

福祉サービス第三者評価結果報告書【令和5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

〒 166-0003

所在地 東京都杉並区高円寺南1-11-9-202

評価機関名 合同会社 ICHIE

認証評価機関番号

機構 19 - 249

電話番号 070-4100-7343

代表者氏名 嶋津 幸男

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	嶋津幸男	経営	H1901094
	②	福田大輔	福祉	H1801030
	③	船越良人	経営	H1102038
	④			
	⑤			
福祉サービス種別	就労継続支援A型			
評価対象事業所名称	レダクラフト		指定番号	1310301252
事業所連絡先	〒	106-0045		
	所在地	東京都港区麻布十番4丁目4番1号ツインーの橋ビル2号館		
	TEL	03-6435-0611		
事業所代表者氏名	我妻真澄			
契約日	2023年 8月 1日			
利用者調査票配付日(実施日)	2023年 8月 1日			
利用者調査結果報告日	2023年 8月 31日			
自己評価の調査票配付日	2023年 8月 1日			
自己評価結果報告日	2023年 8月 31日			
訪問調査日	2023年 10月 6日			
評価合議日	2023年 11月 30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、アンケート方式で行いました。アンケートは、事業所の協力の下、利用者調査票と当社指定の封筒を利用者に配布していただきました。回収物の開封は、すべて当社内で行い匿名性を確保しました。			

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

<p>1</p>	<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> <p><法人が大切にしていること></p> <ul style="list-style-type: none"> ・モノ作りを極めることで、社会に必要とされる人材を造る一般就労に限りなく近い事業所 <p><運営方針></p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がいを持つ方が、「職人」となるための技術を身に着け、そして社会に必要とされる仕事を行うためのアトリエ目指します ・造ったモノが、1、社会（お客様）に必要とされること・造ったモノが、2、適正な金額で買ってもらえること・造ったモノが、3、一切の妥協がないこと「Made in Japan」のモノ作りを目指します <p><重点目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事」をすべての判断基準として使い、いかに利益を確保できるか、いかに効率アップを図れるかをすべての指針としています。・他障害者事業所との業務連携を行い、「仕事」を核にした横のつながりを大切にしています。 ・地域、行政の力を借りて、一緒に取り組める事業提案を行っています。
<p>2</p>	<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> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉よりの発想ではなく、あくまでも「人」として利用者とも対等な関係で「仕事」を指導することができる人材を求めています。 <p>(2)職員に期待すること(職員に持って欲しい使命感)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事」を必ず達成するための責任感の強さ。 ・利用者の能力をうまく引き出すためのアイデア力。 ・「人」として横に寄り添える優しさ。

調査対象

調査日時点の全利用者14人を対象に実施し、14人から回答を得た。

調査方法

アンケート調査票は、事業者から配布していただき回収も事業者を経由しての回収とした。調査項目は共通評価項目を使用した。

利用者総数

14

共通評価項目による調査対象者数

アンケート	聞き取り	計
14	0	14
14	0	14
100.0	0.0	100.0

共通評価項目による調査の有効回答者数

利用者総数に対する回答者割合(%)

利用者調査全体のコメント

全体としての満足度は、「大変満足」3人(21.4%)、「満足」9人(64.3%)、「どちらともいえない」2人(14.3%)、「不満」「大変不満」「無記入」は0%であった。
総合的な感想では「女性の福祉の方がいてくれるとよいと思います。」「自動ドアを直してほしい。」「入社して1年になりこれだけ成長できたと感じることが多いので、今のところ自分にとって良い職場だと思っています。」などの声が寄せられている。

利用者調査結果

共通評価項目 コメント	実数			
	はい	どちらとも いえない	いいえ	無回答 非該当
1. 利用者は困ったときに支援を受けているか	9	4	1	0
「はい」64.3%、「どちらともいえない」28.6%で、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見では「女性の福祉の方が居てくれるとより良いと思います。」「そもそも職員さんがいない部屋がある」などの声が寄せられている。				
2. 事業所の設備は安心して使えるか	13	1	0	0
「はい」92.9%で、「どちらでもない」7.1%、「いいえ」および「非該当・無回答」は0%であった。自由意見は特になかった。				

