

別紙

福祉サービス第三者評価の結果

1 評価機関

名称： コスモプランニング有限会社	所在地： 長野市松岡1丁目35番5号
評価実施期間： 令和6年5月16日から令和6年12月11日	
評価調査者（評価調査者養成研修修了者番号を記載） B16021、B18016、050482、B2023019	

2 福祉サービス事業者情報（令和6年10月現在）

事業所名： （施設名） 長野市ふたば園	種別： 就労継続支援B型
代表者氏名： 中澤 和彦 （管理者氏名） 山口 剛史	定員（利用人数）： 20名（22名）
設置主体： 長野市 経営主体： 長野市社会事業協会	開設（指定）年月日： 平成22年 4月 1日
所在地：〒388-8015 長野県長野市篠ノ井石川1523番地2	
電話番号： 026-293-5152	FAX番号： 026-214-0023
電子メールアドレス： futaba-en@nagano-shajikyo.or.jp	
ホームページアドレス：http://nagano-shajikyo.or.jp/nsjk/Futaba/index	
職員数	常勤職員： 7名 非常勤職員 3名
専門職員	施設長（園長） 1名
	サービス管理責任者 1名
	生活支援員 1名
	職業指導員 3名 2名
	書記 1名
運転士 1名	
施設・設備の概要	・作業室・・・2室 ・更衣室・・・2室 ・相談室・・・2室 ・静養室・・・2室 ・便所・・・3室

3 理念・基本方針

○社会福祉法人長野市社会事業協会基本理念

長野市事業協会は、利用者の人としての尊厳を大切にし、地域社会でゆとりと潤いのある、その人らしく、いきいきと自立した日常生活が送れるように、利用者本位のニーズに合った福祉サービスの提供に努めます。

○社会福祉法人長野市社会事業協会基本的視点

- ・私たちは、利用者や家族の声を大切にし、利用者と対等な立場で信頼関係を築きます。
- ・私たちは、サービスの質の評価を行い、公正で良質かつ適切なサービスを提供するよう

に努めます。

- ・私たちは、地域やその他の関係機関と連携し、より充実したサービスが受けられるよう努めます。
- ・私たちは、サービス内容の情報提供を行い、個人情報 を適正に取り扱い、事業運営の透明性の確保に努めます。
- ・私たちは、専門性を高めるため、常に研鑽し、資質の向上に努めます。

4 福祉サービス事業者の特徴的な取り組み

長野市ふたば園は長野市を設置者として社会福祉法人長野市社会事業協会が運営している。当事業所の障害者福祉施設「長野市ふたば園」としての開設は障害者自立支援法による新事業体系の移行による平成22年4月であるが、その沿革は昭和55年5月27日、長野市篠ノ井御幣川に開所した「在宅心身障害通所支援施設」まで遡ることができ、長野市障害者共同作業所訓練施設「ふたば園」として昭和60年4月1日に現在地に新築移転して、現在に至っている。

当事業所の運営母体である社会福祉法人長野市社会事業協会は現在、障害関係施設(施設入所、生活介護、就労移行、就労継続、居宅介護、短期入所事業)、児童福祉関係施設(障害児通所支援施設、放課後等デイサービス、母子生活支援施設、保育所)、保護施設(救護施設、社会事業授産施設)、高齢者関係施設(特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、通所介護事業)など、33事業所52の福祉サービス施設(令和6年4月1日現在)を運営しており、ライフステージに応じた一生サポートできる生涯支援を目指している。当事業所もそのうちの障害者支援法に基づく1事業所として、長野市に居住する様々な特性を持つ在宅の利用者の自立と社会経済活動への参加を促すために必要な支援を提供している。

当事業所のある川柳地区(旧更級郡川柳村)は、長野市善光寺平の南部に位置し、近隣には川柳将軍塚古墳がある。事業所周辺は水田及び果樹園が広がる農業地帯であり、集落内を東西に主要地方道長野信州新線が、東端にJR篠ノ井線、しなの鉄道、新幹線が通っている。当事業所に隣接して同じく長野市を設置者として社会福祉法人長野市社会事業協会が児童発達支援を運営する長野市篠ノ井愛の樹園がある。

現在、当事業所の就労継続支援B型の登録利用者は23名ほどおり、年齢層は10代後半から70歳代後半までと幅広く、「20歳から39歳」の方が三分の二弱、「40歳から59歳」の方が五分の一強で、障害者総合支援法の下、利用者の殆どは長野市、若干名が千曲市から自宅やグループホームから通所してサービスを受けている。

当事業所で提供しているサービスの内容は就労継続支援B型で法人の障害者支援南部事業部の他の就労移行支援・就労継続支援B型・就労定着支援の事業所と連携を取りながら長野市南部地域の障害者のニーズに対応している。当事業所に通う利用者の障害区分では療育手帳を保持する方と精神障害者福祉手帳保持者、身障者手帳保持者がおり、様々な特性をもつ利用者に合わせて、箱折り・きのこキャップ組み立て・プラスチック加工・キャラクター製品加工などの受託加工、施設外就労、施設外支援、企業実習等のサポートを行っている。当事業所の職員も「実習の受入れ先の確保」「就職活動の支援」「職場への定着のための支援」「職業リハビリテーション」等に沿い、長野市中心部及び千曲市の企業開拓に懸命に取り組んでおり、また、「日常生活支援」「生活活動支援」「相談支援」「社会体験」「余暇支援」等に力を入れている。

このような流れの中、令和2年度から令和9年度までの8年間の法人としての中長期総合計画が策定されており、就労継続B型事業の方向性として「工賃アップの取り組み」「利用者の受入れ」等が記載されている。この中長期総合計画に基づき、今年度の当事業所事業計画の運営重点事項として「利用者確保と利用率の向上」「本人主体の個別支援計画を基本とし、障害特性に配慮した支援、環境設定を行う」「利用者の自己決定と選択を尊重し、働き甲斐を感じられるような作業を提供するとともに、工賃アップに取り組む」などを掲げている。また、法人の障害者支援南部事業部の13事業所と連携し、障害特性に応じた専門的な支援を実施して、事業運営の安定化を図るとともに利用者の一般企業への就労を支援しつつ日々の活動に取り組み、社会に貢献しようとしている。

5 第三者評価の受審状況

受審回数（前回の受審時期）	2回目（平成29年度）
---------------	-------------

6 評価結果総評（利用者調査結果を含む。）

◇特に良いと思う点

1) 生産活動の充実と余暇利用の支援

法人の中長期総合計画の、「事業の今後の方向性」の中の「障害者支援事業について」では、運営基本方針として「どんなに障がいが重くても地域で当たり前な生活支援、自立支援を推進する」としており、当事業所では地域の企業との連携を図り、就労継続支援B型として事業所のカラーを明確にし障がい特性に応じて一人ひとりの達成感が実感できる作業種目・作業内容・余暇活動を提供し、利用者ニーズに合った環境づくりをしている。

社会の多様化が進む中で、障がい者のニーズも同じように多様化しており、一事業所や施設だけではニーズを満たすことが難しくなっていると言われている。そうした中、当事業所では利用者一人ひとりのニーズに合わせ生産活動支援と日常生活支援、社会体験活動などを個別支援計画に組み込み、利用者が自立した社会生活を営むことができるよう働く場を提供するとともに、知識及び能力を高めるために必要な支援、訓練の充実を図っている。

当事業所では生産活動として紙器加工、きのこキャップ組立て、プラスチック加工、キャラクター製品加工、アパート清掃作業、除草作業、資源回収などを行っており、それぞれの作業に担当職員を置き、利用者一人ひとりの力量に合わせ、共に作業をしながら支援している。

また、社会体験として外出や事業所内での四季の行事を企画し、公共施設を利用してルールを学び社会生活への適応力を高めるとともに利用者の生活に張り合いをもっていただけるように、利用者一人ひとりの希望に合わせての余暇活動に取り組んでいる。地域に出たの花見、グループ外出（ボウリング・カラオケ・外食）などを行い、隣接の公民館でのダンス、事業所内でのカラオケ大会、おたのしみ会、新年会、かき氷、焼き芋大会、キッチンカー来訪による昼食会なども行っている。当事業所では併せて日常生活支援として、生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言、住居などの地域生活・生活設計に関する助言等も行い、関係機関との連絡・調整もしている。

障がいがあるということは、社会参加の機会や選択肢が限られた環境で生活をしているという状況にあるのではないかと考えられる。「インクルーシブ」や「ダイバーシティ」などと表現される共生社会の実現においても、就労支援は欠かせないものとなっており、利用者が作業をして日々の疲れを取り、余暇の時間を楽しむことは日々の活力を得るためにも必要なことではないかと思われる。行きたい場所に好きな人と自分で稼いだお金で出掛ける、親から自立して一人で生計を立てる、時には羽目を外す、そんな当たり前の暮らしや経験ができるように当事業所ではスモールステップを心掛け、職員間の意思統一を図りつつ支援に当たっている。

2) 職場内でのコミュニケーション活性化のための取組

職員の意見や提案が運営に活かされることで、働きやすい職場、風通しの良い職場づくりに繋がると言われている。職員の考えを組織として吸い上げるためには、上司と部下をつなぐためのコミュニケーションの活性化が必要ではないかと思われる。意見を伝えやすいように機会や手段、ルート等を工夫し、更に、その意見や提案が経営層まで届く仕組みが大切ではないかとも思われる。当事業所は管理者である園長、支援統括のサービス管理者、経理事務の書記兼職業指導員、作業支援・生活支援・余暇支援担当の職業指導員及び生活支援員など、10名の職員で構成しており、まさに少数精鋭の態勢が組まれている。毎年度、職員個々に配布される当事業所の運営方針には会議要綱が定められており、職員会議やケース検討会、会議録の作成などが円滑に行われ、職員間の情報共有化とともに意思統一が図られている。

法人として目標管理制度が導入されており、期初の目標設定時の面接での確認や中間面接での進捗状況の振り返りなども行われ、職員が園長等に意見や提案を言えるようになっている。更に、当

事業所として独自にサービス管理責任者と職員との1対1のミーティング「1 on 1 ミーティング」を実施しており、「部下に話をしてもらおう」「上司が先に自分の考えや答えを言わない」「上司に依存した関係にならないようにする」を基本に、利用本位のサービス提供に資するために、また、働きやすい職場づくりのために職員から聴く時間を設け、問題があれば、その解決に向けて互いに考え、実際の行動に繋げるようにしている。

当事業所では一人ひとりの利用者の担当者を決めているが、利用者の多様性に配慮して他の職員も日常的に関わり、利用者主体のサービスを提供している。職員の支援が違うことで戸惑うのは利用者であり、そうした相違がないように職員同士が相手の意見や助言に耳を傾け、共に考え、安心して話せる雰囲気づくりに努め、何でも共有できるチーム支援に徹している。

法人の中長期総合計画の、「事業の今後の方向性」の中の「人事について」では「職員が長く働きたい職場、働きやすい職場を目指し職場環境の向上に取り組んでいきます」としており、当事業所の今年度事業計画の運営重点事項でも「職場のモラルハラスメントを防止し、風通しの良い組織、働きやすい職場環境を築く」と掲げ、職員同士が尊重し合い、また、横のコミュニケーションを取り合い、円滑な業務運営に繋げている。

3)利用者本位の個別支援計画の作成とアセスメント

法人の理念「利用者の人としての尊厳を大切にして地域社会でゆとりと潤いのある、その人らしくいきいきと自立した日常生活が送れるよう、利用者本位のニーズにあった福祉サービスの提供に努めます」とあり、利用者の自己決定を尊重する内容で、事業所全体で共有されている。基本的な生活習慣や社会的な生活・活動、コミュニケーション・対人関係等のアセスメントシートから本人の意向を把握して、その能力や意欲を引き出し、自己決定を尊重した個別支援計画の作成へと繋げて支援内容を実践している。

