

評価細目の第三者評価結果

(障害者・児福祉サービス分野)

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 | コメント |
|-----------------------------------|---------|---|
| I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。 | | |
| 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 | 運営方針を明確に示している。運営方針において、利用者の自立した生活のために就労機会の提供と就労に必要な知識や技術の習得支援を適切かつ効果的に行うこと、地域との結びつきや関係機関との連携を図ること、関係法令を遵守することを明確にしている。運営方針は重要事項説明書にも明記し、利用者や家族に対しても周知を図っている。運営方針は、定期的に開催するスタッフミーティングにおいて周知を図ると共に、改訂を行った際にも周知を図っている。 |

I-2 経営状況の把握

| | 第三者評価結果 | コメント |
|---|---------|--|
| I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。 | | |
| 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 | 生産活動における収入と利用者へ支払う給与、生産活動を行う上で必要な経費（通信費、交通費、水道光熱費）等の年間予算（計画）を策定している。当該予算と実績を把握し、目標が達成できなかった要因を分析すると共に、改善方法を明確にする取り組みを行っている。 |
| 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 | 持続可能な経営を行うため、生産活動における収益性の向上を経営課題の柱としている。このため請負業務の新規拡大、品質の向上、マーケティングに対する取り組みを行っている。発注企業が安価で良質なものを求める傾向にあり、一般企業との競争の中にあっても受注することができる競争力の強化も中長期的な課題としている。利用者の労働時間、生産活動、多様な働き方、支援力向上、地域連携活動について定期的に評価する取り組みを行っている。 |

I-3 事業計画の策定

| | 第三者評価結果 | コメント |
|---------------------------------------|---------|---|
| I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。 | | |
| 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 | 事業収入から必要経費を控除した額が、利用者の賃金総額を上回ることを長期目標としている。また、未達成の額（利用者の賃金総額を下回っている額）を毎年30%ずつ削減することを中期目標（3年計画）としている。この目標を達成させるため、新たな生産活動としてネット通販による新事業の試行的な取り組みを開始している。 |
| 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 | 生産活動における収益性を向上させる長期目標を設定している。当該長期目標の達成に向け中期目標を設定すると共に、改善計画を毎年策定している。また、改善計画とそのための取り組み（実績）を評価し、未達成の原因分析と具体的な改善策を毎年策定している。 |

| | | |
|---|---|---|
| I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。 | | |
| 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 | 生産活動における予算(目標)を積算し、収益性を向上させる取り組みを計画的に行っている。予算と実績を把握すると共に、未達成の原因分析と具体的な改善策を策定しているが、これらは職員と合議的に行っている。また、必要に応じて利用者にも予算の達成状況等、一連の取り組みの開示を行っている。 |
| 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 | 利用者の意欲向上を図るため、毎日行っている朝礼と終礼において、業務連絡の他、生産活動の進捗(計画の達成度合い)や賃金の現状、賃金を更に増やすための方策等を利用者に周知する取り組みを行っている。 |

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 | コメント |
|--|---------|---|
| 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。 | | |
| 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 | 就労継続支援の質を高めるため、年間研修計画に基づき「新型コロナウイルス感染症対策」「防災対策」「虐待防止対策研修」「障害の種類と対応」等の研修を計画的に実施している。また、外部講師を招聘し発達障害に関する研修(発達障害の特性の理解、利用者の個別性の理解、円滑なコミュニケーションを図る技術の習得等)を実施している。 |
| 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 | 利用者の労働時間や生産活動、利用者の働き方、支援力、地域連携活動に対する評価を定期的に行っている。生産活動における収入と利用者へ支払う給与、生産活動を行う上で必要な経費等の年間予算を策定し、当該予算と実績の比較を行っている。目標が未達の場合には未達に終わった要因を分析すると共に、改善方法を明確にする取り組みを行っている。 |

