

福祉サービス第三者評価結果報告書【令和2年度】

2021年 4月 14日

東京都福祉サービス評価推進機構  
公益財団法人 東京都福祉保健財団理事長 殿

〒 102-0083

所在地 東京都千代田区麹町3-2-6 麹町本多ビル3B

評価機関名 一般社団法人日本福祉サービス評価機構

認証評価機関番号

機構 02 - 033

電話番号 03-3262-2260

代表者氏名 代表理事 太田 吉泰

印

以下のとおり評価を行いましたので報告します。

評価者氏名・担当分野・評価者養成講習修了者番号	評価者氏名		担当分野	修了者番号
	①	太田 吉泰	経営	H0301059
	②	笹野 武則	経営	H0901035
	③	植村 義秀	福祉	H1801080
	④			
	⑤			
	⑥			
福祉サービス種別	多機能型事業所			
	<input type="checkbox"/> 生活介護			
	<input type="checkbox"/> 自立訓練(機能訓練)			
	<input type="checkbox"/> 自立訓練(生活訓練)			
	<input type="checkbox"/> 宿泊型自立訓練			
	<input checked="" type="checkbox"/> 就労移行支援			
	<input type="checkbox"/> 就労継続支援(A型)			
<input checked="" type="checkbox"/> 就労継続支援(B型)				
評価対象事業所名称	青梅福祉作業所			指定番号 1312800189
事業所連絡先	〒	198-0043		
	所在地	東京都青梅市千ヶ瀬町3-393-4		
	TEL	0428-23-3612		
事業所代表者氏名	所長 福田 和弘			
契約日	2020年 7月 7日			
利用者調査票配付日(実施日)	2020年 10月 16日			
利用者調査結果報告日	2020年 12月 15日			
自己評価の調査票配付日	2020年 7月 14日			
自己評価結果報告日	2020年 12月 15日			
訪問調査日	2020年 12月 23日			
評価合議日	2021年 1月 25日			
コメント (利用者調査・事業評価の工夫点、補助者・専門家等の活用、第三者性確保のための措置などを記入)	利用者調査は聞き取り方式で実施し、当日、欠席の利用者にはアンケート方式で実施しました。			

評価機関から上記及び別紙の評価結果を含む評価結果報告書を受け取りました。  
本報告書の内容のうち、

- 機構が定める部分を公表することに同意します。
- 別添の理由書により、一部について、公表に同意しません。
- 別添の理由書により、公表には同意しません。

2021年 3月 31日

事業者代表者氏名 福田 和弘

印

1	<p><b>理念・方針（関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）</b></p> <p>事業者が大切にしている考え（事業者の理念・ビジョン・使命など）のうち、特に重要なもの（上位5つ程度）を簡潔に記述 （関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）</p> <p>1)利用者の人権尊重と利用者本位の支援 2)利用者や家族の安心・利用者の安全・安定した運営 3)希望に満ちた生活環境の提供 4)愛と信頼があふれる支援 5)専門性を生かしたサービスの提供</p>
2	<p><b>期待する職員像（関連 カテゴリー5 職員と組織の能力向上）</b></p> <p>(1)職員に求めている人材像や役割</p> <p>(1)具体的に掲げられた職員倫理・行動規範を、日々の業務において実践する。 (2)利用者の言動を常に意識して耳を傾け、呼びかけや支援の求めには適切でいねいな対応をする。 (3)利用者の個性を理解し、自らが選択・決定したことを尊重するとともに対等の立場を守り真剣に対応する。 (4)チームワークと信頼関係を基盤に、倫理や規範の乱れが生じないようお互いが切磋琢磨し、問題が生じたら早期に検証・修正・周知により、問題を先送りせず迅速に対応する。</p> <p>(2)職員に期待すること(職員に持って欲しい使命感)</p> <p>* 障害のある人が地域で暮らすことの大切さを知り、そこにおける当作業所の役割と責任に対する理解と探求、実践。 * 利用者個々のライフストーリーに思いを寄せて、その人らしい生活を支援する姿勢。 * それぞれの自立をイメージし、ハビリテーションの考え方に基づき、励まし育む姿勢。</p>

事業者が特に力を入れている取り組み①		
評価項目	5-2-1	組織力の向上に向け、組織としての学びとチームワークの促進に取り組んでいる
タイトル①	作業マネジメントや自己完結力に対する職員の意識を高め組織力の向上に取り組んでいる	
内容①	事業所の重要課題について事業計画に基づいて取り組みの方向性を示し、組織力向上を図っている。特に前年度から職員の「作業マネジメント力」の向上に取り組み、作業活動体制を〈作業エリア〉と〈作業種に応じて作業活動を組み立てていく体制〉に変更した。作業種に応じて作業活動を組み立てていく体制により、作業マネジメントに対する職員の意識も高くなり、主任・副主任が中心になって作業体制を組んでいく形が整ってきている。同時に、個々の職員が自らの〈役割と責任の自覚〉に基づいて業務を行う「自己完結力」も高まり、組織力が向上した。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	6-4-2	利用者が主体性を持って、充実した時間を過ごせる場になるような取り組みを行っている
タイトル②	利用者が主体性を発揮できるよう利用者の立場に立った支援を行うことを基本にしている	
内容②	利用者の生活歴や経験、技能・技術を尊重し、一人ひとりの利用者が自分らしさを発揮して〈はたらく誇り〉が得られるよう支援することを基本方針にしている。知的障害者は本人の意見が軽視されやすく、学校や家族、事業所の意見に影響されることが多い。利用者が主体であり利用者の立場で考え対応していくことを第一にし、必要な情報は利用者に最初に伝える、できるだけわかりやすく工夫することに留意している。また、躓いてしまった人、生きづらさを持った人も通所できるよう多様な作業種を用意し、セーフティネットとなるよう取り組んでいる。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	6-4-12	【就労継続支援B型】就労の機会の提供や、知識の習得及び能力向上のための支援を行っている
タイトル③	より高額で安定した作業収益が見込める新たな作業種を導入し工賃増に取り組んでいる	
内容③	昨年度まで21種以上の作業種を受注していたが、作業管理の煩雑さや作業収益の低さ等から作業種の整理、新規作業種の開拓が必要となっていた。昨年度、継続的で安定した受注や高額で安定した作業収益が見込める大型給湯器の分解・分類作業(リサイクル)を受注することができた。利用者の多様なニーズに対応できるよう作業工程を細分化することが可能で、合理的・効率的な作業体制を検討し今年度より新たな作業体制を整備して取り組んでいる。また作業環境の安全性の向上、より積極的な受注が可能となるよう設備、機器等の整備にも取り組んでいる。	