個別支援計画の策定は利用者の基本情報や身体状況、生活状況等の記載されたアセスメントシートを用いて、利用者と一緒に個別支援計画を作成している。その後、計画通りのサービスが実施されているかを確認し、必要に応じて相談支援事業所など関係機関との支援会議も実施している。現在、より利用者本位の個別支援計画になるようにアセスメントシートの見直しも行っている。

また、モニタリングは個別支援計画の見直しに合わせて実施されており、「サービス実行・モニタリング総括表」には計画の進捗状況やニーズの充足状況などが確認できるようになっている。更に、個別支援計画の見直しは、6ヶ月毎に行われ、利用者の心身の状態が変化したり、意向が変わった場合には随時見直しを行っている。

4)利用者支援における傾聴

当事業所では利用者の自律・自立生活のために、利用者や家族から聞き取ったアセスメント内容を詳細に記入し、他職種との連携や支援会議等に参加し、利用者の心身の状況、生活習慣、望む生活等を把握して個別支援計画に反映し実践している。

今年度の当事業所の事業内容にも「相談支援」として「相談支援事業者と連携を図りながら、利用者の心身の状況を把握し適切な助言、支援等を行う」と掲げ、現場では、休憩時間等を活用して利用者本人から「じっくり聞く」「話す時間を作る」等、利用者に関わる時間を持ちながら望む生活へ向けて、気持ちのコントロール等の手助けをしており、業務日誌やケース記録からも職員が利用者の訴えに耳を傾けていることを窺うことができた。

特に、丁寧に耳を傾けて聴くこと、相手の心や気持ちを受容し共感すること、話し手側が「話を聴いてもらった」「自分を理解してもらえた」と感じられるような具体的な対応をしており、利用者も傾聴をしてもらえることで自分の考えが整理でき、また、納得することで、そのことが生き方、生きる姿勢への自信にもつながっているのではないかと思われる。

◇改善する必要があると思う点

1) 利用者と地域との交流を広げるための取組

法人の中長期総合計画の運営基本方針に「地域ニーズに対応した貢献」として「地域との連携の確立」「地域から信頼される事業の提供」「地域における公益的な取組」などを掲げ推進しようとしている。また、同じ中長期総合計画の、「事業の今後の方向性」の中の「障害者支援事業について」

でも運営基本方針として「どんなに障がいが高くても地域で当たり前な生活支援、自立支援を推進する」とし、地域の企業との連携を図り、就労継続支援B型として事業所のカラーを明確にし障がい特性に応じて一人ひとりの達成感が実感できる作業種目・作業内容を提供し、利用者ニーズに合った環境づくりに取り組もうとしている。

現在、地域の障がい者グループホームに住み、高齢者のデイサービスと併用して当事業所に通う利用者おり、また、利用者の生活に張り合いをもっていただけるように、利用者一人ひとりの希望に合わせての余暇活動として、花見、グループ外出(ボウリング・カラオケ・外食)など、地域に出て、「地域で生活する力」を身につける体験の機会も設けている。更に、当事業所として毎年度、地域に住む特別支援学校の生徒や施設入所利用者の体験実習を受け入れ、事業所の利用へと結びつけている。

一方、地域住民との交流を目的に、例年、実施していた「ふたば祭」が新型コロナ以降、開催が中断されている。また、就労支援事業所という特性上、社会福祉の仕事を目指す短大や専門学校生の実習の希望が皆無という状況である。

障害福祉サービスを提供する施設や事業所では、関係機関はもちろんのこと、地域の自治会や学校などとの「つながり」が重要視されてきているという。また、障がい者が一人の人間として、住み慣れた地域で当たり前な生活していくためには、地域との交流や活動を通じた関係づくりを行い連携していくことが不可欠ではないかと思われる。

今後、隣接の公民館や事業所のスペースを利用して地域の人々に向けたイベントや教室を開催し、また、ダンス療法の講師の下、地域の人々とともに利用者がダンスを楽しむ機会を持つなど、事業所を開放することで、地域の人々との交流に繋げ、障がい者や事業所のことを知ってもらえるきっかけにされたら良いのではないだろうか。

2)施設の更なる整備

当事業所の建物は来年で築40年を迎え、機能面で抜本的なリニューアルを要する個所も出始めているように思われる。職員が小まめな手入れをしながらプライバシーが守れるような環境を整えているが、障がい特性及び特別配慮が必要な場合の個室の提供等、職員の配意と工夫だけでは補えない部分もあり、市の所管部署との認識の共有と対応が必要な時期に差し掛かっているものと思われる。

国では「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」に基づき高齢者、障害者、妊婦や子ども連れの人を含む全ての男女が社会の活動に参加・参画し、社会の担い手として役割と責任を果たしつつ、自信と喜びを持って生活を送ることができるようハード・ソフト両面にわたる社会のバリアフリー・ユニバーサルデザインの推進に取り組んでいる。また、高齢者や障害者等の自立を支援し、介護者の負担軽減を図るため、福祉機器の開発のための実用化支援、情報バリアフリー環境の整備、高齢者等にやさしい住まいづくり、まちづくり、都市公園、交通機関、道路整備等高齢者や障害者等が自立しやすい社会基盤の整備を推進している。

障害を持つ利用者の環境には支援員・指導員等の人的な環境、施設や用具などの物的環境、更に、自然や社会の事象などがあるといわれており、こうした人、物、場などが相互に関連し合い利用者の豊かな生活を支えることに繋がるものと思われる。

利用者の活動が豊かに展開されるように設備面での環境を整え、特に、保健的環境や安全面での整備について、園単独では難しいと思われる箇所もあるので関係部署と相談しながら計画的に取り組まれていくことを期待したい。

7 事業評価の結果（詳細）と講評

共通項目の評価対象Ⅰ福祉サービスの基本方針と組織及び評価対象Ⅱ組織の運営管理並びに評価対象Ⅲ適切な福祉サービスの実施（別添1）、内容評価項目のA-1利用者の尊重と権利擁護、A-2生活支援（別添2）

8 利用者調査の結果

聞き取り方式で実施

ただし、長野県福祉サービス第三者評価事業評価結果取扱要領第2条第1項の規定により、有効回答者数が10人未満のため非公開とします。

9 第三者評価結果に対する福祉サービス事業者のコメント（別添4）

（令和7年1月1日）

今回が2回目の第三者評価の受審となりましたが、当事業所を様々な角度からご指導・ご助言をいただきありがとうございました。

利用者満足度の高さや職員の利用者に対する姿勢を高く評価されたことは職員の励みとなります。

今回ご指摘をいただきました地域との交流に関してはコロナ禍で様々な行事が中止となり地域との交流が途絶えてしまった事が大きいと思います。地域の方との交流する機会を作っていきたいと思います。

また、「施設の更なる整備」については、築40年となり、老朽化が至るところで進んでいます。指定管理者制度による経営のため、設置者である長野市と連携を取り、今後の事業の方向性も加味しながら、安心して安全に利用できる施設環境を整えていきたいと思っています。

今回の第三者評価の結果を職員全員で共有し、利用者、家族、地域から信頼される事業所となるよう、更なる努力をしていきたいと思っています。

(別添 1)

事業評価の結果（共通評価項目）

福祉サービス種別 障がい者・就労継続支援B型

事業所名（施設名） 長野市ふたば園

第三者評価の判断基準

長野県福祉サービス第三者評価基準の考え方と評価のポイント、評価の着眼点【障がい者・児福祉サービス版】共通項目に係る判断基準による

○判断基準の「a、b、c」は、評価項目に対する到達状況を示しています。
 「a」評価・・・よりよい福祉サービスの水準・状態、質の向上を目指す際に目安とする状態
 「b」評価・・・aに至らない状況＝多くの施設・事業所の状態、aに向けた取組みの余地がある状態
 「c」評価・・・b以上の取組みとなることを期待する状態