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 | コメント |
|--|---------|---|
| Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。 | | |
| 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 | 管理者を含む経営層は、利用者や職員が快適に活動できる環境整備に注力している。事業所開設からの5年間の実績を踏まえて、持続可能な事業運営を目指した取り組みをリードしている。現在は職員の自主性を醸成する取り組みを強化している。経営層の考え方や姿勢等はスタッフミーティングを通じて職員に周知している。 |
| Ⅱ-1-(1)-② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取り組みを行っている。 | a | 法令等を遵守していることを確認するため、「自主点検表」を活用した点検を定期的に行っている。法令に基づき、利用者に対する虐待を防止するための研修を行っている。利用者の障害への理解を高める研修や、権利擁護のために必要な知識を得る研修等を計画的に行っている。 |
| Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。 | | |
| 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。 | a | 管理者を含む経営層は、利用者の一般就労を実現する取り組みにリーダーシップを発揮している。このため、事業所内での作業にとどまらず、利用者の希望や状態に基づき段階的に施設外就労への参加を積極的に支援している。また、利用者の就労意欲を高める取り組みにも注力している。 |
| 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。 | a | 生産活動における安定性の確保を第一義的な改善課題としている。この実効性を高めるために計画の策定とその評価を行うと共に、取り組みの修正と目標の変更等を行っている。また、経営層は、品質を高める取り組み（歩留率の低減や検品体制の強化、利用者のモチベーションを高める取り組み等）や、発注元の新規開拓、新たな生産活動の発掘（ネット通販）等をリードしている。 |

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

| | 第三者評価結果 | コメント |
|--|---------|---|
| 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。 | | |
| 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 | 障害者福祉を中心とした福祉サービスの提供における経験年数や、職責（管理者、サービス管理責任者等）、職員の希望等に基づき計画的な確保・定着・育成（資格取得支援、研修の受講支援）等の取り組みを行っている。 |
| Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。 | a | 「職能等級規程」に基づく人事管理を総合的にしている。正社員については、5段階の職能等級に従って定期的な評価を行っている。正社員以外の職員については、4段階の職能等級に従って定期的な評価を行っている。また正社員への転換基準を規定している。利用者についても「職能等級規程」の中で評価基準を設けており、3段階の職能等級に従って定期的な評価を行っている。また、障害者雇用ではない職員への転換基準を規定している。 |
| Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。 | | |
| 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組んでいる。 | a | 働きやすい環境を整備するため、勤務日、勤務時間、時間帯、1か月における勤務日数等は職員の希望を尊重した編成を行っている。また、勤務の編成にあたり、毎月職員に対する個別面接を実施している。 |

| | | |
|--|---|---|
| II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。 | | |
| 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 | 「職能等級規程」において職能等級に応じた資格要件を定めている。当該資格要件と職員（利用者を含む）一人ひとりの希望に基づき育成や資格取得の支援、研修の受講支援等を行っている。 |
| 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。 | b | 年間の研修計画に基づき計画的な研修を実施している。一定の専門性の習得を目的とする場合は、外部講師を招聘した研修を実施している。今後は、職員の育成や実施する研修に関する基本方針の明確化に期待したい。 |
| 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 | 「職能等級規程」において定めた職能等級に応じた資格要件と職員（利用者を含む）一人ひとりの希望に基づき、育成や資格取得の支援、研修の受講支援等を行っている。発達障害に対する理解と円滑なコミュニケーション技術を専門的に習得するため、外部講師による研修を実施している。 |
| 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。 | | |
| 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。 | c | サービス提供の開始にあたり利用者の「見学」や「体験」の受け入れを行っている。この中で、特別支援学校の生徒を「実習生」として受け入れる取り組みを行っているが、今後、大学生や専門学校生、高校生等の実習生を受け入れる取り組みに期待したい。 |

II-3 運営の透明性の確保

| | 第三者評価結果 | コメント |
|---|---------|--|
| 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。 | | |
| 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 | 「障害福祉サービス等情報公表制度」において、利用者の労働時間（1日あたりの平均労働時間）、生産活動（生産活動における収支と利用者へ支払う賃金の比較）、利用者の多様な働き方を推奨する体制、利用者に対する支援力、地域連携活動を評価した情報等を公表している。 |
| 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 | 利用者に対する公正な就労支援、公正な事業所運営、事業所運営の透明性について一定の取り組みを行っているが、公正性や透明性を高める更なる取り組みの検討を行っている。 |