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	新型コロナウイルス感染防止対策について利用者が理解できるよう伝え、通所方法や通所形態等リスクを検討しながら事業運営を継続した
	内容	非常事態宣言が出された後、利用者一人ひとりについて、通所に伴うリスク度を個別に検討し、通所日や通所形態、通所方法を記載した全利用者の通所予定表を作成して通所体制を整えた。新型コロナウイルス感染症対策に必要な情報を利用者に伝えるため、A4カラー・4頁のコロナ対策文書を作成した。当初は2週間に1回、その後月1回定期的に作成し、感染の動向やどう行動するか等をわかりやすく説明している。感染状況や感染防止対策、注意点など要点が誰にも理解できる内容になっており、他の多くの事業所からも求められ提供したとのことである。
2	タイトル	利用者主体の支援を基本方針とし、権利擁護について説明した支援計画書を作成するとともに利用者の意思を尊重した支援に取り組んでいる
	内容	利用者主体の支援を基本方針として取り組んでいる。職員倫理綱領、行動規範、支援の基本事項、虐待の防止、苦情解決制度等、利用者の権利擁護に重要な事柄を説明した利用者用の「支援計画書」を作成、配布、説明している。〈働く仲間、社会人〉として利用者を尊重し、職員側の価値観の押し付けにならないよう特に気をつけ、意思確認が必要な場合は複数の支援者で対応するようにしている。意思決定支援が必要な状況に応じて、その判断をした場合の利益や不利益、影響等を含め丁寧に説明し、利用者が主体的に意思決定できるよう支援している。
3	タイトル	利用者の生活歴や経験、技能を尊重し、高齢になっても働き続けられるよう支援体制を整え、GHや関係機関と連携して支援している
	内容	毎日通所して作業活動に参加することが利用者の〈生活の土台〉になっていると考え、高齢になっても働き続けられるよう支援している。令和2年3月末時点の就労継続利用者65名の内約4分の1が60歳以上（16名、内10名がGH居住）で、65歳以上が70歳代の3名を含め11名、全体の16.9%である。〈利用者の歩んできた道筋、経験、身につけてきた技能、技術を尊重し、どの利用者も参加できる作業種を用意する〉との事業所の方針の下でGHや保護者、関係機関と連携しながら利用者の地域生活を支える支援に取り組んでいることが伺われる。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	法人の新たな人事評価制度や事業所の業務水準表、職員育成計画等による、組織力・支援力の向上に向けた引き続きの取り組みに期待したい
	内容	就労支援事業所としての業務内容や課題に対する取り組み指標を具体的に示した業務水準表（業務評価表）を定めている。業務水準表により、事業所の役割や機能を具体的に把握して業務が行えるようになり、作業マネジメント等を含め組織力を向上していく土台ができた、と評価している。一方、困難事例などに対応する組織的な支援力、個々の職員の主体的な取り組み姿勢や、個々の職員との管理者の面談・育成が十分に行っていない面があるとのことである。法人の新たな人事評価制度とあわせて組織力、支援力の向上に向けた今後の取り組みに期待したい。
2	タイトル	利用者の立場に立った当事者主体の考え方にに基づき、知的に障害のある人への情報のバリアフリーに引き続き取り組んでいくよう期待したい
	内容	知的障害者は他の障害者と比べ「当事者主体」が尊重されていない面が多く、契約書類等重要な情報内容も知的に障害のある人たちには理解が難しい、知的に障害のある人に対する「情報のバリアフリー化」がより重要であり、事業所として利用者にもっと理解しやすいものを作成したい、としている。事業所は、利用者向けの支援計画書や新型コロナウイルス感染防止文書等を工夫したり、利用者が意思決定を行う際、利益・不利益、影響等を含め丁寧に説明して意思決定できるよう取り組んでいる。情報のバリアフリーについて引き続き取り組んでいくよう期待したい。
3	タイトル	多種類の作業種を用意し多様な利用者が多数参加できる作業活動を用意しながら、工賃要項の改正、工賃額増に引き続き取り組むよう望まれる
	内容	就労日事業所の平均工賃額増が課題とされるが、年齢、障害等幅広い利用者を多数受け入れる事業所には多種類の作業種が必要となる。事業所は3年連続で受注収入額増だが、通所利用者が増え平均工賃額が下がったとのことであり、多様な利用者の受入れと工賃額増の両立は難しい面がある。事業所は作業種を整理し、作業収入額が高く多量の作業工程ができる作業種を新規開拓した。作業内容や役割と工賃が連動していない現在の工賃要項も改めたいとしており、多様な利用者の受け入れていく体制と共に工賃要項の改正、工賃額増に取り組んで行くよう望まれる。