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
I 福祉サービスの基本方針と組織	1 理念・基本方針	(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	b	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1 理念、基本方針が法人、福祉施設・事業所内の文書や広報媒体（パンフレット、ホームページ等）に記載されている。 ■ 2 理念は、法人、福祉施設・事業所が実施する福祉サービスの内容や特性を踏まえた法人、福祉施設・事業所の使命や目指す方向、考え方を読み取ることができる。 ■ 3 基本方針は、法人の理念との整合性が確保されているとともに、職員の行動規範となるよう具体的な内容となっている。 ■ 4 理念や基本方針は、会議や研修会での説明、会議での協議等をもって、職員への周知が図られている。 □ 5 理念や基本方針は、わかりやすく説明した資料を作成するなどの工夫がなされ、利用者や家族への周知が図られている。 ■ 6 理念や基本方針の周知状況を確認し、継続的な取組を行っている。 	<p>・長野市ふたば園の運営母体である社会福祉法人長野市社会事業協会は長野市内で33事業所52福祉サービスを展開している。法人としての明確な基本理念と基本的視点があり、法人のパンフレットや事業計画、ホームページなどに掲載されている。当事業所は基本的に在宅の障がいを持つ10代後半から70代後半までと幅広い利用者が作業をしながら、知識、技能の向上に必要な支援、訓練を受けている。法人の基本理念・基本的視点に沿い当施設としての事業の目的・運営方針を明らかにして支援に当たっている。その目的・方針では当施設の存在意義、使命や役割等が明確にされており、利用者ニーズに即したきめ細かなサービス提供に努めている。基本理念や基本的視点は期初の会議等で読み合わせ職員に周知されており、法人の「職員基本指針（求められる職員像）」と共に具体的な実践へと繋がられている。今後、利用者に向けて、理念や基本的視点の中の生活に繋がる項目をわかりやすくするための絵や写真などで多用化及び図示化などの工夫をして説明されることを期待したい。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
I	2 経営状況の把握	(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	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	<p>7 社会福祉事業全体の動向について、具体的に把握し分析している。</p> <p>8 地域の各種福祉計画の策定動向と内容を把握し分析している。</p> <p>9 利用者数・利用者像等、福祉サービスのニーズ、潜在的利用者に関するデータを収集するなど、法人（福祉施設・事業所）が位置する地域での特徴・変化等の経営環境や課題を把握し分析している。</p> <p>10 定期的に福祉サービスのコスト分析や福祉サービス利用者の推移、利用率等の分析を行っている。</p>	<p>・法人として全国及び長野県の知的障がい福祉協会、身体障害者施設協議会、社会福祉法人経営者協会、関係団体等の研修に参加し、施策、改革の方向性などを把握している。また、法人内には「経営企画会議」があり、地域の利用者の推移等も含めた環境の変化も加味し、事業の将来性・継続性を見通しながら経営環境や課題を把握し地域の福祉ニーズも分析している。「経営企画会議」では毎年度末に各施設や各事業所から上がって来る事業報告を基に次年度へ向けて法人全体の事業報告書を作成し、各事業部の「運営の実績」として利用状況、利用率等の分析も行っている。更に、法人内の施設・事業所が関わりを持つ長野市を中心とした相談支援事業者、障害福祉サービス事業者、保健・医療機関等と連携しつつ、情報収集も行っている。</p>
			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	<p>11 経営環境や実施する福祉サービスの内容、組織体制や設備の整備、職員体制、人材育成、財務状況等の現状分析にもとづき、具体的な課題や問題点を明らかにしている。</p> <p>12 経営状況や改善すべき課題について、役員（理事・監事等）間での共有がなされている。</p> <p>13 経営状況や改善すべき課題について、職員に周知している。</p> <p>14 経営課題の解決・改善に向けて具体的な取組が進められている。</p>	<p>・法人として、また、法人内組織の障害者支援南部事業部及び当事業所として事業報告書や収支報告書を作成し分析しており、組織体制や職員体制、財務状況、運営上の課題を洗い直して、次年度の事業計画や収支予算として課題解決に向けて具体的に取り組んでいる。当事業所としても事業計画、資金収支予算書が作成され、施設の課題や計画の進捗状況が期初の職員会議で明らかにされている。更に、職員個々の目標管理等にも事業計画や課題などがリンクされるようになっている。法人の令和2年度から令和9年度の10年間の、中長期総合計画が策定されており、当事業所でも園長から職員へのヒアリングが随時実施され、職員の意見・提案等も活かされるようになっている。</p>
	3 事業計画の策定	(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	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	<p>15 中・長期計画において、理念や基本方針の実現に向けた目標（ビジョン）を明確にしている。</p> <p>16 中・長期計画は、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容になっている。</p> <p>17 中・長期計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。</p> <p>18 中・長期計画は必要に応じて見直しを行っている。</p>	<p>・法人として令和2年度から令和9年度までの中長期総合計画が策定されており、経営計画の評価・見直しを5ヶ年を単位に行って、次期計画へと繋げている。法人が運営する児童支援事業や障害者支援事業、高齢者支援事業などについてそれぞれの事業としての現状と課題を明確にし、変化するニーズや福祉施策の動向を踏まえて、法人や事業部、施設、事業所の進むべき方向性が「中長期事業経営収支見込」等の数値目標とともに明らかにされている。当事業所としても「利用者確保と利用率の向上」「本人主体の個別支援計画を基本とし、障害特性に配慮した支援、環境設定を行う」などを事業計画の運営重点事項として掲げ、その達成のために法人内の他の施設・事業部・事業所とともに中長期総合計画の具現化に努めている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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	<p>19 単年度の計画には、中・長期計画の内容を反映した単年度における事業内容が具体的に示されている。</p> <p>20 単年度の事業計画は、実行可能な具体的な内容となっている。</p> <p>21 単年度の事業計画は、単なる「行事計画」になっていない。</p> <p>22 単年度の事業計画は、数値目標や具体的な成果等を設定することなどにより、実施状況の評価を行える内容となっている。</p>	<p>・法人の中長期総合計画（令和2年度から令和9年度まで）を反映した単年度の法人事業計画が立案され、更に、法人内の障害者支援南部事業部及び当事業所の年度事業計画へと連鎖している。事業所の事業計画には「事業の目的」「運営方針」「運営重点事項」「事業内容」などが網羅されており、単年度における事業が具体的に示され実行可能な計画となっている。別に数値的な指標として収支予算も組まれている。</p>
		(2) 事業計画が適切に策定されている。	① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しを組織的に行われ、職員が理解している。	b	<p>23 事業計画が、職員等の参画や意見の集約・反映のもとで策定されている。</p> <p>24 計画期間中において、事業計画の実施状況が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて把握されている。</p> <p>25 事業計画が、あらかじめ定められた時期、手順にもとづいて評価されている。</p> <p>26 評価の結果にもとづいて事業計画の見直しを行っている。</p> <p>27 事業計画が、職員に周知（会議や研修会における説明等）されており、理解を促すための取組を行っている。</p>	<p>・中長期総合計画に沿った年度の法人・事業部・事業所の事業計画が策定されている。また、施設では職員会議が毎月1回開かれている。そのほかに、職員は横の組織としての委員会にも参画しており、事業計画の策定から見直しまでのPDCAの流れの中で、意見を述べる事が可能となっている。更に「就労継続支援」など、事業内容毎の打ち合わせも定期的に行っており、意見・要望などが集約され課題の把握に活かされている。職員に向けて毎年度、事業計画等の内容が網羅された「運営指針」が配布されている。職員基本指針（求められる職員像）や職員倫理綱領、各種マニュアル等も綴じこまれていることから、期初の職員会議で説明がされ、自らの目標にも取り込み、その後も随時目を通し実践に努めている。今後、計画の実施状況について期末のみでなく、期の中間等、評価・見直しの時期を定め、利用者や職員等の意見を取り入れるような手順を定め、実施されることを期待したい。</p>
			② 事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	b	<p>28 事業計画の主な内容が、利用者や家族等に周知（配布、掲示、説明等）されている。</p> <p>29 事業計画の主な内容を利用者会や家族会等で説明している。</p> <p>30 事業計画の主な内容を分かりやすく説明した資料を作成するなどの方法によって、利用者等がより理解しやすい工夫を行っている。</p> <p>31 事業計画については、利用者等の参加を促す観点から周知、説明の工夫を行っている。</p>	<p>・利用者へのサービス提供に関わる事項として当事業所事業計画の「運営重点事項」に「本人主体の個別支援計画を基本とし、障害特性に配慮した支援、環境設定を行う」と掲げており、一人ひとりの利用者の「個別支援計画」の中にその主旨を組み込んで利用者や保護者にも説明している。また、年間行事計画や園だより」等を送付し、より具体的に計画がわかるようにしている。計画に沿って利用者への参加を促し余暇支援の充実も図っている。今後、事業計画の利用者に関わる内容を小まめに説明する機会を更に設けられていくことを期待したい。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
I	4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組	(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。	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。	b	■ 32 組織的にPDCAサイクルにもとづく福祉サービスの質の向上に関する取組を実施している。	<p>・法人の委員会活動としての権利擁護委員会、リスクマネジメント委員会などが毎月行われており権利擁護についての実践、緊急時対応等、全体のサービスの質のアップに繋がっている。職員は福祉サービスの向上に日々取り組んでおり、自らの支援方法や技術を振り返って、サービスの質を自己評価する「評価表」にも取り組んでいる。また、法人として外部委員による「運営協議会」を開催し、意見・助言等を運営に活かしている。法人としての「苦情解決に関する規程」に沿い、事業所としての第三者委員が選任されており、苦情や相談内容に基づき継続的に改善への活動が行われている。外部評価機関による第三者評価については今回で2回目の受審となる。</p>
			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。		□ 36 評価結果を分析した結果やそれにもとづく課題が文書化されている。	
II	1 管理者の責任とリーダーシップ	(1) 管理者の責任が明確にされている。	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	■ 41 管理者は、自らの福祉施設・事業所の経営・管理に関する方針と取組を明確にしている。	<p>・法人組織図、また、当事業所の業務分担表で業務内容等が明確にされており、職員にも周知されている。管理者は当事業所の園長として定例の職員会議で現状の取り組みや今後に向けての方向性を示し、職員に対して自らの役割と責任を明らかにしている。職員に毎年度配布される「運営方針」には「会議要綱」「研修計画」「業務分担表」「支援マニュアル」などが綴じられ、また、有事の際のリスクマネジメントマニュアルでも役割などが明確になっている。更に、事業所としてのBCP(事業継続計画)にも意思決定者としての役割、意思決定代行者等が一覧として掲載されており、権限委任等が明確になっている。加えて、家族にも事業所の経営・管理に関する方針や取組などを利用開始時に説明し理解に繋げている。</p>
■ 42 管理者は、自らの役割と責任について、組織内の広報誌等に掲載し表明している。						
■ 43 管理者は、自らの役割と責任を含む職務分掌等について、文書化するとともに、会議や研修において表明し周知が図られている。						
■ 44 平常時のみならず、有事(災害、事故等)における管理者の役割と責任について、不在時の権限委任等を含め明確化されている。						

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント	
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	■ 45	管理者は、遵守すべき法令等を十分に理解しており、利害関係者（取引事業者、行政関係者等）との適正な関係を保持している。	<p>・「法令遵守規程」が法人として定められており、園長は当事業所の「法令遵守管理者」として、業務を遂行する中で、職員と連携をとりながら法令遵守を徹底している。事業所の管理者として自らも法人内で実施される管理者会議へ出席したり研修に参加しており、率先垂範して倫理や法令等の遵守に取り組んで、福祉分野以外の関連法令についても理解を深めている。また、法人内にある「虐待防止委員会」などと協働しつつ、「権利擁護への意識の向上」や「虐待防止について」、更に、労働基準法など、事業所内で遵守すべき法令等の周知も図っている。</p>
					■ 46	管理者は、法令遵守の観点での経営に関する研修や勉強会に参加している。	
					■ 47	管理者は、環境への配慮等も含む幅広い分野について遵守すべき法令等を把握し、取組を行っている。	
					■ 48	管理者は、職員に対して遵守すべき法令等を周知し、また遵守するための具体的な取組を行っている。	
		(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	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	■ 49	管理者は、実施する福祉サービスの質の現状について定期的、継続的に評価・分析を行っている。	<p>・管理者は当事業所の所長として福祉サービスの質に関する課題を十分把握している。「支援会議」や「ケース検討会」などで出された利用者や家族からの意見・要望などを基にその改善に向けて指導力を発揮し、職員とともに取り組んでいる。法人として安全衛生委員会等があり、また、当事業所として事故・ケガ等については「事故報告書・ヒヤリハット報告書」などを基に職員間で検討し、虐待や差別等の事案についても同じく法人の虐待防止委員会が機能するなど、委員会活動が充実しており、対策等も職員会議で周知している。更に、研修についても法人内に研修推進委員会や人材育成担当者会議などがあり、法人内外の研修に職員を派遣し、事業所内部でもほぼ2ヶ月～3ヶ月に1度、研修に取り組んでいる。</p>
					■ 50	管理者は、福祉サービスの質に関する課題を把握し、改善のための具体的な取組を明示して指導力を発揮している。	
					■ 51	管理者は、福祉サービスの質の向上について組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。	
					■ 52	管理者は、福祉サービスの質の向上について、職員の意見を反映するための具体的な取組を行っている。	
					■ 53	管理者は、福祉サービスの質の向上について、職員の教育・研修の充実を図っている。	
		(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。	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	■ 54	管理者は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、人事、労務、財務等を踏まえ分析を行っている。	<p>・基本的に法人本部で人事、労務、財務について管理をしているが、管理者は事業所の職員会議などを通じて理念・運営方針の浸透や職員の意思統一を図って、人事、労務、財務等、運営面での効率的な業務を目指し具体的に取り組んでいる。財務面では法人の本部に負う部分が大きく、社会福祉法人という非営利的な福祉サービスという性格上事業所の収入が利用率に左右されることから新規利用者の受け入れについて態勢を整備し、利用率アップを図っている。また、事業所の支出面に留意しつつ、すべての業務についてもコストがかかっていることを意識し、法人内の「経営企画会議」や「財務担当会議」と協働して、経営の改善や業務の実効性を高めるために効率的な人員配置を整備している</p>
					■ 55	管理者は、組織の理念や基本方針の実現に向けて、人員配置、職員の働きやすい環境整備等、具体的に取り組んでいる。	
					■ 56	管理者は、経営の改善や業務の実効性の向上に向けて、組織内に同様の意識を形成するための取組を行っている。	
■ 57	管理者は、経営の改善や業務の実効性を高めるために組織内に具体的な体制を構築し、自らもその活動に積極的に参画している。						