3. 利用者同士の交流など、仲間との関わりは楽しいか	12	1	0	1
「はい」85.7%、「どちらともいえない」7.1%、「いいえ」0%、「非該当・無回答」は7.1%であった。自由意見では「週2回しか来ていないし、長期で休んだ穴があるので壁があるのは仕方ない」「定期的に交流会があるので普段話さない人とも話せるのでいいと思います」などの声が寄せられている。				
14. 【就労継続支援A型】 事業所での活動が働くうえでの知識の習得や能力の向上に役立っているか	7	3	1	3
「はい」50%、「どちらともいえない」21.4%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は21.4%であった。自由意見では「どこまで頑張ればいいのか解りません。心が折れました。」「ここ以上の就労というより、ここで自分のできる仕事を増やして、知識向上で自分に自信もて仕事の幅が広がっていいと思います。」などの声が寄せられている。				
15. 【就労継続支援A型】 給料(工賃)等の支払いのしくみは、わかりやすく説明されているか	9	3	0	2
「はい」64.3%、「どちらともいえない」21.4%、「いいえ」0%、「非該当・無回答」は14.3%であった。自由意見では「全員同じなので」「昇給ありで就職したのに6年目の今でも最低賃金です。仕事量も質が上がってもずっと。」などの声が寄せられている。				
18. 事業所内の清掃、整理整頓は行き届いているか	12	1	1	0
「はい」85.7%、「どちらともいえない」7.1%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見は、特になかった。				
19. 職員の接遇・態度は適切か	12	2	0	0
「はい」85.7%、「どちらともいえない」14.3%、「いいえ」0%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見は、特になかった。				
20. 病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか	12	1	1	0
「はい」85.7%、「どちらともいえない」7.1%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見では「とても配慮してくれると思います。」「自分で自分のコントロールが難しいので。」などの声が寄せられている。				
21. 利用者同士のトラブルに関する対応は信頼できるか	3	8	1	2
「はい」21.4%、「どちらともいえない」57.1%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は14.3%であった。自由意見では「体制が変わって後、いさかい等がないので不明。」「今の職員含めとても優しい人なので、居心地の良い環境だと思います。」「相談したら対応してくれるが、職員が減ったので『知らない』事が沢山ある」などの声が寄せられている。				

22. 利用者の気持ちを尊重した対応がされているか	12	1	1	0
「はい」85.7%、「どちらともいえない」7.1%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見は、特になかった。				
23. 利用者のプライバシーは守られているか	11	2	0	1
「はい」78.6%、「どちらともいえない」14.3%、「いいえ」0%、「非該当・無回答」は7.1%であった。自由意見は、特になかった。				
24. 個別の計画作成時に、利用者の状況や要望を聞かれているか	8	5	1	0
「はい」57.1%、「どちらともいえない」35.7%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は0%であった。自由意見は、特になかった。				
25. サービス内容や計画に関する職員の説明はわかりやすいか	9	3	0	2
「はい」64.3%、「どちらともいえない」21.4%、「いいえ」0%、「非該当・無回答」は14.3%であった。自由意見は、特になかった。				
26. 利用者の不満や要望は対応されているか	8	2	2	2
「はい」57.1%、「どちらともいえない」14.3%、「いいえ」14.3%、「非該当・無回答」は14.3%であった。自由意見では「昇給の相談をしたけれど『上げないとねえ』といいつつ何も無い」「上手く言えない。」などの声が寄せられている。				
27. 外部の苦情窓口（行政や第三者委員等）にも相談できることを伝えられているか	9	3	1	1
「はい」64.3%、「どちらともいえない」21.4%、「いいえ」7.1%、「非該当・無回答」は7.1%であった。自由意見では「【自分で相談・連絡しなさい】なので伝えてはくれません」などの声が寄せられている。				

I 組織マネジメント項目(カテゴリ1～5、7)

No.	共通評価項目	
	カテゴリ1	
1	リーダーシップと意思決定	
	サブカテゴリ1(1-1)	
	事業所が目指していることの実現に向けて一丸となっている	サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 6/7
	評価項目1 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している	評点(〇〇)
	評価	標準項目
	●あり ○なし	1. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、職員の理解が深まるような取り組みを行っている ○非該当
	●あり ○なし	2. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)について、利用者本人や家族等の理解が深まるような取り組みを行っている ○非該当
	評価項目2 経営層(運営管理者含む)は自らの役割と責任を職員に対して表明し、事業所をリードしている	評点(〇〇)
	評価	標準項目
	●あり ○なし	1. 経営層は、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けて、自らの役割と責任を職員に伝えている ○非該当
	●あり ○なし	2. 経営層は、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けて、自らの役割と責任に基づいて職員が取り組むべき方向性を提示し、リーダーシップを発揮している ○非該当
	評価項目3 重要な案件について、経営層(運営管理者含む)は実情を踏まえて意思決定し、その内容を関係者に周知している	評点(〇〇●)
	評価	標準項目
	●あり ○なし	1. 重要な案件の検討や決定の手順があらかじめ決まっている ○非該当
	●あり ○なし	2. 重要な意思決定に関し、その内容と決定経緯について職員に周知している ○非該当
	○あり ●なし	3. 利用者等に対し、重要な案件に関する決定事項について、必要に応じてその内容と決定経緯を伝えている ○非該当
	カテゴリ1の講評	
	<p>事業所のコンセプトや育成方針等を明確にパンフレット・ホームページで発信しています</p> <p>職人としての技を覚えていくという事業所のコンセプトが明確に発信されています。事前の説明でも、ミシンが扱えること、職人になっていくことに同意した希望者のみが、体験に進むこと、体験も比較的長めに行うことで耐性を見てから進めることが明示されています。利用に際しては、自身のビジョン、ミッション、価値観、育成方針を明確に定義し、それらをパンフレットとホームページで広く伝えています。これにより、事業の目的や提供価値が明確化され、顧客や関係者に向けて明快な情報提供が行われています。</p> <p>職人育成の方針や重要事項は、代表主導のもと方向性が明確に示されています</p> <p>代表主導のもとで、職人育成における方向性と重要事項を明確に示しています。障がいを持つ方が、「職人」となるための技術を身に着け、そして社会に必要とされる仕事を行うための、一般就労に限りなく近いアトリエ(工房)であるという方針のもと、代表の指導により、育成の目標や方法が統一され、一貫性のある育成プログラムが実施されています。</p> <p>重要事項の決定については職員や利用者への情報伝達は代表から伝達されています</p> <p>重要事項の決定については代表が中心となり、職員や利用者への情報伝達を行っています。代表が現場に赴き、コミュニケーションをとることで、組織のメンバーや利用者は重要な情報を迅速に受け取ります。また、方針や決定の背後にある理由や目的については、育成方針等に基づき説明されており、協力と共感が促進されます。</p>	

