示し、数値目標も設定した評価が可能な中長期計画の策定を期待します。</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・ ⑥ ・c
<p><コメント></p> <p>事業計画は、事業部門ごとの実施内容を文書化してありますが、中長期計画を反映したものとはなっていません。</p> <p>今後は、課題と解決策を明確にした中長期計画を着実に実行するための具体的な事業計画とされることを期待します。</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・ ⑥ ・c
<p><コメント></p> <p>事業計画は、主に各事業分野の責任者が作成しており、運営委員会（毎月1回開催。施設長やサービス管理責任者、各部署代表がメンバー）で決定し、職員へは供覧して周知しています。</p> <p>しかし、年度途中での計画の実施状況の把握や見直しについて定められた手続きは見当たりません。職員自己評価では、「職員への説明は不十分と感じる」「必要性を感じていない部署では理解が乏しい」「計画全体は把握できていない」との声もあります。</p> <p>当施設は、生産活動に力を入れ、利用者へ支払われる作業工賃も県下でトップクラスの水準を保っており、利用者の適性に合った作業内容にするため細かい作業部署に分かれていることから、このような意見が出てきていると思われます。</p> <p>今後は、「働く・暮らす」という運営方針に沿った具体的な中長期計画や事業計画を策定することで職員の理解が進むことを期待します。</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・ ⑥ ・c
<p><コメント></p> <p>利用者への事業計画の周知は、年度当初の明察会で月別の行事計画と予算（利用者によってはルビ付き）を配布し、説明を行っています。また家族等には、事業計画書の関係部分を送付しています。</p> <p>職員自己評価では、「事業計画を理解できる利用者が少ない」との意見もあります。今後は、利用者や家族等に直接関わりのある健康管理や防災・防犯等について、分かり易いように工夫した資料を作成して説明されることを期待します。</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・㉞・c
<p><コメント></p> <p>福祉サービスの質の向上に向けた取組として、各委員会で所管する業務について評価し、課題や問題点を明確にして職員会議に報告し、運営委員会で対応を協議・決定する仕組みになっていますが、組織的なPDCAサイクルによる取組までには至っていません。</p> <p>今回2回目となる第三者評価受審（初回は平成25年度）では、施設長やサービス管理責任者を中心に、コロナ禍で職員研修の機会は限られていたものの、評価機関との勉強会や自己を振り返る機会として真摯に自己評価に臨まれたことが窺えました。今後は評価基準を参考にしながら毎年の自己評価と定期的な第三者評価受審が期待されます。</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・㉞・c
<p><コメント></p> <p>評価結果については、職員会議や運営委員会の議事録に載せ、職員に回覧して共有を図っています。</p> <p>職員自己評価では、「運営委員会で取り組むべき課題は話し合っているが、対応を明確化するまで時間がかかる。組織としての理念や指針をはっきり示すことが大事だと思う」という声もあります。</p> <p>今後は、分析・評価結果による課題を明確に示し、改善を行う体制を作られることを期待します。</p>		

II 組織の運営管理

II-1 施設管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
II-1-(1) 施設管理者の責任が明確にされている。		
10	II-1-(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。	㉞・b・c
<p><コメント></p> <p>施設長は、広報誌（年2回発行の「苓南寮便り」）のあいさつ文で、施設運営の方針や取組を説明しています。また、職員会議や運営委員会で時々の課題や問題点について自らの考えを述べており、職務分担表で自らの役割及び不在時のサービス管理責任者への代理規定も明文化されています。</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・㉞・c
<p><コメント></p> <p>施設長は、県や関係施設長会議等での研修会に参加しており、遵守すべき法令等を理解するように努めています。しかし、福祉分野以外の法令等については把握が不十分なようです。</p> <p>今後は、法人とも協議してコンプライアンス規程を策定され、担当者を置いて、幅広い法令の概要を把握するとともに職員への周知を図られることを期待します。</p>		

II-1-(2) 施設管理者のリーダーシップが発揮されている。		
12	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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>施設長は、福祉サービスの質の向上を図るため、リーダーシップを発揮して各種の委員会を設置し、自ら委員会に参画、意見を述べる等積極的に取り組んでいます。</p> <p>また、進んで職員に声かけし、話しかけやすい雰囲気を作るように心掛けています。利用者にも同様であり、「施設長さんに気軽に話せる!」「いつも声掛けてくれたり、何でも話をしてください」と言ってくれる。「遠方にいる家族との再会の機会を一生懸命作ってくれた」など、施設長の思いが伝わっていることが窺われます。</p> <p>今後は、事業所運営に職員の意見を積極的に反映させるため、定期的な提案(意見)シートの提出等の工夫をされることも一案かと思えます。</p>		
13	II-1-(2)-② 経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>施設長は、経営の改善や業務の実行性を高めるため、各委員会で具体的な業務についての課題を協議し、また財務については事務職員が毎月財務分析を行い、職員会議で報告しています。</p> <p>事業所で力を入れている日中活動である作業については、経験や技能が必要な作業部門もあり、職員の部署間異動も難しい面もあるものの、施設長は、職員や利用者もできる限り忙しい部署をカバーしあうように人員配置を工夫し、生産性の高い体制を構築しています。</p>		