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
II	2 福祉人材の確保・育成	(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。	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	<p>■ 58 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方や、福祉人材の確保と育成に関する方針が確立している。</p> <p>■ 59 福祉サービスの提供に関わる専門職（有資格の職員）の配置等、必要な福祉人材や人員体制について具体的な計画がある。</p> <p>■ 60 計画にもとづいた人材の確保や育成が実施されている。</p> <p>■ 61 法人（福祉施設・事業所）として、効果的な福祉人材確保（採用活動等）を実施している。</p>	<p>・法人の中長期総合計画や年度の事業計画では「サービスの向上を目指し、人材育成を積極的に進め、専門性の確保に努めます」としており、当事業所の人材の確保についても法人本部と連携しながら、必要な福祉人材の確保や人員体制の整備に計画的に取り組んでいる。また、法人、事業部、当事業所としての独自の研修が年間で行われており、別に法人の職階別研修もあり目標管理制度とも連動して、職員のモチベーションアップに寄与している。職員の自己申告カードの提出についても毎年度9月に実施され、異動・昇格についての希望なども記載することができ、法人全体の効率的な人員配置に活かされている。法人の第二期中長期総合計画に盛り込まれている「資格取得を支援する自己啓発支援制度や職員の自主性を重視した提案型研修」などにも法人本部や事業所から外部研修の情報が発信され、希望する職員は受講することができる。</p>
			② 総合的な人事管理が行われている。	b	<p>■ 62 法人（福祉施設・事業所）の理念・基本方針にもとづき「期待する職員像等」を明確にしている。</p> <p>■ 63 人事基準（採用、配置、異動、昇進・昇格等に関する基準）が明確に定められ、職員等に周知されている。</p> <p>■ 64 一定の人事基準にもとづき、職員の専門性や職務遂行能力、職務に関する成果や貢献度等を評価している。</p> <p>■ 65 職員処遇の水準について、処遇改善の必要性等を評価・分析するための取組を行っている。</p> <p>■ 66 把握した職員の意向・意見や評価・分析等にもとづき、改善策を検討・実施している。</p> <p>□ 67 職員が、自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくりができていない。</p>	<p>・法人の基本理念や基本的視点を踏まえた「職員倫理綱領」や「職員行動規範」が明確になっている。また、人材の育成、配置、処遇等も進めており、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。法人として目標管理制度が導入されており、同時にキャリアパス要綱の立案も進められている。更に、法人の中長期総合計画にも「人事について」として「採用」「異動」「職階制と給与」「その他」が明記されており、それらに基づき実施されている。目標管理制度の中で、上位者と面談する機会もあり職員の意向・意見なども集約されている。毎年度9月には「自己申告カード」を提出することにより希望する業種（サービス）についての意向も各施設・事業所で聴取されるようになってきている。現在進められている「キャリアパス要綱（案）」「期待される職員像・自己評価」についても早期に運用され、目標管理制度と処遇との連動や職員自ら将来を描くことができるような仕組みに繋がられていくことが望まれる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
II	2	(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	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	<p>■ 68 職員の就業状況や意向の把握等にもとづく労務管理に関する責任体制を明確にしている。</p> <p>■ 69 職員の有給休暇の取得状況や時間外労働のデータを定期的に確認するなど、職員の就業状況を把握している。</p> <p>■ 70 職員の心身の健康と安全の確保に努め、その内容を職員に周知している。</p> <p>■ 71 定期的に職員との個別面談の機会を設ける、職員の悩み相談窓口を組織内に設置するなど、職員が相談しやすいような組織内の工夫をしている。</p> <p>■ 72 職員の希望の聴取等をもとに、総合的な福利厚生を実施している。</p> <p>■ 73 ワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を行っている。</p> <p>■ 74 改善策については、福祉人材や人員体制に関する具体的な計画に反映し実行している。</p> <p>■ 75 福祉人材の確保、定着の観点から、組織の魅力を高める取組や働きやすい職場づくりに関する取組を行っている。</p>	<p>・法人として「就業規則」や「育児休暇、介護休業等に関する規程」があり、有給休暇や育児休暇の取得の促進、職員自己申告カードの提出、目標管理制度による個別面談の実施などを通じて職員が仕事に対して意欲的に取り組めるような環境を整えている。また、法人として「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」が今年度4月から4年間で実施されるようになっており、「年次有給休暇の取得日数を一人あたり平均年間12以上とする」ほかが進められている。更に、法人内の職員安全衛生委員会を中心に「メンタルヘルス活動の推進」に取り組んでいる。法人としての「心の健康づくり計画」も3ヶ年で推進されており、ストレスチェックや定期的な健康診断なども行って、心身の健康維持に取り組んでいる。法人として共済制度に加入しているほか、法人及び施設内に職員親睦会を設けており、慶弔金などを受けることができ、職員のリフレッシュのために指定保養所やテーマパークなども割引利用できるようになっている。職員の就業状況や意向・意見について把握もされており、現場で働く職員が休日を取りやすいように、利用者との関係性にも配慮しながら勤務シフト表が組まれて、出産や子育て、介護等にも柔軟に対応できるようにしている。当事業所として独自にサービス管理責任者と職員との「1on1ミーティング」が行われており、利用本位のサービス提供に資するため、働きやすい職場づくりのために職員から聴く時間を設けて意思疎通の場としている。</p>
		(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	a	<p>■ 76 組織として「期待する職員像」を明確にし、職員一人ひとりの目標管理のための仕組みが構築されている。</p> <p>■ 77 個別面接を行う等組織の目標や方針を徹底し、コミュニケーションのもとで職員一人ひとりの目標が設定されている。</p> <p>■ 78 職員一人ひとりの目標の設定は、目標項目、目標水準、目標期限が明確にされた適切なものとなっている。</p> <p>■ 79 職員一人ひとりが設定した目標について、中間面接を行うなど、適切に進捗状況の確認が行われている。</p> <p>■ 80 職員一人ひとりが設定した目標について、年度当初・年度末（期末）面接を行うなど、目標達成度の確認を行っている。</p>	<p>・法人の「基本的視点」「職員倫理綱領」「職員行動規範」が明確にされており、それらから「期待する職員像」を読み取ることができる。また、法人として目標管理制度が導入されており、「職階別業務表」によりそれぞれの職階に応じ「基本的業務」「求められる資質」「果たすべき役割」等が定められていることから、職員一人ひとりの職務や経験、スキルに応じて具体的な目標が設定されている。これを基に期初の目標設定時の面接での確認や中間面接での進捗状況の振り返りなども行われ、園長等から適切な助言や指導が行われている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 81 組織が目指す福祉サービスを実施するために、基本方針や計画の中に、「期待する職員像」を明示している。 ■ 82 現在実施している福祉サービスの内容や目標を踏まえて、基本方針や計画の中に、組織が職員に必要とされる専門技術や専門資格を明示している。 ■ 83 策定された教育・研修計画にもとづき、教育・研修が実施されている。 ■ 84 定期的に計画の評価と見直しを行っている。 ■ 85 定期的に研修内容やカリキュラムの評価と見直しを行っている。 	<p>・法人の基本理念や基本的視点を踏まえた「職員基本方針(求められる職員像)」が明確にされており、目指すべき職員像として人材育成の目標にもなっている。法人の中長期総合計画や年度事業計画、事業部年度事業計画、当事業所年度事業計画には法人や事業所内外の研修等に出席し、支援に関するスキル等の専門性の向上や利用者本位のニーズにあったサービスの提供、利用者の権利養護など、職員の資質向上に取り組むことが掲げられ、実践されている。当事業所内にも研修担当があり、「職場内研修計画」には「職場研修(職員育成)の方針」や「現状と課題(継続する課題、新たな課題)」、「年度の重点テーマ」などが明記され、研修後に受講者のアンケートを取ることで研修の評価をした上で、その成果についても分析し、次年度の年間計画策定時に反映している。法人としての階層別研修や専門部会研修も実施されており、体系的に教育・研修が実施されている。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 86 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等を把握している。 ■ 87 新任職員をはじめ職員の経験や習熟度に配慮した個別的なOJTが適切に行われている。 ■ 88 階層別研修、職種別研修、テーマ別研修等の機会を確保し、職員の職務や必要とする知識・技術水準に応じた教育・研修を実施している。 ■ 89 外部研修に関する情報提供を適切に行うとともに、参加を勧奨している。 ■ 90 職員一人ひとりが、教育・研修の場に参加できるよう配慮している。 	<p>・職員一人ひとりの知識、技術水準、専門資格の取得状況等については法人として把握しており、各施設や事業所の人員配置に活かしている。オンライン研修などを含めて職員は法人の階層別研修、業種別・職種別の専門部会研修等に参加して、また、長野県や長野県社会福祉協議会、長野県知的障がい福祉協会などの外部研修についても参加し、復命書の回覧や伝達研修等で職員間でその内容を共有している。当事業所としての職員の研修計画も立てられており、更に、法人や当事業所から提供された情報などを選び職員自らが希望する研修を探して研修計画を立て「個人目標」「研修目標」「内容」「実施時期」等を明記し、当事業所の運営の方針や運営重点事項に掲げる「利用者の意思及び人権を尊重し、常に利用者の立場に立った支援を提供するよう努める」「障害特性に配慮した支援、環境設定を行う」等に取り組んでいる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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。	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	<p>■ 91 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成に関する基本姿勢を明文化している。</p> <p>■ 92 実習生等の福祉サービスの専門職の研修・育成についてのマニュアルが整備されている。</p> <p>■ 93 専門職種の特性に配慮したプログラムを用意している。</p> <p>■ 94 指導者に対する研修を実施している。</p> <p>■ 95 実習生については、学校側と、実習内容について連携してプログラムを整備するとともに、実習期間中においても継続的な連携を維持していくための工夫を行っている。</p>	<p>・法人や当事業所では実習生の受け入れを福祉人材の確保とともに地域との関係づくりの一つとしてとらえ、社会福祉に関する資格取得を目指す県内外の大学生、短大生、専門学校生などの実習の受け入れについて前向きに取り組んでいる。就労支援事業所という特性上、社会福祉の仕事を目指す短大や専門学校生の実習の希望が皆無という状況であるが、実習元の短大・専門学校などと連携して実習の受け入れをすることは可能となっている。当事業所として毎年度、特別支援学校の生徒や施設入所利用者の体験実習を受け入れ、事業所の利用へと結びつけている。</p>
	3 運営の透明性の確保	(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	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	<p>■ 96 ホームページ等の活用により、法人、福祉施設・事業所の理念や基本方針、提供する福祉サービスの内容、事業計画、事業報告、予算、決算情報が適切に公開されている。</p> <p>■ 97 福祉施設・事業所における地域の福祉向上のための取組の実施状況、第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容について公表している。</p> <p>■ 98 第三者評価の受審結果、苦情・相談の体制や内容にもとづく改善・対応の状況について公表している。</p> <p>■ 99 法人（福祉施設・事業所）の理念、基本方針やビジョン等について、社会・地域に対して明示・説明し、法人（福祉施設・事業所）の存在意義や役割を明確にするように努めている。</p> <p>□ 100 地域へ向けて、理念や基本方針、事業所で行っている活動等を説明した印刷物や広報誌等を配布している。</p>	<p>・法人としてのホームページがあり全施設・事業所の事業報告等を閲覧できる。その中に当事業所のページもあり概要・事業報告を知ることができる。また、「財務諸表等電子開示システム(WAM NET)」のウェブサイト法人に関する現況報告書等（現況報告書、計算書類）の情報を公表しており閲覧することができる。今回当事業所として2回目の第三者評価受審となっており、結果についても公表される予定で、長野県ホームページからWAM NETへリンクすることができる。法人のホームページにはそのほか、苦情解決結果や法人としての個人情報保護規程などの主要な規程も公開されており、透明性が確保されている。法人のホームページを通じて様々な情報が提供されているが、一般的に、地域に向けての情報提供についてはまだまだ紙ベースで行われることが多いのではないかと考えられ、今後、事業所の事業内容などについて広報誌などで広く知らしめていくことが期待される。</p>
			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	<p>■ 101 福祉施設・事業所における事務、経理、取引等に関するルール、職務分掌と権限・責任が明確にされ、職員等に周知している。</p> <p>■ 102 福祉施設・事業所における事務、経理、取引等について内部監査を実施するなど、定期的に確認されている。</p> <p>■ 103 福祉施設・事業所の事業、財務について、外部の専門家による監査支援等を実施している。</p> <p>■ 104 外部の専門家による監査支援等の結果や指摘事項にもとづいて、経営改善を実施している。</p>	<p>・法人としての「処務規程」「文書取扱規程」「経理規程」などがあり、事務、経理、取引等について定めているほか、法人の事務部会も定期的に関われ統一が図られている。必要に応じて外部の専門家に相談し、助言を受けることも出来る。また、法人運営の透明性を図るために全施設・事業所が外部監査を受けている。決算に際し、外部の会計士による監査が行われており、法人本部や場合により事業所を訪れチェックもしている。更に、法人内の監事会が期中に施設や事業所の事務調査に入り、経理規程等に沿いチェックもしている。法人として理事会・評議員会とは別に運営協議会があり、利用者や地域の人々に運営状況を説明し、意見・要望等を聞く機会も年1回設けている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