II-4 地域との交流、地域貢献

| | 第三者評価結果 | コメント |
|--|---------|--|
| II-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。 | | |
| 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 | 工業製品を個別に梱包する作業や、完成品の品質管理を事業所ではなく近隣の工場で行う施設外就労の支援を行っている。施設外就労には職員が同行している。現在2社と契約しているが、更に新規契約を獲得する取り組みを行っている。利用者の一般就労に向けて施設外就労を積極的に支援している。 |
| II-4-(1)-② ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。 | b | ボランティアの受け入れ態勢を整備しているが受け入れ実績はない。ボランティアにも精神障害や知的障害等に関する一定の知識や技術が求められるため、ボランティアを育成する取り組みも必要であるが、現在はボランティア育成の取り組みは行っていない。 |

| | | |
|---|---|---|
| II-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。 | | |
| 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 | 利用者の個別支援計画を作成した相談支援専門員との連携（障害支援区分の認定申請支援や利用者の状態変化に伴う情報共有等）を図っている。サービス提供開始前に生産活動の「体験」を行っているが、この「体験」の段階からサービス利用希望者が居住する市町村との情報共有を行っている。 |
| II-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。 | | |
| 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。 | b | 一般就労を希望する利用希望者へのサービス提供を基本としており、一般就労に至るまでのプロセスや一般就労を実現させるために必要な知識や技術の習得方法等に関するニーズを把握する取り組みを行っている。 |
| II-4-(3)-② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動が行われている。 | b | 一般就労を希望する利用希望者に対して、事業所における生産活動の「体験」機会を設けている。「体験」は1週間程度を基本としているが、希望により延長する場合もある。利用希望者は当該「体験」を踏まえてサービス利用の判断を行っている。 |

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 | コメント |
|---|---------|---|
| Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。 | | |
| 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 | 就労継続支援A型を利用するまでの活動歴や病歴、利用者の希望（生産活動内容、労働時間、賃金、一般就労の希望、施設外就労の希望等）を職員間で共有している。また生産活動に関する意欲、巧緻性、作業速度、習熟、適応性、持続力、集中力、責任感等の評価を行い、それらの情報を共有している。これら利用者に関する情報共有を図り、利用者を尊重した支援を行っている。 |
| Ⅲ-1-(1)-② 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 | 支援においては利用者の尊厳を保持する対応を行っている。利用者のサービス提供記録を適切に管理することや、請求に基づき開示すること、サービス提供終了後5年間保存すること等を重要事項説明書に明記している。個人情報は個人情報保護法に則り取り扱うことや、医療機関や市町村等の関係機関に提供する場合は同意（「個人情報使用同意書」の提出を受ける）を得た上で行うこと等も併せて明記している。 |
| 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。 | | |
| 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 | 利用希望者に対して「見学」や「体験」の機会を設け、事業所が提供する就労継続支援に関する情報提供を行っている。客観的な見地から就労継続支援A型より就労移行支援等が妥当と考えられる場合は、希望に基づき助言（就労移行支援と就労継続支援A型の違いや、個別性に基づく客観的な判断等）を行っている。 |
| 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 | サービス提供の開始にあたり、サービス管理責任者が重要事項（サービスの目的、基本方針、建物と設備、職員配置、サービス提供内容、利用料金、記録の管理、緊急時の対応、苦情の申し立て方法と連絡先、虐待防止に関する相談窓口と連絡先等）を説明し、その同意を得る取り組みを行っている。労働条件（期間の定めの有無、雇用期間、業務内容、就業時間、時間外労働の有無、休日、休暇、定年、継続雇用制度、賃金、社会保険について等）を明確にした上で利用者との雇用契約を締結している。 |
| 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 | 一般就労や就労移行支援、就労継続支援B型、他の就労継続支援A型等へ移行（契約の終了）する場合は、相談支援専門員との連携を図っている。一般就労に移行した利用者に対しては、半年間に渡り毎月定期的に連絡を行い、状況把握と必要な助言等を行っている。 |
| Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。 | | |
| 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。 | b | 生産活動を行う上で、利用者が作業しやすい環境整備（室温管理、作業手順の工夫、利用者が希望する作業に関わる、利用者同士の関係に配慮する等の支援）に注力している。今後、利用者の満足度を把握するアンケートの実施を検討している。 |

