

福祉サービス第三者評価結果報告書【令和7年度】

年 月 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 土田 和博

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	近本 聡子		H0404087
	②	植村 義秀		H1801080
	③	川畑 俊一		H2301081
	④	笹野 武則		H2301005
	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 1312800236
事業所連絡先	〒	198-0043		
	所在地	東京都青梅市千ヶ瀬町3丁目393-4		
	TEL	0428-23-3612		
事業所代表者氏名	施設長 福田 和弘			
契約日	2025年 5月 26日			
利用者調査票配付日(実施日)	2025年 10月 17日			
利用者調査結果報告日	2025年 11月 28日			
自己評価の調査票配付日	2025年 8月 12日			
自己評価結果報告日	2025年 11月 28日			
訪問調査日	2025年 12月 5日			
評価合議日	2026年 2月 10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、利用者全員(就労移行支援:5名、就労継続支援B型:63名)を調査対象にし、評価者が直接面談する聞き取り方式で実施しました。調査当日欠席した利用者には、事業所から調査票を配付し、回答は直接評価機関に郵送するアンケート方式を併用して実施しました。			

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。

年 月 日

事業者代表者氏名

印

1	<p>理念・方針（関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）</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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)利用者の人権尊重と利用者本位の支援</li> <li>2)利用者や家族の安心・利用者の安全・安定した運営</li> <li>3)希望に満ちた生活環境の提供</li> <li>4)愛と信頼があるれる支援</li> <li>5)専門性を生かしたサービスの提供</li> </ol>
2	<p>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）</p>
	<p>(1)職員に求めている人材像や役割</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>②利用者の言動を常に意識し耳を傾け、支援の求めには適切で丁寧な対応をする。</li> <li>③利用者の個性を理解し、尊重するとともに対等の立場を守り真剣に対応する</li> <li>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の検証・修正・周知により、問題を先送りせず迅速に対応する</li> </ol> <p>(2)職員に期待すること(職員に持って欲しい使命感)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①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の理解と探求心、実践力</li> <li>②利用者個々のライフストーリーに思いを寄せて、しっかりと情緒的に受け止められる感性を磨き、利用者の「その人らしい生活」の実現に向けた支援をする姿勢</li> <li>③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に基づき、励まし育む姿勢。</li> </ol>

事業者が特に力を入れている取り組み①		
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①	利用者一人ひとりが得意な作業を活かし、役割が持てる環境づくりに取り組んでいます	
内容①	利用者の特性や希望を丁寧に把握し、利用者一人ひとりが自分の得意な作業を活かせる作業環境になるよう配慮しています。特に、どの利用者も「自分の役割」を持って活動していることを実感できることを重視し、作業内容や分担を見直しながら、利用者が自発的に作業に参加できるよう取り組んでいます。またこの支援方針を職員全体で共有する体制を整え、チームとして一貫した支援を行うよう心がけています。取り組みを通して利用者の意欲向上を図り、その結果利用者の作業意欲や満足度が向上し、職場全体の雰囲気も明るくなったと感じています。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	6-4-1	個別の支援計画等に基づいて、利用者の望む自立した生活を送れるよう支援を行っている
タイトル②	工賃向上と居場所づくりを両立させ、利用者にあった働き方ができるよう支援しています	
内容②	「工賃向上」と「居場所づくり・働く場づくり」の両立を実現し、利用者が自分の意向に沿った働き方ができるよう支援しています。そのため、利用者の希望や成長段階に応じた働き方が選択できるよう、生産性重視の第1作業部と生きがい重視の第2作業部。という二部制の運営により支援しています。第1作業部は、作業内容や工程の難易度の高い作業を行って高い工賃を得ることができ、第2作業部は、自分の年齢や体力、希望に合った作業を選び、工賃は高くなくても「ここに来るのが楽しい」と感じながら働ける場になるよう取り組んでいます。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	4-1-1	事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる
タイトル③	快適な作業環境になるよう、利用者、職員が共に「5S活動の推進」に取り組んでいます	
内容③	就労継続支援事業所として、労働安全衛生法を準用した安全衛生管理に力を入れて取り組んでいます。事業所ではこれまでも利用者を対象とした労働安全衛生研修を行うとともに、日常的なチェック体制や安全確認を習慣化し、常に細心の注意を払って行動できるようにしています。今年度はさらに「利用者の生産活動における安全と健康を確保し、快適な職場環境」にしていく取り組みとして、「5S活動の推進」を事業計画の重点活動の一つに挙げ、所内の「整理、整頓、清掃、清潔、習慣化」を徹底できるよう職員と利用者が一緒になって取り組んでいます。	