II	4 地域との交流、地域貢献	(1) 地域との関係が適切に確保されている。	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	<p>■ 105 地域との関わり方について基本的な考え方を文書化している。</p> <p>■ 106 活用できる社会資源や地域の情報を収集し、掲示板の利用等で利用者に提供している。</p> <p>□ 107 利用者の個別の状況に配慮しつつ地域の行事や活動に参加する際、必要があれば職員やボランティアが支援を行う体制が整っている。</p> <p>□ 108 福祉施設・事業所や利用者への理解を得るために、地域の人々と利用者との交流の機会を定期的に設けている。</p> <p>■ 109 利用者の買い物や通院等日常的な活動についても、定型的でなく個々の利用者のニーズに応じて、地域における社会資源を利用するよう推奨している。</p>	<p>・法人の中長期総合計画の運営基本方針に「地域ニーズに対応した貢献」として「地域との連携の確立」「地域から信頼される事業の提供」などを掲げ推進しようとしている。また、同じ中長期総合計画の、「事業の今後の方向性」の中の「障害者支援事業について」でも運営基本方針として「どんなに障がいが高くても地域で当たり前の生活支援、自立支援を推進する」とし、地域の企業との連携を図って、就労継続支援B型として事業所のカラーを明確にし障がい特性に応じて達成感が実感できる作業種目・作業内容を提供して、利用者ニーズに合った環境づくりに取り組もうとしている。地域の障がい者グループホームに住み、当事業所に通う利用者もいる。また、利用者一人ひとりの希望に合わせて余暇活動として、花見、グループ外出(ボウリング・カラオケ・外食)などを行い、隣接の公民館でのダンス、事業所内でのカラオケ大会・おたのしみ会、キッチンカー来訪による昼食会などを行っている。今後、地域内の障がい者福祉センターや医療機関等の情報を収集し、また、地域の関係組織や相談支援事業所などと連携し、利用者のニーズに応じた地域の人々との可能な範囲での交流を支援されていくことが望まれる。</p>
			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。	b	<p>□ 110 ボランティア受入れに関する基本姿勢を明文化している。</p> <p>■ 111 地域の学校教育等への協力について基本姿勢を明文化している。</p> <p>□ 112 ボランティア受入れについて、登録手続、ボランティアの配置、事前説明等に関する項目が記載されたマニュアルを整備している</p> <p>□ 113 ボランティアに対して利用者との交流を図る視点等で必要な研修、支援を行っている。</p> <p>■ 114 学校教育への協力を行っている。</p>	<p>・ボランティアの受け入れについては、様々な特性を持つ利用者や直接接する場面が多く、また、十分な配慮が必要であることから難しくなっている。当事業所として毎年度、特別支援学校の生徒の体験実習を受け入れ、事業所の利用へと結びつけている。受け入れが難しい中ではあるが、今後、ボランティアを希望される方に向けて、利用者への理解を深めるためと定着化を目指し、障がいの特性等に関わる留意事項などについて事前に説明する機会を設けて、また、利用者の余暇支援などにボランティアの協力を得られるかどうか検討し、受け入れについての登録手続、事前説明等についても法人あるいは当事業所として明確にされていくことが期待される。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
II	4	(2) 関係機関との連携が確保されている。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 115 当該地域の関係機関・団体について、個々の利用者の状況に対応できる社会資源を明示したリストや資料を作成している。 ■ 116 職員会議で説明するなど、職員間で情報の共有化が図られている。 ■ 117 関係機関・団体と定期的な連絡会等を行っている。 ■ 118 地域の関係機関・団体の共通の問題に対して、解決に向けて協働して具体的な取組を行っている。 ■ 119 地域に適切な関係機関・団体がない場合には、利用者のアフターケア等を含め、地域でのネットワーク化に取り組んでいる。 	<p>・法人の障害者支援事業部として「ライフステージに応じた生涯支援」体制の確立を目指しており、障害福祉サービス事業者、保健・医療関係者、特別支援学校などと連携して、障がい者福祉全般についての課題解決に向け協働している。一人ひとりの利用者のアセスメントシートには当事業所利用に到るまでに関係した機関や団体等の記載がありすぐに情報として引き出せるようになっている。また、当事業所として「係分担当表」を作成し、各職員が工賃関係、ダンス、おたのしみ会、グループ外出等の各活動の担当を分担している。更に、「業務分担当表」も作成し、支援統括を中心に協働し、利用者の作業支援・生活支援の充実を図ることを目的としてダンス療法の講師、作業療法士などからの協力も得られるようになっている。加えて、長野県の知的障がい福祉協会の支援スタッフ部会、障がい者支援部会、長野市障害ふくしネットしごと部会などにも参画し情報交換などを行っている。</p>
		(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 120 福祉施設・事業所（法人）が実施する事業や運営委員会の開催、関係機関・団体との連携、地域の各種会合への参加、地域住民との交流活動などを通じて、地域の福祉ニーズや生活課題等の把握に努めている。 	<p>・法人として、利用者や地域の人々からなる外部委員による「運営協議会」を開催し、意見・助言等を運営に活かしている。法人としての「苦情解決に関する規程」に沿い、事業所としての第三者委員も地元の人権擁護委員などから選任されており、地域のニーズを上げていただくこともある。また、法人や当事業所も含めた施設・各事業所の有する専門性や特性を活かし地域住民の多様な相談に応じることで福祉ニーズ等を把握している。更に、日常的な福祉サービスの実施を通じて、当事業所の福祉サービスでは対応できない利用者等のニーズも把握している。このほか、現状、新型コロナ以降、地域の人々への公開が難しくなっているが、例年、事業所として「ふたば祭」を開き地域住民と交流しており、その際のコミュニケーションを通じて地域の福祉ニーズ等を把握している。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着 眼 点	コメント
			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。	b	<p><input type="checkbox"/> 121 把握した福祉ニーズ等にもとづいて、法で定められた社会福祉事業にとどまらない地域貢献に関わる事業・活動を実施している。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 122 把握した福祉ニーズ等にもとづいた具体的な事業・活動を、計画等で明示している。</p> <p><input type="checkbox"/> 123 多様な機関等と連携して、社会福祉分野のみならず、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどにも貢献している。</p> <p><input type="checkbox"/> 124 福祉施設・事業所（法人）が有する福祉サービスの提供に関するノウハウや専門的な情報を、地域に還元する取組を積極的に行っている。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 125 地域の防災対策や、被災時における福祉的な支援を必要とする人びと、住民の安全・安心のための備えや支援の取組を行っている。</p>	<p>・法人の中長期総合計画の運営基本方針に「地域ニーズに対応した貢献」として「地域における公益的な取組」を掲げ推進しようとしている。また、同じ中長期総合計画の「事業の今後の方向性」の「障害者支援事業について」の運営基本方針にも「どんなに障がいが重くても地域で当たり前な生活支援、自立支援を推進する」とし、地域の他施設・事業所と連携を図り、就労継続支援B型事業所としてタイムケア、移送支援なども行い利用者本位の支援を進めようとしている。非常災害に備え、地元区との応援協力協定が結ばれており、更に、併設の児童発達支援事業所とともに市から福祉避難所としての指定を受けている。また、利用者の安全確保と施設・設備の使用を含め事業継続が可能であることを前提としたBCP(事業継続計画)を立て、二次被害や混乱が起きないように十分に留意し、福祉的な支援を必要とする人びとや住民への支援もできるようにしている。今後、社会福祉法人としての使命・役割と社会福祉法等の関係・事項等を具体化するため、既存制度では対応しきれない生活困窮、生活問題等の支援・解決など、地域社会での貢献活動を主体的、積極的に進め、また、地域住民の生活に役立つ講演会や研修会等を開催して、地域住民の福祉に対する理解の促進や地域づくりのために取り組まれていくことが期待される。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
Ⅲ適切な福祉サービスの実施	1利用者本位の福祉サービス	(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 126 理念や基本方針に、利用者を尊重した福祉サービスの実施について明示し、職員が理解し実践するための取組を行っている。 ■ 127 利用者を尊重した福祉サービスの提供に関する「倫理綱領」や規程等を策定し、職員が理解し実践するための取組を行っている。 ■ 128 利用者を尊重した福祉サービス提供に関する基本姿勢が、個々の福祉サービスの標準的な実施方法等に反映されている。 ■ 129 利用者の尊重や基本的人権への配慮について、組織で勉強会・研修を実施している。 ■ 130 利用者の尊重や基本的人権への配慮について、定期的に状況の把握・評価等を行い、必要な対応を図っている。 	<p>・適切な福祉サービスの実施の為、法人では年度初めに「業務の手引き」を全職員に配布している。「業務の手引き」には、法人の理念や基本的視点、職員の行動規範等の規定があり、職員が理解し実践するために、事業所の職員会議等で読み合わせ研修を行っている。年度毎に研修計画を立て、身体拘束や虐待防止について周知徹底し標準的な実施へ反映させている。</p>
			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。	b	<ul style="list-style-type: none"> ■ 131 利用者のプライバシー保護について、社会福祉事業に携わる者としての姿勢・責務等を明記した規程・マニュアル等が整備され、職員への研修によりその理解が図られている。 ■ 132 規程・マニュアル等にもとづいて、プライバシーに配慮した福祉サービスが実施されている。 □ 133 一人ひとりの利用者にとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供し、利用者のプライバシーを守るよう設備等の工夫を行っている。 ■ 134 利用者や家族にプライバシー保護に関する取組を周知している。 	<p>・適切な福祉サービスの提供に、利用者のプライバシー保護に配慮した支援が行えるよう、基本的な知識を持ち社会福祉事業に取り組むことができるよう、マニュアルや規定を整備し研修等を行っている。事業所内は広いスペースではないが、利用者のプライバシーを守るように限りある資源を使いプライバシー保護を実践している。また、お便りやホームページ等で使用する写真掲載についての可否は事前に同意を得て確認している。園単独では難しいと思われる箇所もあるので、市の所管部署と相談しながら更なる設備整備が望まれる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 135 理念や基本方針、実施する福祉サービスの内容や福祉施設・事業所の特性等を紹介した資料を、公共施設等の多くの人が入手できる場所に置いている。 ■ 136 組織を紹介する資料は、言葉遣いや写真・図・絵の使用等で誰にでもわかるような内容にしている。 ■ 137 福祉施設・事業所の利用希望者については、個別に丁寧な説明を実施している。 ■ 138 見学、体験入所、一日利用等の希望に対応している。 ■ 139 利用希望者に対する情報提供について、適宜見直しを実施している。 	<p>・法人のホームページには、各事業所の情報も閲覧することができ、事業所の目的と方針、施設の概要、支援内容等が記載されている。紙ベースのパンフレットも同様の物を使用しており、カラーで写真や図を用いて掲載している。見学や体験は随時受け入れており、説明に使用する資料としても使われている。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 140 サービス開始・変更時の福祉サービスの内容に関する説明と同意にあたっては、利用者の自己決定を尊重している。 ■ 141 サービス開始・変更時には、利用者がわかりやすいように工夫した資料を用いて説明している。 ■ 142 説明にあたっては、利用者や家族等が理解しやすいような工夫や配慮を行っている。 ■ 143 サービス開始・変更時には、利用者や家族等の同意を得たうえでその内容を書面で残している。 ■ 144 意思決定が困難な利用者への配慮についてルール化され、適正な説明、運用が図られている。 	<p>・サービスの開始前には事業所の説明と同意を得るために「重要事項説明書」や「事業所パンフレット」等その他、利用者や家族等が理解しやすいように資料を組み合わせ説明し同意を得て契約を交わしている。サービス開始にあたっては事業所の方針である「一人ひとりの働き方を大事に」して自己決定を尊重し開始している。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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	<p>■ 145 福祉サービスの内容の変更にあたり、従前の内容から著しい変更や不利益が生じないように配慮されている。</p> <p>■ 146 他の福祉施設・事業所や地域・家庭への移行にあたり、福祉サービスの継続性に配慮した手順と引継ぎ文書を定めている。</p> <p>■ 147 福祉サービスの利用が終了した後も、組織として利用者や家族等が相談できるように担当者や窓口を設置している。</p> <p>■ 148 福祉サービスの利用が終了した時に、利用者や家族等に対し、その後の相談方法や担当者について説明を行い、その内容を記載した文書を渡している。</p>	<p>・事業所の変更や終了等、移行時には相談支援事業者や市等の関連機関と連携し継続に支障が内容に対応している。就労支援の終了後にも園長やサービス管理者が窓口となり対応する仕組みがある。</p>
		(3) 利用者満足の上昇に努めている。	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	<p>■ 149 利用者満足に関する調査が定期的に行われている。</p> <p>■ 150 利用者への個別の相談面接や聴取、利用者懇談会が、利用者満足を把握する目的で定期的に行われている。</p> <p>□ 151 職員等が、利用者満足を把握する目的で、利用者会や家族会等に出席している。</p> <p>■ 152 利用者満足に関する調査の担当者等の設置や、把握した結果を分析・検討するために、利用者参画のもとで検討会議の設置等が行われている。</p> <p>■ 153 分析・検討の結果にもとづいて具体的な改善を行っている。</p>	<p>・利用者の満足度に関するアンケートを実施し利用者の満足を把握している。アンケート結果は細かく集計をとり、事業所の提供する支援の質や就労B型事業所として作業内容や工賃アップに向けて利用者の満足向上に努めている。</p> <p>・就労継続支援B型事業所のため対象外</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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。	① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	b	■ 154 苦情解決の体制（苦情解決責任者の設置、苦情受付担当者の設置、第三者委員の設置）が整備されている。	<p>・苦情解決責任者は所長、苦情受付担当者はサービス管理者が担当し、人権擁護委員が第三者委員として任命されている。「長野市社会事業協会苦情解決に関する規定」が整備されているほか、重要事項説明書や契約書には苦情解決に関する記載があり契約時に本人家族に説明している。</p>
			■ 155 苦情解決の仕組みをわかりやすく説明した掲示物が掲示され、資料を利用者等に配布し説明している。		□ 156 苦情記入カードの配布やアンケート（匿名）を実施するなど、利用者や家族が苦情を申し出しやすい工夫を行っている。	
■ 157 苦情内容については、受付と解決を図った記録を適切に保管している。	■ 158 苦情内容に関する検討内容や対応策については、利用者や家族等に必ずフィードバックしている。					
■ 159 苦情内容及び解決結果等は、苦情を申し出た利用者や家族等に配慮したうえで、公表している。	■ 160 苦情相談内容にもとづき、福祉サービスの質の向上に関わる取組が行われている。					
■ 161 利用者が相談したり意見を述べたりする際に、複数の方法や相手を自由に選べることをわかりやすく説明した文書を作成している。	a	■ 162 利用者や家族等に、その文章の配布やわかりやすい場所に掲示する等の取組を行っている。				
■ 163 相談をしやすい、意見を述べやすいスペースの確保等の環境に配慮している。		・利用者からの相談や意見は指導員や支援員だけでなく他職員も日常的に聴いている。利用者一人ひとりの特性に応じて傾聴し、相談内容や状況に応じてはプライバシー保護のできる場所で聴き取りしている。				