| | | |
|--|---|--|
| 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。 | | |
| 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 | 重要事項説明書に苦情の受付担当者、受付時間、連絡先、さいたま市障害福祉課の連絡先、埼玉県運営適正化委員会の連絡先を掲載している。苦情を受け付けた際の対応手順を示したマニュアル（窓口で解決できない場合は合議的に解決を図り、合議的に解決できない場合は関係機関へ連絡した上で解決を図る等、解決に至るまでの手順を明確にしている。）を整備している。 |
| 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。 | a | 作業中であっても利用者の希望により随時相談できる体制を整備している。相談への対応を行うにあたり、利用者のプライバシーが確保できるスペース（他の利用者に相談内容が伝わらないようになっている）を設けている。 |
| 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。 | a | 利用者の業務日誌を作成する取り組みを行っている。業務日誌には、一日の作業内容と共に利用者の相談内容や要望、意見を併せて記録している。また、相談等に対する対応の結果も併せて記録している。 |
| 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。 | | |
| 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 | 日頃から生産活動に関連して発生する可能性のある事故を防止する取り組みを行っている。利用者と職員を対象とした労働者災害補償保険への加入に加え、民間の業務災害補償保険にも加入している。 |
| 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。 | a | 新型コロナウイルス感染症対策として健康チェック表の記入（体温と体調の確認を記録している）、利用者と職員に対するうがいと手洗いの励行、アルコール消毒の実施、黙食とスタンダードプッシュを推奨するポスター掲示等を行っている。また、利用者や職員が感染した場合の対応手順を整備している。その他の感染症を防止する取り組みや蔓延を防止する取り組みも併せて行っている。 |
| 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。 | a | 毎年定期的に防災研修を実施している。災害時の円滑な非難のために避難訓練（6か月に一度）を実施している。また、火災報知器の定期的な点検も実施している。 |

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

| | | |
|---|---|--|
| Ⅲ-2-(1) 提供するサービスの標準的な実施方法が確立している。 | | |
| Ⅲ-2-(1)-① 提供する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 | 現在事業所で行う作業は5~6種類ある。これらの生産活動について利用者が行う作業ごとにマニュアルを整備している。また、利用者が行う一日の作業内容と作業時間、作業目標を明確にして利用者が作業をしやすい環境整備を行っている。 |
| 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 | 毎日作業終了後に職員が作業ごとの評価を行い翌日の作業準備（作業の遅れや問題点等に対する修正を行っている）を行っている。また、利用者の心身の状態や作業効率等に応じて、作業方法の変更や利用者が関わる作業内容等の変更を行っている。 |

| | | |
|---|---|--|
| 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。 | | |
| Ⅲ-2-(2)-① 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 | 基礎的日常生活（日常生活のリズムや健康状態等の10項目）、対人関係（コミュニケーションや意思表示等の4項目）、作業力（就労意欲や指示内容の理解、判別力、適応性等の13項目）、作業態度（持続力や集中力等の7項目）、その他（服薬管理やパソコンスキル等の14項目）のカテゴリーに基づきアセスメント（サービス提供前の「体験」を通じて把握する項目もある）を行っている。当該アセスメントの結果に基づき、利用者の希望や状態に応じた「就労継続支援A型計画書」を作成している。当該計画は、サービス管理責任者が原案を作成（合議的に内容を確定させている）し、利用者の同意を得る取り組みを行っている。 |
| Ⅲ-2-(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 | 「就労継続支援A型計画書」においては、利用者の活動歴や希望、生産活動を行う上での課題、健康状態等を踏まえた目標を明記すると共に、その目標を実現させるための支援方針や支援内容を設定している。目標と支援内容は6か月ごとに評価を行い、必要に応じて目標と支援内容等の見直しを行っている。 |
| Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。 | | |
| 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 | 利用者は毎日、作業終了後に業務日誌への記録を行っている。職員は利用者が記録した業務日誌の内容を確認し、必要に応じて利用者への対応を行っている。加えて、職員は利用者ごとに支援記録（毎日、作業の様子に関する内容を記録している。）を作成すると共に、当該支援記録の共有を図っている。また、職員は「日報報告書」に生産活動の成果や進捗、利用者の様子等を記録すると共に、それらの情報を共有している。 |
| 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 | 利用者が記入する業務日誌と、利用者ごとに記入する支援記録についてはノートに記入している。職員が記入する「日報報告書」や、アセスメント表、「就労継続支援A型計画書」はデータにより管理している。これらに含まれる利用者の個人情報の漏洩を防ぐために必要な管理を行っている。 |