II-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
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。		
14	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。	a・㉒・c
<p><コメント></p> <p>入所利用者の高齢化や重度化とともに障がいの多様化が進んでおり、職員も障害を理解し対応するための専門的な知識が必要になってきており、昨年度は介護福祉士を1名採用しています。</p> <p>また、法人では、今年度から職員の採用や定着を図るため、入職後6カ月以上業務を継続すれば手当を支給する職員紹介制度を取り入れていますが、現在のところ実績はありません。</p> <p>今後は、福祉人材の確保・育成についての方針を明文化し、有資格職員についての確保について中長期計画に載せる等具体的な取組を期待します。</p>		
15	II-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a・b・㉓
<p><コメント></p> <p>法人で、行動規範となる「行動の基本理念」は明文化されていますが、理念や基本方針に基づく「期待する職員像」は明確になっていません。</p> <p>人事基準は、等級別標準職務俵で、おおまかに職責に応じた必要経験年数は示されていますが、キャリアパスまでには至っていません。</p> <p>人事面では、施設長等による個人面接は実施されておらず、人事考課についての明確な査定様式も確認できませんでした。</p> <p>職員の自己評価では「昇任、昇格等はあまり知らない」「役職の明確化や人事考課は問題がある」という声もあります。</p>		

<p>今後は、期待する職員像を明文化し、法人とも協議し、職員のモチベーションを高めるためにも人事評価制度を整えて職員へのフィードバック等双方向での総合的な人事管理を実施されることを期待します。</p>		
<p>Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。</p>		
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。	㉠・b・c
<p><コメント> 施設長は、有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを毎月確認し、極端に時間外が多い職員には聞き取りをして、業務負担の改善に努めています。 また、セルフチェックシートを用いてのストレスチェックの結果を見て、必要に応じ施設長やサービス管理責任者が職員に声掛けをし、ハラスメント防止対策に関する基本方針に基づいて、パワハラ・セクハラ防止研修を行い職員の心身の健康確保を図っています。悩み事などの相談は、上司や看護師、場合によっては施設長が窓口になっています。 施設長は、働きやすい職場づくりのため、毎日朝夕、作業場を見て回って職員や利用者へ声かけをし、施設見学等の研修旅行や利用者へ同行する職員への食事代への補助も行われています。 職員の自己評価でも「年休等も取りやすく働きやすい」と多くの声が上がっていました。</p>		
<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。</p>		
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・㉠・c
<p><コメント> 新人向けの半年間のOJT研修やスキルアップを目指した資格取得を奨励して人材育成に取り組んでいます。ただ部署ごとの目標設定はありますが、職員一人ひとりの育成に向けた取組は具体的ではありません。 今後は、理念や基本方針を踏まえて「期待する職員像」を明示し、職員一人ひとりの育成に向けた目標管理制度の構築が求められます。また、個人の目標を設定したうえで、中間・期末面接を実施し、目標達成度などが確認できる目標管理シートの導入も望まれます。</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・㉠・c
<p><コメント> 事業計画に個別職員研修計画を掲げ、外部講師を招いてのテーマ毎の職員全体研修や各担当職員の業務に合わせた外部会議、研修会への参加等に取り組まれています。 しかし、組織が目指す職員像や人材育成の基本的考え方が明確でないため、組織が必要とする職員の知識や技術についての具体的な目標を示した体系的な計画とはなっていません。 今後は、正規、非正規を問わず、すべての職員に対して福祉サービスの質の向上を目指した体系的な教育・研修計画を策定し、定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行う体制が求められます。</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・㉠・c
<p><コメント> 新入職員に対してはOJTを活用した初級者研修が定着しており、職員のキャリアやレベルに応じた研修会への参加や資格取得の奨励等を積極的に促しています。 ただ個別職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等の把握を容易にするための職員別研修履歴は作成されていません。 職員一人ひとりについての研修成果の評価・分析は次の研修計画への反映や職員の職務</p>		

<p>や必要とする知識・技術水準の把握のためにも必要です。研修参加者の報告レポートとともに職員毎の研修履歴ファイルを作成することで、職員一人ひとりについての適切な教育・研修の実施を期待します。</p>		
<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。</p>		
20	Ⅱ-2-(4)-① 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。	㉠・b・c
<p><コメント> 実習生受入れについては「施設実習実施要領」として基本姿勢を明文化し、マニュアルを整備してコロナ禍前は実習プログラムを作成していました。専門職の研修・育成のため毎年10名以上の大学生等を積極的に受入れていました。 ただ平成29年以降は、コロナ禍もあって実習生の受け入れはありませんでしたが、今年8月には1名2日間の受け入れが決まっています。 今後、実習生受け入れに積極的に取り組むために実習指導者の研修参加も予定されています。</p>		

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
<p>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。</p>		
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。	㉠・b・c
<p><コメント> 法人のホームページで、法人の基本理念や行動の基本理念、公開資料として法人の概要及び決算状況（平成29年以降前年度）を公開しています。 また、お知らせコーナーで法人傘下の3施設の紹介があり、苓南寮についても事業計画や各部門の事業内容の紹介や最新の施設の情報を伝えるようにしています。 利用者や家族へは苓南寮便りを送付し、豊富な写真を交えて施設での生活を分かりやすく伝えていきます。 施設で取り組んでいる多彩な作業内容について記したチラシをコミュニティセンターに配置するとともに区長から、市政だよりと共に各家庭に配布してもらっています。 パンフレットは、天草市役所窓口配置し周知を行っていますが、施設紹介の内容を見直し、配布先を増やすことで苓南寮への周知が更に広がるものと思われます。</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。	㉠・b・c
<p><コメント> 経理規定、文書取扱規程、決済規程等を備え、業務分担表により、権限や責任を明確にした運営がされています。また法人の顧問税理士により施設会計・就労会計の収支状況について毎月チェックし経営分析が行われています。 法人全体と個別施設の経営・運営の区分けに難しい面もあるなか、公正かつ透明性の高い経営・運営への取組が行われています。</p>		