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 164 職員は、日々の福祉サービスの提供において、利用者が相談しやすく意見を述べやすいように配慮し、適切な相談対応と意見の傾聴に努めている。 ■ 165 意見箱の設置、アンケートの実施等、利用者の意見を積極的に把握する取組を行っている。 ■ 166 相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討等について定めたマニュアル等を整備している。 ■ 167 職員は、把握した相談や意見について、検討に時間がかかる場合に状況を速やかに説明することを含め迅速な対応を行っている。 ■ 168 意見等にもとづき、福祉サービスの質の向上に関わる取組が行われている。 ■ 169 対応マニュアル等の定期的な見直しを行っている。 	<p>・利用者からの相談や意見は指導員や支援員だけでなく他職員も日常的に聴いている。利用者一人ひとりの特性に応じて傾聴し、相談内容や状況に応じてはプライバシー保護のできる場所で聴き取りをしている。</p>
		(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。	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。	b	<ul style="list-style-type: none"> ■ 170 リスクマネジメントに関する責任者の明確化（リスクマネジャーの選任・配置）、リスクマネジメントに関する委員会を設置するなどの体制を整備している。 ■ 171 事故発生時の対応と安全確保について責任、手順（マニュアル）等を明確にし、職員に周知している。 □ 172 利用者の安心と安全を脅かす事例の収集が積極的に行われている。 □ 173 収集した事例をもとに、職員の参画のもとで発生要因を分析し、改善策・再発防止策を検討・実施する等の取組が行われている。 ■ 174 職員に対して、安全確保・事故防止に関する研修を行っている。 ■ 175 事故防止策等の安全確保策の実施状況や実効性について、定期的に評価・見直しを行っている。 	<p>・事業所のリスクマネジメントに関する選任配置が明確化されており、法人内にはリスクマネジメントに関する委員会を設置されており、事業所では園長が委員会に所属している。「ふたば園危機管理マニュアル」や「ヒヤリハットマニュアル」等が整備されており、職員会議等で読み合わせ研修を行っている。今後は更なる改善策・再発防止策の検討・実施が望まれる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 176 感染症対策について、責任と役割を明確にした管理体制が整備されている。 ■ 177 感染症の予防と発生時等の対応マニュアル等を作成し、職員に周知徹底している。 ■ 178 担当者等を中心にして、定期的に感染症の予防や安全確保に関する勉強会等を開催している。 ■ 179 感染症の予防策が適切に講じられている。 ■ 180 感染症が発生した場合には対応が適切に行われている。 ■ 181 感染症の予防と発生時等の対応マニュアル等を定期的に見直している。 	<p>・感染症の予防や発生時における利用者の安全の確保の為、責任者や役割を明確にした管理体制が整備されている。法人で統一されている「感染症マニュアル」があり職員に周知徹底の為、研修を行っている。事業所ではマスク着用、手洗いうがいの励行を実施し、事業所内では定期的な換気や消毒を行っている。また、「事業所に通えない基準」を設けて、蔓延防止に向けて取り組んでいる。</p>
			③ 災害時等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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 182 災害時の対応体制が決められている。 ■ 183 立地条件等から災害の影響を把握し、建物・設備類、福祉サービス提供を継続するために必要な対策を講じている。 ■ 184 利用者及び職員の安否確認の方法が決められ、すべての職員に周知されている。 ■ 185 食料や備品類等の備蓄リストを作成し、管理者を決めて備蓄を整備している。 ■ 186 防災計画等を整備し、地元の行政をはじめ、消防署、警察、自治会、福祉関係団体等と連携するなど、体制をもって訓練を実施している。 ■ 187 防犯に係る利用者等の安全の確保対策を検討し、実施している。 	<p>・自衛消防隊編成表によって職員の役割が決められている。法人で統一されている「危機管理マニュアル」の中に「緊急時対応マニュアル」や「災害時緊急連絡網」「利用者情報」がまとめられており、毎年、消防計画を作成して、防災訓練を行っている。また、隣接している事業所と合同で訓練を実施、福祉避難所の指定事業所でもあり地元との防災協定も結んでいる。建物の中、外の倉庫には水や食料品の備蓄が保管されていた。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
Ⅲ	2 福祉サービスの質の確保	(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。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 188 標準的な実施方法が適切に文書化されている。 ■ 189 標準的な実施方法には、利用者の尊重、プライバシーの保護や権利擁護に関わる姿勢が明示されている。 ■ 190 標準的な実施方法について、研修や個別の指導等によって職員に周知徹底するための方策を講じている。 ■ 191 標準的な実施方法にもとづいて実施されているかどうかを確認する仕組みがある。 	<p>・標準的な実施方法が文書化されている。全職員に配布される「業務の手引き」や各種マニュアルは利用者のプライバシーや権利擁護に関しても触れられている。文書化されて標準的な実施方法は年度初めの職員会議で確認したり、OJTによって周知を図っている。また、朝礼や職員会議、サービス検討会議で適切に実施されているかを確認している。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 192 福祉サービスの標準的な実施方法の検証・見直しに関する時期やその方法が組織で定められている。 ■ 193 福祉サービスの標準的な実施方法の検証・見直しが定期的実施されている。 ■ 194 検証・見直しにあたり、個別支援計画の内容が必要に応じて反映されている。 ■ 195 検証・見直しにあたり、職員や利用者等からの意見や提案が反映されるような仕組みになっている。 	<p>・標準的な実施方法は「業務の手引き」、各種マニュアル等であるが、法人内の各委員会が中心となり見直しや改定を行っている。事業所独自のマニュアル等に関しては職員会議等で話し合い検討している</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 196 個別支援計画策定の責任者を設置している。 ■ 197 アセスメント手法が確立され、適切なアセスメントが実施されている。 ■ 198 部門を横断したさまざまな職種の関係職員（種別によっては組織以外の関係者も）が参加して、アセスメント等に関する協議を実施している。 ■ 199 個別支援計画には、利用者一人ひとりの具体的なニーズが明示されている。 ■ 200 個別支援計画を策定するための部門を横断したさまざまな職種による関係職員（種別によっては組織以外の関係者も）の合議、利用者の意向把握と同意を含んだ手順を定めて実施している。 ■ 201 個別支援計画どおりに福祉サービスが行われていることを確認する仕組みが構築され、機能している。 ■ 202 支援困難ケースへの対応について検討し、積極的かつ適切な福祉サービスの提供が行われている。 	<p>・個別支援計画策定の責任者（管理者）を設置している。アセスメントのタイミングは、サービス開始前、開始後等の定期的アセスメントと体調や環境の変化に伴って行う随時アセスメントを実施している。適切なアセスメントにより策定された個別支援計画は利用者一人ひとりのニーズが目標の根拠となり実践されていることが各種資料より読み取ることができた。ケース検討会議や支援会議等では関係者で議論して同意を得ている。</p>
			② 定期的に個別支援計画の評価・見直しを行っている。	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 203 個別支援計画の見直しについて、見直しを行う時期、検討会議の参加職員、利用者の意向把握と同意を得るための手順等、組織的な仕組みを定めて実施している。 ■ 204 見直しによって変更した個別支援計画の内容を、関係職員に周知する手順を定めて実施している。 ■ 205 個別支援計画を緊急に変更する場合の仕組みを整備している。 ■ 206 個別支援計画の評価・見直しにあたっては、標準的な実施方法に反映すべき事項、福祉サービスを十分に提供できていない内容（ニーズ）等、福祉サービスの質の向上に関わる課題等が明確にされている。 	<p>・個別支援計画のモニタリングは半年に一度の間隔で実施され、実践できなかった内容や新たに見えた課題等を明確にして、他職種と連携し個別支援計画の評価見直しを行っている</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
Ⅲ	2	(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 207 利用者の身体状況や生活状況等を、組織が定めた統一した様式によって把握し記録している。 ■ 208 個別支援計画にもとづくサービスが実施されていることを記録により確認することができる。 ■ 209 記録する職員で記録内容や書き方に差異が生じないように、記録要領の作成や職員への指導等の工夫をしている。 ■ 210 組織における情報の流れが明確にされ、情報の分別や必要な情報が的確に届くような仕組みが整備されている。 ■ 211 情報共有を目的とした会議の定期的な開催等、部門横断での取組がなされている。 ■ 212 パソコンのネットワークシステムの利用や記録ファイルの回覧等を実施して、事業所内で情報を共有する仕組みが整備されている。 	<p>・利用者の身体状況や生活状況は法人で決められたアセスメント用様式により把握している。個別支援計画にもとづく実践状況は個別の記録や稼働簿等から確認することができる。様々な情報共有の場として朝礼や職員会議、サービス検討会議が行われ、職員間で必要な情報を共有している。</p>
			② 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 213 個人情報保護規程等により、利用者の記録の保管、保存、廃棄、情報の提供に関する規定を定めている。 ■ 214 個人情報の不適正な利用や漏えいに対する対策と対応方法が規定されている。 ■ 215 記録管理の責任者が設置されている。 ■ 216 記録の管理について個人情報保護の観点から、職員に対し教育や研修が行われている。 ■ 217 職員は、個人情報保護規程等を理解し、遵守している。 ■ 218 個人情報の取扱いについて、利用者や家族に説明している。 	<p>・利用者及び家族に関する個人情報の保護について「個人情報に関する法律」「福祉事業所における個人情報の適切な取り扱いにおけるガイドライン」の個人情報に関わる規定を定め適切な取り扱いに努めている。「社会福祉法人 長野市社会事業協会 個人情報保護規定」や「個人情報保護規定に対する基本方針」によって利用者の個人情報保護と開示について示されており、決められた期間の保護、管理、保管、廃棄が行われている。主な記録は電子媒体にて記録され、職員はパスワードを持ち管理されている。</p>