評価対象A 個別評価基準

A-1 利用者の尊重と権利擁護

| | 第三者評価結果 | コメント |
|---------------------------------------|---------|--|
| A-1-(1) 自己決定の尊重 | | |
| 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 | 「就労継続支援A型計画書」の作成に際し、利用者の希望（業務内容、労働時間、賃金、一般就労）を把握する取り組みを行っている。アセスメントにおいても、就労能力の自覚や就労意欲、作業意欲と積極性、持続力、集中力、作業遂行の自立、NGワード等を把握している。これらを踏まえ、利用者の希望や意思を尊重した個別支援を行っている。 |
| A-1-(2) 権利侵害の防止等 | | |
| 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 | 職員は、埼玉県が実施する権利擁護に関する研修や、虐待防止に関する研修に参加している。また、虐待防止に関する研修を事業所において毎年定期的実施している。 |

A-2 生活支援

| | | |
|--|---|---|
| A-2-(1) 支援の基本 | | |
| 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 | 詐欺被害を受けた利用者に対しては、相談支援専門員と連携して生活環境（物品管理や金銭管理）に対する配慮を行っている。一般就労を実現した利用者は昨年、一昨年と2名ずつとなっている。一般就労に至るまでの目標（期間）は、利用者の個別性を尊重して設定している。 |
| 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 | 利用者の状態に応じて、円滑なコミュニケーションを図るための具体的対応方法を模索する取り組みを行っている。利用者の作業の様子や言動、作業への取り組み方、意欲、仕草等に関する情報を職員間で共有している。また、コミュニケーションを図ることが困難な利用者に対しては、相談支援専門員やケースワーカー等と連携した対応を行っている。 |
| 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 | 利用者が得意なことと不得意なこと、やりたいこととやりたくないこと等を把握する取り組みを行っている。加えて、得意なことを活かしたいという利用者の気持ちや、不得意なことを克服したいという希望、不得意なことはやりたくないという希望、施設外就労に携わりたいという希望等を尊重し、一般就労を目指した支援を行っている。 |
| 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 | 「就労継続支援A型計画書」に基づき、生産活動への支援を行っている。基本的には全ての利用者（利用者の希望を尊重している）に対して一般就労を目指した支援を行っている。一般就労に移行する前に施設外就労に携わる支援を行っている。施設外就労に携わる支援は利用者の希望を尊重して行っている。また、施設外就労に際しては事業所からの送迎を行っている。現在、事業所における生産活動を4種類行っている。また6名の利用者が施設外就労に携わっている。 |
| 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 | 利用者の希望に基づき一般就労を目指した支援を行っているが、利用者の障害（精神障害、難病による障害、発達障害、身体障害等）や利用者の状態、意欲、気持ち等に応じた生産活動への支援を行っている。 |