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	幅広い年齢や障害の特性、能力等に応じて誰もが役割を持って働ける場となるよう、多種多様な作業種や内容の作業を用意して支援しています
	内容	60名を超える利用者それぞれが自分に合った仕事ができるよう多種多様な種類・内容の作業活動を設けて支援しています。作業の種類は菓子箱・化粧箱の組み立て、シール貼り、ガス給湯器の解体・分別、商品の箱詰め、電子機器や部品の分解・箱詰め、ウエスの分別・計量・梱包、丁合・封入・紙加工等の受託作業のほか、公園や駐車場の清掃・除草、墓石の洗浄・除草等、受注先企業・団体は22にもなります(R6年度)。そして、作業工程を細かく分け、できることや得意なこと、やりたいことを見つけ、誰もが生きがいを感じられるよう支援しています。
2	タイトル	わかりやすい情報提供を大切にし、利用者が自分たちはどのような支援を受けるのか理解できるように『支援計画書』を作成して支援しています
	内容	知的や発達に障害のある人たちが意思決定するプロセスにおいて、情報をわかりやすく提供することが重要だと考えています。そのため、利用者が自分たちはどんな支援を受けるのかが具体的にわかる『支援計画書』を作成・配布して説明しています。この中では、総合支援法の基本理念や法人・青梅福祉作業所の基本理念、職員倫理綱領、行動規範、職員の責務など、イラスト入りのわかりやすく言い換えた文章で具体的に理解できるように説明しています。また事業計画の内容全般についても丁寧に説明し、利用者にとってのマニュアル、手順書にもなっています。
3	タイトル	作業活動中や通所時のインシデント・事故、苦情、事件等に対するリスクマネジメントと安全管理を丁寧にを行い、必要な対策を講じています
	内容	作業活動中や通所時に起きるインシデント・事故、苦情、事件等に対するリスクマネジメントと安全管理を丁寧に行っています。特に通所時には通勤経路の危険性や転倒、自転車の交通事故、万引き・往来の人への問題行為等のリスクがあり、警察が関与する状況になった場合は事業所が対応しています。通勤経路の変更や転倒しにくい靴、自転車のルールや道路の歩き方・道路横断などの交通安全講習を行い、地域の警察官と情報交換を行って理解や配慮が得られるようにしています。また作業中の事故防止のため、労働安全講習を行い、5S活動を実践しています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	新たな中・長期計画を策定して職員と共有し、重要な課題に対する取り組みをより計画的・実効的に進めていかれるよう望みます
	内容	青梅福祉作業所の今後の事業運営の方向性や取り組み課題等について運営会議等で検討していますが、中・長期計画としては策定されていないようです。現在、利用者の高齢化に伴う「働く場・居場所づくり」、安心・安全への備え、工賃向上等の課題に取り組み、今後取り組むべき課題についても検討しています。重要課題に対する取り組みをより実効的に進めるためには、中長期的な展望の下で計画的に実施していくことが重要だと思われます。そのため、新たな中・長期計画を策定して課題や取り組みを職員と共有し、事業運営を行っていかれるよう望みます。
2	タイトル	速やかな情報共有や作業調整を円滑に行う等、情報の効率的な連絡・共有、必要な情報に対する意識強化を図っていかれるよう望みます
	内容	職員間での情報共有や作業調整に時間がかかる場合があり、効率的な連絡・共有体制が必要だと考えています。また、インシデント報告や事故報告等の周知に時間がかかったり、インシデントの状況を見逃してしまい情報共有ができないことがあるようです。そのため、朝会や利用者帰宅後に情報共有の時間を設ける、情報共有ツールを充実させる、等を対策として検討しています。これらの対策を実施し、情報共有や作業調整等を円滑に行えるようにし、また必要な情報に対する意識強化等を図っていかれるよう望みます。
3	タイトル	キャリアパスや人材育成計画に対する職員の理解を深め、より効果的に人材育成を図っていかれるよう望みます
	内容	人材育成は法人の人事評価制度に基づいて行い、役割資格等級基準や職務能力基準書によりキャリアパスを周知しています。しかし職員自己評価からはリーダー層を含め、キャリアパスに対する理解や人材育成計画に対する評価は高くない傾向が伺われます。人材の育成には職員自身が能力向上に取り組む意識を持つことが重要ですが、能力向上の基準や指標となるのが役割資格等級基準や職務能力基準書になると思います。キャリアパスや人材育成計画に対する職員の理解を深め、人事評価制度をより効果的に運用して、人材育成に取り組んでいかれるよう望みます。