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
<p>Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。</p>		
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。	㉠・b・c

<p><コメント></p> <p>地域との関りについて、運営規定や事業所内文書に「地域との交流や地域福祉の向上に努める事」と明示しています。</p> <p>事業計画では「地域奉仕」として、設立以来、地域との交流に積極的に取り組んでいます。地域の行事への参加やウォークラリーでのごみ拾い、道路の花壇整備も定期的に取り組み、主催者として毎年、納涼盆踊り（夏祭り）や北斗会合同文化展を開催し、利用者と多くの地域住民との交流の場となっています。</p> <p>また当施設内に利用者による作品（陶器類や手芸品等）の展示販売店を設置し、施設外からの来店者との交流や施設紹介の場になっています。</p>		
24	<p>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。</p>	<p>a・㉔・c</p>
<p><コメント></p> <p>ボランティア等については、受入れや学校教育等への協力についての基本姿勢が確立しています。受け入れも積極的であり登録名簿や誓約書、ボランティア保険も整備されており、利用者の外出支援ボランティアは常時実施されています。</p> <p>毎年秋の文化展には地域や旧知の方、元職員、中学生・高校生等多くのボランティアの参加があります。学校との交流として、毎年中学生対象の職場体験であるワークキャンプ（10名2日間）や大学生・専門学校生のインターンシップ受入れを通じ学校教育への協力を行っています。</p> <p>今後は、ボランティアマニュアルに、受け入れにあたっての手順や流れ、利用者やボランティアへの事前説明の仕組みなど具体的方法を記載する等の整備が必要と思われます。</p>		
<p>Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。</p>		
25	<p>Ⅱ-4-(2)-① 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。</p>	<p>a・㉔・c</p>
<p><コメント></p> <p>当施設の関係先として、項目ごとの掲示や緊急連絡先の明示、事務所電話機に短縮連絡先を登録するなど必要な連携は可能となっています。</p> <p>また天草地域自立支援協議会の全体会、専門部会、定例会に参加し、施設長は令和4年度から天草就労支援施設協議会の会長として取り組んでいます。</p> <p>今後は、利用者へのサービスの質の向上のために連携が必要な関係機関・団体については、個々の利用者に対応できる機能や連絡方法を明示したリストや資料を作成し、職員間での情報の共有化や必要に応じて職員が活用できる体制の整備が求められます。</p>		
<p>Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。</p>		
26	<p>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。</p>	<p>㉔・b・c</p>
<p><コメント></p> <p>天草地域自立支援協議会や天草就労支援施設協議会ではそれぞれの施設が実施している事業の情報交換や制作作品の販売を通して施設の紹介が行われています。</p> <p>また地域の民生委員の施設見学を受入れており、施設長は利用者確保を含めての民生委員宅訪問も行っています。当施設には民生委員を兼ねる職員も在籍しており、地域の具体的なニーズを積極的に把握しています。</p> <p>法人内の障害者支援施設「星光園」には、相談支援事業「ほほえみ」や県の委託事業である天草北地域障がい者支援センター「ぽらりす」が併設され、地域の福祉ニーズ・生活課題等の窓口となっており、当施設との連携も常時行われています。</p>		
27	<p>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。</p>	<p>㉔・b・c</p>
<p><コメント></p>		

災害等地域の有事の際に福祉避難所として指定されており、受け入れ体制も出来ています。また、法人にて生計困難者レスキュー事業を通じて、生活困難者に対する相談、支援事業への参加や、地域子育て世代のニーズに対し地域のボランティアグループが運営する子ども食堂に設備を無償提供するなど、地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われています。