(別添2)

事業評価の結果（内容評価項目）

福祉サービス種別 障がい者・就労継続支援B型

事業所名（施設名） 長野市ふたば園

第三者評価の判断基準

長野県福祉サービス第三者評価基準の考え方と評価のポイント、評価の着眼点【障がい者・児福祉サービス版】共通項目に係る判断基準による

○判断基準の「a、b、c」は、評価項目に対する到達状況を示しています。
 「a」評価・・・よりよい福祉サービスの水準・状態、質の向上を目指す際に目安とする状態
 「b」評価・・・aに至らない状況=多くの施設・事業所の状態、aに向けた取組みの余地がある状態
 「c」評価・・・b以上の取組みとなることを期待する状態

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着眼点	コメント	
A	1 利用者の尊重と権利擁護	(1) 自己決定の尊重	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1 利用者の自己決定を尊重するエンパワメントの理念にもとづく個別支援を行っている。 ■ 2 利用者の主体的な活動については、利用者の意向を尊重しながら、その発展を促すように支援を行っている。 ■ 3 趣味活動、衣服、理美容や嗜好品等については、利用者の意思と希望や個性を尊重し、必要な支援を行っている。 ■ 4 生活に関わるルール等については、利用者と話し合う機会（利用者同士が話し合う機会）を設けて決定している。 ■ 5 利用者一人ひとりへの合理的配慮が、個別支援や取組をつうじて具体化されている。 ■ 6 利用者の権利について職員が検討し、理解・共有する機会が設けられている。 	法人の基本理念「利用者の人としての尊厳を大切にしてい地域社会でゆとりと潤いのある、その人らしくいきいきと自立した日常生活が送れるよう、利用者本位のニーズにあった福祉サービスの提供に努めます」に沿い、利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立った支援を提供するよう努めている。毎年度初めに職員全員で基本理念や基本的視点を読み合わせするなど事業所全体で共有化を図っている。また、利用者一人一人の自己決定を尊重しながら、それぞれの特性を鑑み、利用者の強みが発揮できる環境作りを行っている。利用者の権利について施設外研修や職員会議で学び共通理解を深めている（職員インタビューにて聞き取る）。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
A	1	(2) 権利擁護	① 利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 7 利用者の権利擁護について、規程・マニュアル等が整備され、職員の理解が図られている。 ■ 8 利用者の権利擁護のための具体的な取組を利用者や家族に周知している。 ■ 9 権利侵害の防止と早期発見するための具体的な取組を行っている。 ■ 10 原則禁止される身体拘束を緊急やむを得ない場合に一時的に実施する際の具体的な手続と実施方法を明確に定め、職員に徹底している。 ■ 11 所管行政への虐待の届出・報告についての手順等を明確にしている。 ■ 12 権利擁護のための取組について職員が具体的に検討する機会を定期的に設けている。 ■ 13 権利侵害が発生した場合に再発防止策等を検討し、理解のもとで実践する仕組みが明確化されている。 	<p>権利擁護の研修は全職員が理解を深められるように、毎年度の運営方針に盛り込まれ、年間研修計画に基づいて全職員は年1回、新任職員は年度初めに実施している。また、職員会議では虐待、身体拘束について適宜、検討し合っている。規定やマニュアルの整備、各種会議での共有などを組織全体で取り組んでいる。基本理念を始め、職員倫理要綱・職務規程・運営規程などに権利侵害について具体的に記載されており、権利侵害防止、早期発見の取り組みも実施されている。ご本人やご家族には事業所利用開始前の契約時に重要事項説明書などで説明がなされている。</p>
	2 生活支援	(1) 支援の基本	① 利用者の自律・自立生活のための支援を行っている。	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 14 利用者の心身の状況、生活習慣や望む生活等を理解し、一人ひとりの自律・自立に配慮した個別支援を行っている。 ■ 15 利用者が自力で行う生活上の行為は見守りの姿勢を基本とし、必要な時には迅速に支援している。 ■ 16 自律・自立生活のための動機づけを行っている。 ■ 17 生活の自己管理ができるように支援している。 ■ 18 行政手続、生活関連サービス等の利用を支援している。 	<p>事業計画の運営重点事項として「利用者が自立した日常生活や社会生活を営む事が出来るよう働く場を提供するとともに、通所により生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、必要な訓練を行う」としており、利用者一人ひとりの心身の状況や生活習慣、能力や特性などを細かくアセスメントをして、その人らしくいきいきとした生活が出来るように支援している。できるだけ他職種との連携、支援会議に出席して、ご本人の心身状況、生活習慣、ご本人の望む生活を情報共有している。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 19 利用者の心身の状況に応じて、さまざまな機会や方法によりコミュニケーションがはかられている。 ■ 20 コミュニケーションが十分ではない利用者への個別的な配慮が行われている。 ■ 21 意思表示や伝達が困難な利用者の意思や希望をできるだけ適切に理解するための取組を行っている。 ■ 22 利用者のコミュニケーション能力を高めるための支援を行っている。 ■ 23 必要に応じて、コミュニケーション機器の活用や代弁者の協力を得るなどの支援や工夫を行っている。 	<p>利用者の障害の程度、特性に配慮しコミュニケーションの方法を図っている。利用者とのコミュニケーションを高めるために、個別支援計画で課題を抽出し、職員間で統一の支援を行っている。主に、言語でのコミュニケーションを取っているが、個別のコミュニケーション手段を検討し支援を行っている。職員は一人ひとりの障害特性を理解し、穏やかな口調で話しかけることを心がけている。また、「何をして欲しいのか」を利用者が具体的に答えられるように、クローズドクエスチョンなどのコミュニケーション手段を個別に検討して、支援や工夫を含めて支援している。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 24 利用者が職員に話したいことを話せる機会を個別に設けている。 ■ 25 利用者の選択・決定と理解のための情報提供や説明を行っている。 ■ 26 利用者の意思決定の支援を適切に行っている。 ■ 27 相談内容について、サービス管理責任者等と関係職員による検討と理解・共有を行っている。 ■ 28 相談内容をもとに、個別支援計画への反映と支援全体の調整等を行っている。 	<p>日々生活の中で信頼関係を深めるようにしており、雑談のなかで本心が引き出せるように話しかけている。また、相談内容は適切に記録された上で、職員会議などで職員間は情報共有されており、随時検討されている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
A	2	(1)	<p>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。</p>	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 29 個別支援計画にもとづき利用者の希望やニーズにより選択できる日中活動（支援・メニュー等）の多様化をはかっている。 ■ 30 利用者の状況に応じて活動やプログラム等へ参加するための支援を行っている。 ■ 31 利用者の意向にもとづく余暇やレクリエーションが適切に提供されている。 ■ 32 文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツに関する情報提供を行っている。 ■ 33 地域のさまざまな日中活動の情報提供と必要に応じた利用支援を行っている。 ■ 34 個別支援計画の見直し等とあわせて日中活動と支援内容等の検討・見直しを行っている。 	<p>就労継続支援B型事業所は、日中を過ごす通所サービスとしてサービス等利用計画に位置づけられている。利用者一人ひとりの特性に応じた支援サービス計画が作成されており、余暇支援としてグループ外出やお楽しみ会（新年会クリスマス会お花見会など）、キッチンカー販売、空風のパン購入などがある。また、利用者の自己決定と選択を尊重し、色々な作業の情報などは事業所職員、計画相談支援員から情報提供は随時受けつけられている。</p>
			<p>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。</p>	a	<ul style="list-style-type: none"> ■ 35 職員は障がいに関する専門知識の習得と支援の向上をはかっている。 ■ 36 利用者の障がいによる行動や生活の状況などを把握し、職員間で支援方法等の検討と理解・共有を行っている。 ■ 37 利用者の不適応行動などの行動障がいに個別的かつ適切な対応を行っている。 ■ 38 行動障がいなど個別的な配慮が必要な利用者の支援記録等にもとづき、支援方法の検討・見直しや環境整備等を行っている。 ■ 39 利用者の障がいの状況に応じて利用者間の関係の調整等を必要に応じて行っている。 	<p>障害の状況に応じた個別支援を行うための知識習得として、年度ごと研修計画をたて受講できるようにしている。利用者の個別対応については、支援計画、業務日誌に残されており、支援方法の検討などは職員会議や申し送りでも話している。支援の実践状況や業務の検討、見直しについて職員間で話せるように忌憚のない関係性を作ろうと『ONE ON ONEミーティング』をサビ管中心に行われている。行う際の根拠は、PDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルを活用し支援の向上に繋げている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着目	着眼点	コメント
A	2	(2) 日常的な生活支援	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	<input checked="" type="checkbox"/> 40 <input checked="" type="checkbox"/> 41 <input type="checkbox"/> 42 <input checked="" type="checkbox"/> 43 <input type="checkbox"/> 44	40 食事は利用者の嗜好を考慮した献立を基本としておいしく、楽しく食べられるように工夫されている。 41 利用者の心身の状況に応じて食事の提供と支援等を行っている。 42 利用者の心身の状況に応じて入浴支援や清拭等を行っている。 43 利用者の心身の状況に応じて排せつ支援を行っている。 44 利用者の心身の状況に応じて移動・移乗支援を行っている。	食事は宅配弁当の中から自由に弁当、丼物、カレーを選択できる。また、利用者一人ひとりの心身状況に応じた排泄の支援（同性介助を基本としている）を行い、本人の不安を取り除けるような支援が窺える。また、利用者の食べやすい場所で楽しく食事が出来るようにしている。また、休憩時間にはコーヒータイムもあり、思い思いの時間を過ごしている。 ・就労継続支援B型事業所のため対象外
		(3) 生活環境	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	<input checked="" type="checkbox"/> 45 <input checked="" type="checkbox"/> 46 <input checked="" type="checkbox"/> 47 <input checked="" type="checkbox"/> 48 <input checked="" type="checkbox"/> 49	45 利用者の居室や日中活動の場等は、安心・安全に配慮されている。 46 居室、食堂、浴室、トイレ等は、清潔、適温と明るい雰囲気を保っている。 47 利用者が思い思いに過ごせるよう、また安眠（休息）できるよう生活環境の工夫を行っている。 48 他の利用者に影響を及ぼすような場合、一時的に他の部屋を使用するなどの対応と支援を行っている。 49 生活環境について、利用者の意向等を把握する取組と改善の工夫を行っている。	作業室は、利用者が作業しやすい室温に設定され、明るい雰囲気の室内になっている。一人一人の心身状態に留意し本人の不安を取り除く方法として、作業室とは別にクールダウンするための静養コーナーを用意している。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
A	2	(4) 機能訓練・生活訓練	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。	b	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 50 生活動作や行動のなかで、意図的な機能訓練・生活訓練や支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 51 利用者が主体的に機能訓練・生活訓練を行えるよう工夫している。 <input type="checkbox"/> 52 利用者の障がいの状況に応じて専門職の助言・指導のもとに機能訓練・生活訓練を行っている。 <input type="checkbox"/> 53 利用者一人ひとりの計画を定め、関係職種が連携して機能訓練・生活訓練を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 54 定期的にモニタリングを行い、機能訓練・生活訓練計画や支援の検討・見直しを行っている。 	<p>就労継続支援B型事業所であるため、日内活動内では機能訓練や生活訓練などは行っていない。しかし、専門職以外で実施可能な事項（公民館で行うダンス療法：感覚機能維持や縄跳び）については、実施方法や留意点を関係職員と共有している。利用者によっては個別支援計画に『利用者の機能や能力をを維持向上する機会を増やすように工夫していく』などと位置づけられている利用者もいる。</p>
		(5) 健康管理・医療的な支援	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	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 55 入浴、排せつなどの支援のさまざまな場面をつうじて、利用者の健康状態の把握に努めている。 <input type="checkbox"/> 56 医師又は看護師等による健康相談や健康面での説明の機会を定期的に設けている。 <input checked="" type="checkbox"/> 57 利用者の障がいの状況にあわせた健康の維持・増進のための工夫を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 58 利用者の体調変化等における迅速な対応のための手順、医師・医療機関との連携・対応を適切に行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 59 障がい者・児の健康管理等について、職員研修や職員の個別指導等を定期的に行っている。 	<p>事業所到着時に、職員がバイタルチェックを行い、自宅やグループホームでの健康観察を連携共有している。利用者の障害程度や疾病、日常的な服薬状況、医的処置方法などをアセスメントし把握している。日頃から顔色や言動を観察し、いつもと違う様子であれば、服薬の有無、体調などを聞いている。申告があれば、家族や医療機関に連絡するなど、迅速にかつ適切に対応している。職員に対して障害者の健康管理の基本と方法、留意点などについて職員研修、個別指導などで情報共有している。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価	着眼点	コメント
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)	<input type="checkbox"/> 60 医療的な支援の実施についての考え方（方針）と管理者の責任が明確であり、実施手順や個別の計画が策定されている。 <input type="checkbox"/> 61 服薬等の管理（内服薬・外用薬等の扱い）を適切かつ確実に行っている。 <input type="checkbox"/> 62 慢性疾患やアレルギー疾患等のある利用者については、医師の指示にもとづく適切な支援や対応を行っている。 <input type="checkbox"/> 63 介護職員等が実施する医療的ケアは、医師の指示にもとづく適切かつ安全な方法により行っている。 <input type="checkbox"/> 64 医師や看護師の指導・助言のもと、安全管理体制が構築されている。 <input type="checkbox"/> 65 医療的な支援に関する職員研修や職員の個別指導等を定期的に行っている。	<p>・医療的な支援を実施していないため対象外</p>
		(6) 社会参加、学習支援	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	<input checked="" type="checkbox"/> 66 利用者の希望と意向を把握し、社会参加に資する情報や学習・体験の機会を提供する等、社会参加への支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 67 利用者の外出・外泊や友人との交流等について、利用者を尊重して柔軟な対応や支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 68 利用者や家族等の希望と意向を尊重して学習支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 69 利用者の社会参加や学習の意欲を高めるための支援と工夫を行っている。	<p>生活の様々な場面において、社会参加に向けた情報収集・提供をし、家族やグループホーム職員と連携している。情報の提供にあたっては、利用者の希望や意向、能力に配慮し、利用者の状況に合わせた情報提供に努めている。受注した作業を利用者一人ひとりの適性に応じ、様々な作業を経験することで就労意欲が高まっていくと思われる。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
A	2	(7) 地域生活への移行と地域生活の支援	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 70 利用者の希望と意向を把握し、地域生活に必要な社会資源に関する情報や学習・体験の機会を提供している。 ■ 71 利用者の社会生活力と地域生活への移行や地域生活の意欲を高める支援や工夫を行っている。 ■ 72 地域生活への移行や地域生活について、利用者の意思や希望が尊重されている。 ■ 73 地域生活への移行や地域生活に関する課題等を把握し、具体的な生活環境への配慮や支援を行っている。 ■ 74 地域生活への移行や地域生活のための支援について、地域の関係機関等と連携・協力している。 	<p>利用者の生活、家庭環境を把握し、希望を聞きながら地域生活が継続出来るように支援している。利用者が主体的に生活設計出来るように家族やグループホーム職員と連携し動機付けや支援を行っている。利用者の意向や障害の状況に応じて、地域からの仕事を受注し施設外就労として技術を身につけられるように支援している。</p>
		(8) 家族等との連携・交流と家族支援	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 75 家族等との連携・交流にあたっては、利用者の意向を尊重して対応を行っている。 ■ 76 利用者の生活状況等について、定期的に家族等への報告を行っている。 ■ 77 利用者の生活や支援について、家族等と意見交換する機会を設けている。 ■ 78 利用者の生活や支援に関する家族等からの相談に応じ、必要に応じて助言等の家族支援を行っている。 ■ 79 利用者の体調不良や急変時の家族等への報告・連絡ルールが明確にされ適切に行われている。 ■ 80 利用者の生活と支援に関する家族等との連携や家族支援についての工夫を行っている。 	<p>家族、グループホーム職員とは日常的（送迎時）に口頭でご本人の情報交換している。また、相談支援事業所や市のケースワーカーとは病状の急変時に逐次連絡できるようにし、備えている。家族との連携は適切なアセスメントを実施して、利用者の意向を尊重した対応を行い、家庭事情には十分配慮している。また、利用者の生活や支援に関する家族などからの相談は、必要に応じて助言なども行っている。</p>