| | | |
|--|---|---|
| A-2-(2) 日常的な生活支援 | | |
| A-2-(2)-① 個別支援計画にもとづく日常的な生活支援を行っている。 | a | 利用者の洗髪や入浴の状態に基づき、必要に応じて清潔保持の個別支援を行っている。また、衣服の状態に基づき同様の個別支援を行っている。これらの清潔保持に関する支援は「就労継続支援A型計画書」に基づき行っている。その他にも利用者の生活環境が気になる場合は、必要に応じて家庭訪問等を行っている。家庭訪問は利用者の同意を得た上で行っている。 |
| A-2-(3) 生活環境 | | |
| 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 | 生産活動中の室温と湿度を管理し、利用者の体調や作業をしやすい環境を整備している。生産活動においては、利用者同士の相性や性格にも配慮を行っている。作業する際の座席への配慮も行っている。これらの配慮は、利用者の要望（随時、利用者からの相談対応を行っている。）に基づき行っている。また、生産活動中における避難訓練を毎年定期的実施している。 |
| A-2-(4) 機能訓練・生活訓練 | | |
| 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 | 利用者が携わる作業を利用者の希望により選定している。また、利用者の状態に応じて携わる作業の変更も行っている。今までできなかったことができるようになること通じて、利用者が自信をつけることができるように支援している。利用者によっては作業療法的な作業への関わりを支援している。生活訓練として、全ての利用者が清掃に関わる取り組みを行っている。また、生活訓練としてトイレの使い方（清潔に使う方法）に関する勉強会を行っている。 |
| | | |
| 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 | 「健康チェックシート」を活用し、毎日検温と体調の確認を行い、その結果を記録している。発作が起こった場合や、体調急変時には必要な対応を行っている。発作が生じる可能性のある利用者については、必要な対応方法等をあらかじめ把握（当該対応方法等はアセスメントシートに記入し、関係する職員間で共有している。）している。 |
| 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 | 訪問看護事業所との連携を図り、看護師の定期訪問を受けていたが、今後は体制の再構築を検討している。また、協力医療機関との連携を図り、利用者の状態に応じて協力医療機関から主治医への連絡体制を整備している。 |
| A-2-(6) 社会参加、学習支援 | | |
| 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 | 利用者の希望に基づき、一般就労に向けた資格取得支援（アロマセラピーの資格に必要な費用の支援）を行っている。また、一般就労の前段階として施設外就労を積極的に支援している。利用者の社会参加としても施設外就労の支援を行っている。 |
| A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援 | | |
| 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。 | b | 自立した生活を送っている利用者が多いが、食生活や入浴の状況、着衣の状況、睡眠環境等において必要な支援を個別に行っている。これら日常生活上の支援は、相談支援専門員との連携の元に行っている。 |

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援 | | |
| 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 | 「就労継続支援A型計画書」に位置付けた支援に対するモニタリングに基づき、家族や相談支援専門員と共同して当該計画の見直しの必要性を検討している。家族からの相談に対しても必要な助言や対応を行っている。未就学児を養育している利用者に対しては、子どもを事業所に連れてきてもらい必要な対応を行っている。 |

A-3 発達支援

| | | |
|--|---|--|
| A-3-(1) 発達支援 | | |
| 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 | 未成年の利用者に対しては、保護者と連携を図り必要な支援を行っている。また、支援にあたっては、希望や尊厳、自尊心等に配慮しながら対応している。利用者の状態によっては「就労継続支援B型」や「生活介護」の利用等を提案している。特別支援学校の生徒を対象に、生産活動を体験する「実習」(1週間程度)の受け入れを行っている。当該「実習」を通じて「就労継続支援A型」の利用を検討してもらう取り組みを行っている。 |

| | | |
|---|---|--|
| A-4-(1) 就労支援 | | |
| 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。 | a | 基本的には全ての利用者の一般就労を目指す支援を行っている。一般就労までの期間や目標設定は、利用者の希望や個別性に基づき行っている。また、一般就労への適応を円滑にするために、利用者の希望に基づき一般就労に近い施設外就労の支援を行っている。昨年、一昨年と2名ずつの利用者が一般就労を実現させている。 |
| 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。 | a | 利用者の状態や適性(意欲や指示内容の理解度、作業の正確性、判別力、修正力、巧緻性、作業速度、持続力、集中力、適応性等)、障害(精神障害、身体障害、発達障害)に応じて関わる作業を変更する対応を行っている。午前と午後で関わる作業を変更する場合もある。また、利用者同士の関係性にも配慮した作業位置、作業内容にする対応も行っている。 |
| 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。 | a | 一般就労に際し、利用者の希望に基づき必要な助言(業務内容や作業環境に関する助言)や、就職希望先への情報提供等を行っている。利用者の一般就労後6か月間は、就労定着のための支援(就職後、毎月定期的に手紙や電話で連絡をとっている)を行っている。 |