施設長は今後も天草地域自立支援協議会の各部会などで出された課題、ニーズ等の解決に積極的に取り組みたいとしています。

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・㉔・c
<p>施設長は多くの外部研修会や会議へ参加し、運営委員会を通じて職員への周知を図っています。特に近年の虐待防止や権利擁護については内部研修・勉強会に加え「障害者虐待防止チェックリスト」を活用し、定期的にセルフチェックを実施し、状況の把握・評価を行っています。</p> <p>今後は、職員に分かりやすい利用者尊重に関する規定や「倫理綱領」を策定し、職員への周知により、利用者を尊重した福祉サービスの更なる向上を図られることを期待します。</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。	㉕・b・c
<p><コメント></p> <p>プライバシー保護マニュアルを備え、職員への研修などにより利用者のプライバシーに配慮する体制がとられています。設備的には2人部屋はそれぞれのスペースをカーテンで仕切るなどプライバシーに配慮しています。</p> <p>プライバシーや虐待などに関する研修会は計画に則り実施しており、機会あるごとに施設長による指導や事例を含めた話が行われ共有を図っています。</p> <p>利用者や家族等には利用開始時に重要事項説明書や利用説明書などを通して、施設の方針を含め伝え、施設内にプライバシー保護の啓発につながるポスターなども掲示しています。</p> <p>また、明察会をはじめ利用者とのかかわりの中で、気になることなど遠慮なく職員へ申し出てほしいことを伝えています。</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。		
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。	㉕・b・c
<p><コメント></p> <p>法人及び各施設の情報はホームページで公表されており、また施設の部門ごとに事業内容が丁寧に説明されています。半世紀を超える長い事業継続で、行政や地域との関りも深く、当施設の情報は地域の方々に行き渡っています。</p> <p>市役所窓口には当施設のパンフレットが配置され、利用希望者には個別の丁寧な説明を実施しているほか、施設見学、体験入所、一日利用等にも対応しています。</p> <p>また、施設見学希望者には施設長を中心に施設及び事業内容など、分かりやすくまとめたパワーポイントで利用者・家族等に説明しています。</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>施設長は福祉サービスの提供にあたり、利用者本人の意思を最優先する方針を徹底しています。利用者にとって就労施設が困難な場合などは家族等を交えて生活介護や老人福祉の他の施設を提案する等、利用者側に立った配慮を行っています。</p> <p>サービス開始時には利用者・家族等に独自に分かりやすく工夫したパワーポイントを使って、丁寧に説明を行っています。利用者・家族等の同意を得た重要事項説明書やサービス利用計画書、個別支援計画書などとともに利用者についてのアセスメントシートやモニタリング評価表など現状を記録した各資料とともに、個人台帳としてファイルされています。</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>生産活動への参加が厳しくなった利用者に対しても、できる限り住み慣れた当施設で生活してもらいたいとの基本方針ですが、別の施設を希望される利用者に対しは、希望施設の見学や体験学習、就労移行支援など利用者寄り添った対応ができています。</p> <p>家庭へ移行された利用者には担当者による訪問面会を行う場合もあります。また、法人には相談支援事業所「ほほえみ」が併設されており、施設・事業所の変更での継続資料の作成などすべて「ほほえみ」を通して行われています。</p> <p>引き続き「ほほえみ」との連携を取りながら、口頭での説明にとどまらず、書面などで伝える必要があると思われます。福祉サービス終了後も組織として利用者や家族等が相談できる体制が求められます。</p>		
Ⅲ-1-(3) 利用者満足の上昇に努めている。		
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上昇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>利用者が要望を発信する機会としては、毎週1回の朝礼やモニタリングでの聞き取り、明察会での発言などがあります。明察会は利用者の中から会長を選出し、記録も利用者が行う等利用者主体の会となっており、会員でもある職員は会と一体となってレクレーションや行事の希望を収集して企画、実行しています。新型コロナウイルス感染症が5類移行になったことで日帰り旅行の要望などが出されています。食事については定期的に書面で満足度調査を行い、給食栄養委員会で利用者の要望を集計するとともに、セレクトメニューにも力を入れています。長期化したコロナ禍では家族の面会にも制限がかかり、家族会が中断されており職員は電話などで意見や要望を尋ねるようにしています。</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。		
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>苦情解決の責任者を施設長と定め、利用者にとって口頭での発信が難しい場合などを想定し、1階裏口近くや居住スペースに目安箱（意見箱）を設置しており、利用方法についても周知が図られています。苦情解決委員が定期的に意見箱を確認して朝礼や職員会議などで報告し、内容を検討した後、本人への説明が行われています。また、外部有識者1名と法人関係者による第三者委員を置き、利用者より申し立てがあった際には速やかに報告するとともに、申立人との面談や説明を行い、納得が得られた上で理事会での事業報告で公表して透明性を図っています。</p> <p>当施設では「苦情解決体制管理要領」としてマニュアルを作成していますが、内容の変更や修正の有無に関わらず、他のマニュアル同様定期的に見直し時期を定め、職員間で共有する事が期待されます。</p>		

35	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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者が相談事や意見を遠慮なく発言できるようポスターや手順などを表示して啓発する他、担当職員に限らず、どの職員にも相談できるよう話しやすい環境作りに努めています。</p> <p>毎週1回の全体朝礼では利用者の発言の機会を設け意見や要望を聞き取り、個別の相談事には作業所の休憩室や相談室を利用したり、静養室で自身の身体のことについて看護師に相談されるなど様々な形で対応しています。</p> <p>発言の難しい利用者には何気ない会話から心配事や困っていることなどを引き出すようにしています。</p>		
36	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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の相談事には場所を考慮し、居室など安心して話せる空間でゆっくり対応する事を優先しています。</p> <p>出された内容は職員会議や朝礼時に検討していますが、組織的あるいは迅速な対応が求められる案件については、施設長やサービス管理責任者を中心に関係職員が協議し、相談者や必要によって家族等への説明が行われています。</p> <p>利用者からの相談事や意見は個別のケース記録に記載し共有しています。</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。		
37	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。	a・㉒・c
<p><コメント></p> <p>施設全般を管理、運営する責任者を施設長と定め、リスクマネジメントについてはサービス管理責任者が当たっています。昨年はBCP（事業継続計画）策定に取り組み、自然災害や火災など緊急事態に遭遇した場合における計画を策定しています。</p> <p>職員は利用者のヒヤリハットや事故報告について要因を分析し、改善策、再発防止に向け検討し共有しています。</p> <p>就労支援事業では機械器具の安全点検を含む管理体制が業務分担表に明らかにされており、事故などの発生時の対応についてはサービス管理責任者が行き、職員への周知が図られています。</p> <p>しかしながら早期対応が取られているものの、手順となるマニュアルについては作成に至っていないとの声が上がっており、事故対応マニュアルについては早期に着手されることが望まれます。</p>		
38	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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>保健衛生委員会の責任者を看護師とし、委員会での研修には外部の認定看護師からの助言などを得て支援に反映するなど、感染症に特化した有意義な話し合いが行われています。</p> <p>マニュアルにはインフルエンザ対応指針をはじめ食中毒やノロウィルス等を含む感染症や新型コロナウイルス感染症に対する対応指針を作成し、基本的な考え方や対応策を示し、発生を未然に防ぎ万が一発生、まん延した場合の手順書としゾーニングへの速やかな対応にもつながっています。</p> <p>また、栄養士を委員長とする給食栄養委員会の中でも、感染症対策・衛生管理の徹底を活動目標に掲げています。</p>		