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
A	3 発達支援	(1) 発達支援	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)	<input type="checkbox"/> 81 子どもの発達過程や適応行動の状況等を踏まえた発達支援（個別支援）を行っている。 <input type="checkbox"/> 82 子どもの発達に応じて必要となる基本的日常動作や自立生活を支援するための活動や取組について、個別活動と集団活動等を組み合わせながら実施している。 <input type="checkbox"/> 83 子どもの活動プログラムについてはチームで作成するとともに、子どもの状況に応じた工夫や見直しを行っている。 <input type="checkbox"/> 84 子どもと保護者に対し、学校及び保育所や認定こども園、児童発達支援事業所等との情報共有、連携・調整をはかっている。	・児童発達支援のための事業所ではないので対象外
	4 就労支援	(1) 就労支援	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	<input checked="" type="checkbox"/> 85 利用者一人ひとりの働く力や可能性を引き出すような取組や工夫を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 86 利用者一人ひとりの障がいに応じた就労支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 87 利用者の意向や障がいの状況にあわせて、働くために必要なマナー、知識・技術の習得や能力の向上を支援している。 <input checked="" type="checkbox"/> 88 働く意欲の維持・向上のための支援を行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 89 仕事や支援の内容について、利用者への定期的な報告と話し合いを行っている。 <input checked="" type="checkbox"/> 90 地域の企業、関係機関、家族等との連携・協力のもとに就労支援を行っている。	利用者一人一人の力量や可能性を尊重した就労支援を行うために、個別のアセスメントを行い意向や障害に応じた支援を行っている。ただし、就労移行支援事業は実施していないが、利用者より希望があれば就労支援を行っていく可能性がある。しかしながら、現時点希望無しと職員インタビューにて聞き取る。

評価対象	評価分類	評価項目	評価細目	評価着	着眼点	コメント
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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 91 利用者の意向や障がいの状況に応じた仕事時間、内容・工程等となっている。 ■ 92 利用者が選択できるよう、多様な仕事の内容・工程等を提供するための工夫を行っている。 ■ 93 仕事の内容・工程等の計画は、利用者で作成するよう努めている。 ■ 94 賃金（工賃）等を利用者にわかりやすく説明し、同意を得たうえで適切に支払われている。 ■ 95 賃金（工賃）を引き上げるための取組や工夫を行っている。 ■ 96 労働安全衛生に関する配慮を適切に行っている。 	<p>利用者の意向や障害の状況に応じて適切な作業内容になるように、利用者一人一人とアセスメントを実施し、作業内容や工程などで障害の特性に応じて対応できている。事業所の利用契約書に工賃に関する事項が記載されており、利用者には説明をし同意を得ている。また、作業受注について依頼先企業に積極的にアプローチし、前年度は軽作業がを受注でき作業量の減少を踏っているし、箱折り作業は通年忙しく稼働していると職員インタビューにて聞き取った。</p>
			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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 97 職場や受注先の開拓等により仕事の機会の拡大（職場開拓）に努めている。 ■ 98 障害者就業・生活支援センターやハローワーク等との連携を定期的かつ適切に行っている。 ■ 99 利用者の障がいの状況や働く力にあわせて、利用者与企业とのマッチングなどの就職支援を適切に行っている。 ■ 100 就労後の利用者職場との関係づくりなど、職場定着等の支援を必要に応じて行っている。 ■ 101 利用者や地域の障がい者が離職した場合などの受入や支援を行っている。 ■ 102 地域の企業等との関係性の構築や障がい者が働く場における「合理的配慮」を促進する取組・働きかけを行っている。 	<p>現状、就労継続支援B型事業所『ふたば園』は居場所型就労施設であるので、一般就職活動をご本人もご家族も希望されていないと職員インタビューにて聞き取った。日中活動を充実させるために各関係機関（法人や地域資源など）と連携し、利用者の就労に関する適正や要望に応じた生産活動支援の輪を上げられるように努めている。</p>