39	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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の日々の安全を確保するために防災防犯委員会を設置しています。年4回の防災訓練の他、消火、通報訓練及び隣接する法人施設との夜間総合防災訓練などを令和5年度の活動目標として掲げています。防災訓練は火災想定その他、水害や地震、津波、豪雨などの自然災害を想定して実施しており、豪雨の際は施設横の河川の氾濫が心配されることから、垂直避難の訓練も実践しています。地域防災の要として地元消防団による夜間訓練への協力、安全協会による交通安全指導、警察による利用者向けの講話など関係機関との連携も構築しています。</p> <p>また、当施設は福祉避難所としての役割を担っており、地域福祉に貢献するとともに利用者、職員のための備蓄をリスト化して保管し、9月1日防災の日に過去の災害を振り返りながら全員で食すこととしています。非常食の管理と訓練の実施は、感染症対策と同様、給食栄養委員会の活動目標に記されています。</p>		

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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>当施設の利用開始にあたり、利用者、家族等にサービス利用説明書、利用契約書、重要事項説明書をもとに提供する福祉サービスの標準的な実施方法について詳細に説明を行い同意書を交わしています。運営規定の中には生産活動や工賃の支払いについて、社会生活上の便宜の供与、健康管理や食事などについて明記し、利用者尊重の姿勢やプライバシー保護などについて施設の方針を明らかにしています。</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・㉒・c
<p><コメント></p> <p>標準的な実施方法の検証、見直しについては制度や法改正を切り替え時としています。しかし身体状況の低下から入浴時の利用者の負担や介助の必要性が大きくなったことで入浴回数を変更するなど、利用者の生活に直結する事案には職員の意見を聞きながら、運営委員会で内容の見直しを図っています。</p> <p>ただ標準的な実施方法の見直しを行う時期や手順が組織的な仕組みとして確立はしていません。今後、標準的な実施方法については、目的、見直し時期などを盛り込んだ規定を設けることが期待されます。</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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画策定の責任者をサービス管理責任者として支援計画の策定に当たっています。アセスメントは利用者、家族等のニーズを踏まえ、利用者から生活基盤、健康面、コミュニケーションスキル、社会参加など項目別に聞き取りを行い、目標や課題を把握しています。課題の把握にあたっては、担当職員や看護師、栄養士など多職種の関係職員からの意見を反映させています。</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。	㉑・b・c

<p><コメント></p> <p>個別支援計画の評価、見直しについては、運営規定に明記し、生活介護支援及び就労支援B型を半年に1回、就労移行を3ヶ月に1回としています。</p> <p>モニタリングでは事前に担当職員が利用者の意向を引き出すようにしており、利用者自身の思いを優先しています。その後利用者を交えて各部門の責任者が計画の作成状況の評価し見直しています。</p>		
<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。</p>		
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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>職員は利用者のケース記録からフェイスシート、アセスメントシートにより身体や生活の状況、個々のニーズを把握し共有しています。サービスの実施状況はケース記録に残し、パソコン上や書面にて確認し共有しており、記録方法は職員によって内容や書き方に差異が生じないように新たな入職者へは、初期の段階でサービス管理責任者より指導が行われています。</p> <p>支援会議でモニタリングの内容と支援計画案を全職員が共有し、計画書策定に誰もが係ることが出来る体制としています。</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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>施設長が記録管理の責任者を務めています。文書取り扱い規定に記録物の保管、廃棄、情報の提供などに関する規定を定め、保存期間を5年間としています。</p> <p>職員は個人情報の保護及び守秘義務について入職時に誓約書を交わしており、知り得た情報は外部に漏らさない、持ち出し厳禁など個々の意識は高く、情報漏洩には十分な注意を払っています。</p> <p>研修会では施設長が講師となり、書類の管理や取り扱いについて施設全体の意識強化を図っています。</p>		

<内容評価基準>

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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>施設の基本方針には「その人らしく生き生きと暮らし、自立（自律）と社会参加が当たり前の社会を目指す」とあります。</p> <p>10代から70代の幅広い年齢の利用者が生活を営む中で個人の主体性を尊び、自己決定を尊重することを心がけています。</p> <p>自身で考え、自身で選ぶ食への関わりや衣類や理美容支援での自己決定、買い物支援での選択の自由など、日常生活の様々な場面で利用者の意向に耳を傾けるようにしています。自己判断が困難であったり、なかなか表に出さない利用者の気持ちをこれまでの暮らしぶりや傾向から本人本位に助言することなど職員自己評価からも窺えました。</p> <p>モニタリングでは利用者の思いがより反映されるように事前に担当職員が個別に聞き取るなど工夫しており、支援計画に反映されています。</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。	㉠・・・c
<p><コメント></p> <p>利用者の権利擁護においては、自立、自律した生活や社会参加の実現に向けた支援を目指しており、虐待防止委員会を設置して虐待や身体拘束に関する検討及び研修、啓発活動を年間計画に入れていきます。</p> <p>職員の中には「利用者一人ひとりの心身の状況や年齢、疾患などを考慮して支援、対応しているが、このままで、この方法で果たしていいのだろうか」と認識不足や疑問を感じることがあると率直な思いが自己評価に記されており、職員の賢明さが伝わります。</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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>一人ひとりの自立・自律をサポートする事を掲げており、利用者の心身の状況、生活習慣や望む生活などを理解し個別支援計画に基づき支援しています。</p> <p>施設入所を出て、グループホームや一人暮らしなど、一般就労も含め可能性のある方には、本人への自覚を促し自立に向けた支援が行われています。</p> <p>モニタリングにて状況を把握し、更新や収入申告、年金の手続など生活関連等の利用を支援しています。</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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>手話や口話、筆談、ジェスチャー、絵の使用、手のひらに指で字をなぞりお互いに伝えるなど利用者の心身の状況に応じたコミュニケーションが図られています。また、自然な毎朝の会話から信頼関係を深めたり、特に気持ちを訴えることが困難な方には、様子の変化、本人の発するサインを見逃さないよう心掛け、必要なカウンセリング研修にも参加しています。</p> <p>補聴器などの機器については、必要性の検討から導入・活用のための支援を看護師や担当職員が中心に行っています。</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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者がいつでも相談や話したいことを話せる体制をとっており、目安箱など書面での受付や個別のモニタリングもその機会としています。</p> <p>話や相談を受ける場所は、本人の希望や状況に応じてフロアーや事務所などで行われています。</p> <p>相談内容について、サービス管理責任者と関係職員による検討と理解・共有が行われており、必要に応じて関係機関への相談、連絡が行われています。サービス管理責任者は夕方勤務（17：30～20：30）にもついており、日中に限らず利用者の話を聞く機会となっています。</p> <p>職員アンケートには「普段から話しかける時間を設ける事や相談しやすくなるよう心掛けている」「利用者の意思を尊重すること、信頼関係を深め、思いや希望などを受けていきたい」など、利用者支援への思いが記されていました。</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。	㉑・b・c
<p>〈コメント〉</p> <p>個別支援計画は生活面、健康面、作業面それぞれで目標を設定し、支援計画書に同意が得られたら個々の短期目標の部分を書き置き、利用者、職員も意識し共有して取り組めるようにしています。</p> <p>地域のイベントやレクリエーション、余暇・スポーツに関する情報はポスターの掲示や集会時などで随時伝えています。利用者からも「そろそろ〇〇の時期でしょうか?」「今年はスポーツイベントありますか」など尋ねられるようです。コロナ禍にありこれらのイベントへの参加は難しい例もありましたが、昨年秋は3年ぶりの法人の文化展、今年はショッピングドライブや地域の花の名所(梅・桜)見学が行われています。今後本渡牛深ハイヤに参加予定であり、スポーツイベントは来年以降の参加を予定しています。</p> <p>余暇・レクリエーションが以前のように利用者のニーズに応えられるよう今後も状況を見ながら取り組みたいとしています。</p>		
A⑦	A-2-(1)-⑤ 利用者の障がいの状況に応じた適切な支援を行っている。	㉑・b・c
<p>〈コメント〉</p> <p>利用者の年齢、障がいの状況など様々ですが、職員は先ずは一つひとつ丁寧に優しい支援や作業に置いての指導を心がけています。</p> <p>支援方法などについては、全職員で検討と理解・共有に努めており、外部講師や医療機関などから事例を踏まえた講義を受ける機会を設け、専門知識の習得と支援の向上をはかっています。</p> <p>殆どの利用者が一つの製品づくりにおいて、全ての工程を一人で行うことは困難ですが、職員はそれぞれ異なる障がいの状況を把握し、本人に合った部署で出来る工程に入ることで一つの物が完成し、達成感を味わってもらえるよう環境などを整えながら取り組んでいます。</p> <p>利用者の障害の状況に応じて、利用者間の関係の調整など、必要に応じて行われています。(二人部屋や部屋の場所、集会や食事時の席の配置など)</p>		
A-2-(2) 日常生活支援		
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。	㉑・b・c
<p>〈コメント〉</p> <p>個別支援計画に基づく日常生活支援が行われています。</p> <p>【食事】</p> <p>食事支援については、「栄養、衛生管理に注意しながら、利用者の嗜好に合わせて楽しく喜ばれる食事の提供を行う」などを事業計画に掲げています。</p> <p>献立は季節感や旬の食材を活かしながら利用者の希望(喫食調査アンケートや聞き取りなど)を取り入れながら立てられており、食材は精肉、鮮魚、生乳をはじめ地域の専門店を利用する他、施設で育てた野菜(ナス・トマト他)も活用されています。利用者の食事への満足度の高さはアンケートや利用者、職員の聞き取りにも表れていました。</p> <p>給食栄養委員会(年2回)には栄養士や調理員、サービス管理責任者をはじめ関係職員の他、利用者数名がメンバーとして参加しています。会では喫食調査アンケート集計報告、それぞれの立場で給食に関しての要望・意見が出されています。検食者の他、夜勤者や深夜勤務者なども同じ食事を摂っており、思いを共有しながら気付きなどが今後反映されているようです。また、台風など自然災害発生時の協力体制への依頼、健康維持につながる取組など検討・課題の項目で議題にされています。</p> <p>施設では、栄養士が中心になって嗜好や栄養面のバランスの大切さを利用者にも伝えながら食事の提供が行われています。栄養士自ら年4回、利用者の3日間3食の食事摂取状況チェックとモニタリングでは間食についても質問や栄養の偏りなどを確認しながらリスク判定しケアプランに繋げています。</p>		

こぼしがちな方へのエプロンの使用、手が不自由な方へのスプーンの準備、嚥下力に応じた食形態（大・小きざみ、歯の治療中の方にはミキサー食）など個々に応じて準備されています。

【入浴・清拭】

入浴は清潔保持や疲れをいやす楽しみの一つであることを十分理解し、脱衣所や浴室の掃除や整頓をはじめ、暖簾の使用など環境整備に努めています。

回数は介助が必要な方は基本的に週3回、他の利用者には要望に応じており、クリーニング作業に取り組まれる方は発汗もあり、毎日入られる方もおられます。また、シャワー浴も好まれるようです。

シャンプーなどは施設で準備していますが、好みのものを個人で準備される方もおられます。

入浴介助は基本的に同性介助で行っていますが、時間帯などからどうしても男性利用者を女性職員が行う際は了承の後対応しています。清拭対応を必要とされる方は現在おられず、必要な際取り組むこととしています。

【排せつ】

日中は布パンツのみで過ごされており、夕方から紙パンツに換えられる方が数名おられます。

トイレ掃除は夜勤者が中心に行い、昼間は利用者も就労の仕事として取り組んでいます。また、職員も汚れや臭気、換気など努めて確認し、いつでも気持ちよく使用できるようにしています。

【移動・移乗】

利用者の心身の状況に応じ、自主性を尊重した支援に取り組んでいます。正しい移動や移乗方法については、看護師による指導も行われ、職員は移動や移乗の妨げになる物はないか等、環境整備に配慮しています。

福祉用具の選択や安全チェックなども看護師、法人の理学療法士の意見も取り入れています。

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。	㉓・b・c
----	---	-------

<コメント>

居室や日中活動の場をはじめ、施設内はバリアフリーやユニバーサルデザインを取り入れ、エレベーター設置により利用者も移動や生活がしやすい環境となっています。居室や廊下、トイレや浴室、作業棟など余裕を持った造りであり、車いす利用者や独歩の利用者がすれ違う際も職員のさりげないサポートや見守りの姿が見受けられました。

利用者の意見を聞きながら、寛げる生活環境に取り組んでおり、休息は居室が中心ですが、移動中も談笑や一休憩ができるよう、廊下にはソファや観葉植物が置かれています。

基本的に居室の変更は行なわれていませんが、相性などの問題から要望や必要性がある場合は十分な検討の後対応することとしています。

施設内は清潔と適温など快適性に配慮し、特にトイレは1日2回の清掃を基本とし汚れや臭気を感じた際はその都度対応しています。また、新型コロナウイルス感染症への対応として、換気の徹底は施設全体で継続されています。

居室は週1回（木曜日13時～30分程）掃除の日を設け、利用者自身による掃除や整理整頓の支援を行っています。また、職員は並行して転倒やけがに繋がる事が無いよう、利用者の移動の妨げになるような家具、物品はないか、家電の配線などに危険はないか等の確認を行っています。

コロナ禍で長い間外出制限が設けられ、施設内での生活が中心となった時期は特に、利用者の希望を聞きながら施設内でのイベントの工夫や個々に応じた休憩スペースへの配慮などに取り組まれたようです。

A-2-(4) 機能訓練・生活訓練		
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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>一人ひとりに応じた機能訓練・生活訓練を法人の理学療法士の指示を仰ぎながら支援しています。また、介護福祉士資格を有する職員が看護職員と連携を図りながら、訓練の必要性のある利用者をピックアップし機能訓練を計画、実践したり、昨年度より食前の口腔体操に音楽を取り入れながら誤嚥予防に取り組んでいます。現状を全職員で共有しながら対応していることが聞き取りやアンケートからも確認されました。</p> <p>サービス管理責任者や栄養士、看護師、担当職員がモニタリング時に本人と話し合い、機能訓練の内容を確認し、主体的に訓練ができるよう障がいの状況に応じた声掛けなど工夫しています。</p> <p>職員は利用者の高齢化などに伴い、日常生活、作業活動においてもこれまで出来ていたことが出来なくなったり、リハビリ通院者が増えているなど、機能訓練や生活訓練の必要性を強く感じています。また、訓練に消極的な方もおられ、生活リハビリを取り入れたり、無理なく少しずつ浸透するよう職員で取り組みたいとする意欲的な意見も多くみられ今後に期待が持たれます。</p>		
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援		
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・㉒・c
<p><コメント></p> <p>施設では看護師2名でいつでも健康相談に応じる体制を整え、可能な限り利用者の中に入り、コミュニケーションを図りながら普段の状態把握に努めています。利用者からも身体の調子で気になることは職員だけじゃなく、いつでも看護師さんにも話している！」など施設の日常が聞かれました。</p> <p>利用者の障がいの状況にあわせた健康の維持・増進への支援として、ラジオ体操（朝礼・午後15時過ぎ）や歩行訓練などに取り組んでいます。また、洗濯や掃除なども日常生活リハビリの一つとして無理なく行われています。</p> <p>夜勤者による体調管理についても日勤者との連携に努めています。毎日健康利用カードの提出や申し送り後のチェックと本人からの聞き取りを行っており、必要に応じて医療機関（先ずはかかりつけ医）の受診が行われています。</p> <p>健康管理に関する職員研修は、委員会が中心になり実施しており、直近では外部講師による出前講座で利用者と共に口腔ケアについて学び、全職員を対象に消防署で救命講習を数グループで日程を分け受講したことなど広報誌でも紹介されています。</p> <p>利用者の健康管理は主治医と連携を図りながら主に、看護職員を中心に行われていますが、利用者とは日々接している職員が、バイタルチェックに関わらず、入浴や排泄など支援のさまざまな場面において健康状態や変化の把握に努めることが必要であり、今後は入浴・排泄など健康状態の把握につながるマニュアルの作成が期待されます。あわせて服薬管理責任者を明記したマニュアルも望まれます。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>該当なし</p>		
A-2-(6) 社会参加、学習支援		
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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>新型コロナウイルス感染症の状況を見ながら利用者の希望と意向を尊重した社会参加、学習のための支援が行われています。施設は夕食後20時までは外出が自由であり、セミナーや図書</p>		

館、書店、買い物など本人の意向で個々の相談や図書館利用の送迎をはじめ必要なサポートが行われています。

パソコン技術取得のため自身で教室を探し、現在週2～3回、プログラムの勉強に励まれている方もおられます。また、自宅以外の外泊は、家族等の許可があれば可能であり、一人で行けない方には付き添い旅行なども実施されています。これまで県内だけではなく関東（東京）など遠方への一人旅を楽しまれた利用者もおられます。

コロナ禍で中止せざるを得ない工場見学を含む一泊旅行研修や、カラオケ大会、利用者参加の旅行クラブなど社会参加の再開が待たれます。この秋には熊本市に博物館の見学や大型ショッピングセンターでの買い物支援等が予定されており、利用者や職員も心待ちにしています。

A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援

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。	㉑・b・c
----	--	-------

<コメント>

地域生活への移行や地域生活については、利用者の意向や希望を尊重し、必要な情報や学習・体験の機会が持たれています。

法人内に相談支援事業所（ほほえみ）があることで、細やかな連携・協力が図られ、スムーズな移行や支援につながっています。

施設入所からグループホームへ（グループホームから施設入所もあり）など法人の機能が生かされており、一般就労を含め、婚姻へのサポートなど様々な事例が聞かれました。

A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援

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。	㉑・b・c
----	--------------------------------------	-------

<コメント>

家族等との連携・支援への取組として年2回発行する広報誌を発送する際は、個別の近況などを添えています。またコロナ禍で家族会の活動を控えており、行事等へ来所された際には、努めてコミュニケーションを図るようにしています。新型コロナウイルスの感染拡大により、以前のように家族等との交流の機会や気軽な訪問が難しい状況にあり、広報誌による情報発信は安心するところとなっています。

また、盆・正月や定期的な帰省時には、内服薬や注意事項などの連絡を十分に行い、帰寮時は自宅での様子などを聞き取っています。

看護職員は体調不良や急変時の家族等への速やかな電話連絡をはじめ、通院の報告や治療中の症状などにおいても必要に応じて家族等へ電話や書面で報告し、質問や相談に応じています。

利用者の高齢化が進み、兄弟等がキーパーソンになるケースも増えており、本人の意向などを十分に配慮しながら関係が途切れないう状況に応じた支援に努めています。

A-3 発達支援

		第三者評価結果
A-3-(1) 発達支援		
A⑯	A-3-(1)-① 子どもの障がい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> 該当なし		

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>“働く意欲と自立のサポート”を掲げ、一人ひとりの「働く」ことについての思いや希望を理解し、個々の力と可能性を尊重した就労支援に努めています。このことは開設当初から当施設が大切に取り組んでいる方針の一つでもあり、会議や研修会時などで共有が図られています。</p> <p>一般就労を目指す利用者には就労移行支援サービスの利用から開始してもらい、その間に利用者の意向や障がいの状態にあわせて、働くために必要なマナーや知識・技術の取得の向上などを支援しています。その期間に一般就労ができない場合も、就労移行支援B型での訓練により一般就労につなげています。また、一般就労をすぐには目指すことが困難な方も、施設を利用することで自身の力を見極め、人生設計に役立てることができています。</p> <p>障害者就業・生活支援センター（なかぼつ）で2~3か月ごとに開催されるネットワーク会議、家族との連携・協力により就労支援が行われています。</p>		
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に取組と配慮を行っている。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>苓南寮には軍手、窯業、クリーニング、環境清掃、受託作業と5つの作業部署があり、それぞれに沢山の工程が設けられており、利用者が希望する部署を選択しています。多くの職員が苓南寮には多種多様の作業があり、利用者の意向、能力に沿った就業サービスが支援できていることを施設の優れている点にあげており、“利用者の働く意欲と自立のサポート”につながっています。「軍手作業は楽しく色の組みあわせも考えながら、包装しています」「工賃や計画書は毎回、職員と一緒に話し合いや説明を受けており、支給日が楽しみです」など利用者に応じた仕事内容になっていることが聞き取りからも確認されました。</p> <p>仕事の内容や工賃の計画は、利用者と一緒に作成し、就労移行利用者は基本的に3か月に1度の見直しが行われ、生活介護利用者も無理なく作業が出来るよう支援されています。</p> <p>工賃は5項目10段階で評価され、日数に応じて支給され個別支援計画書に目標工賃を設定しています。</p> <p>賃金を引き上げるための取組や工夫として新規開拓やコスト削減などについて就労部で検討しています。</p> <p>利用者一人ひとりの障がいに応じた適切な労働環境について、施設長、サービス管理責任者を含め、部署ごとに話し合って整備されています。夏の暑さへの対応として特に外作業の利用者は個別の飲料と補充用を十分に用意する事や、空調服が準備されています。</p>		
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。	㉠・b・c
<p><コメント></p> <p>職場や受注先の開拓はサービス管理責任者が主に担当し、就労後は利用者のやりがいや自己実現を図れるようジョブコーチ（職場適応援助者）が電話や訪問などにより就労の定着支援に努め、その後は「なかぼつ」によるサポートが行われています。</p> <p>利用者の障がいの状況や働く力、年齢などにあわせて、利用者与企业のマッチングなどが適切に行われています。また、利用者の希望や意向を前提としながら、情報の提供や体験の機会も提供しています。</p> <p>一般就労も毎年成果をあげており、そのことが他の利用者の励みとなる良い流れが出来上がっていることや職員自身もその支援にやりがいを感じているという意見がアンケートや聞き取りからも確認されました。</p>		

(参考)

	第三者評価結果		
	a	b	c
共通評価基準 (I ~ III)	23	21	1
内容評価基準 (IV)	16	1	0
合 計	39	22	1