2 カテゴリー2		
事業所を取り巻く環境の把握・活用及び計画の策定と実行		
サブカテゴリー1(2-1)		
事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 6/6
評価項目1 事業所を取り巻く環境について情報を把握・検討し、課題を抽出している		評点(000000)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 利用者アンケートなど、事業所側からの働きかけにより利用者の意向について情報を収集し、ニーズを把握している	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所運営に対する職員の意向を把握・検討している	○非該当
●あり ○なし	3. 地域の福祉の現状について情報を収集し、ニーズを把握している	○非該当
●あり ○なし	4. 福祉事業全体の動向(行政や業界などの動き)について情報を収集し、課題やニーズを把握している	○非該当
●あり ○なし	5. 事業所の経営状況を把握・検討している	○非該当
●あり ○なし	6. 把握したニーズ等や検討内容を踏まえ、事業所として対応すべき課題を抽出している	○非該当
サブカテゴリー2(2-2)		
実践的な計画策定に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 5/5
評価項目1 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた中・長期計画及び単年度計画を策定している		評点(000)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 課題をふまえ、事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた中・長期計画を策定している	○非該当
●あり ○なし	2. 中・長期計画をふまえた単年度計画を策定している	○非該当
●あり ○なし	3. 策定している計画に合わせた予算編成を行っている	○非該当
評価項目2 着実な計画の実行に取り組んでいる		評点(00)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)の実現に向けた、計画の推進方法(体制、職員の役割や活動内容など)、目指す目標、達成度合いを測る指標を明示している	○非該当
●あり ○なし	2. 計画推進にあたり、進捗状況を確認し(半期・月単位など)、必要に応じて見直しをしながら取り組んでいる	○非該当
カテゴリー2の講評		
<p>代表が利用者や職員から定期的に情報収集しながら事業所運営を進めています</p> <p>代表は積極的に利用者や職員からのフィードバックや意見を定期的に収集し、事業所の運営に取り入れています。このアプローチにより、組織は利用者のニーズや職員の視点に合致するように適応し、サービスやプロセスを改善しています。具体的には、イベントへの出展や機械導入、どの工程を担当するか等の点であり、常に現場の状況を確認しながら進めている状況にあります。</p> <p>地域の福祉団体・商店街・共同受注会議等を通じて、外部からのニーズを収集しています</p> <p>事業所は地域の福祉団体、商店街、共同受注会議などと連携し、外部からのニーズを積極的に収集しています。港区の共同窓口受注や、商店街としての地域活動に積極的に参加し、受注活動にもつなげています。この協力により、事業所は地域のニーズに合わせた商品展開・受注活動を行うことができ、廃棄用のフラッグ再利用やマスク製造等環境に配慮した商品が作られています。</p> <p>必要な生産量を確保するために職人を中心とした生産能力の確保を進めています</p> <p>職人を中心とした生産能力の確保を進めていることで、必要な生産量を確保しています。OJT中心にした職業訓練の手法で、利用者に対して職人のスキル向上とトレーニングを重視し、生産プロセスを効率化しています。このアプローチにより、結婚式などのメモリアル行事でも納得できる高品質な製品ができるとともにクライアントの要望に併せた生産量を確保し、需要に対応できる柔軟性を確保しています。</p>		

3			カテゴリー3	
経営における社会的責任				
サブカテゴリー1(3-1)				
社会人・福祉サービス事業者として守るべきことを明確にし、その達成に取り組んでいる			サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 2/2	
評価項目1 社会人・福祉サービスに従事する者として守るべき法・規範・倫理などを周知し、遵守されるよう取り組んでいる			評点(〇〇)	
評価		標準項目		
●あり ○なし		1. 全職員に対して、社会人・福祉サービスに従事する者として守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳を含む)などを周知し、理解が深まるように取り組んでいる		○非該当
●あり ○なし		2. 全職員に対して、守るべき法・規範・倫理(個人の尊厳を含む)などが遵守されるように取り組み、定期的に確認している。		○非該当
サブカテゴリー2(3-2)				
利用者の権利擁護のために、組織的な取り組みを行っている			サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 4/4	
評価項目1 利用者の意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応する体制を整えている			評点(〇〇)	
評価		標準項目		
●あり ○なし		1. 苦情解決制度を利用できることや事業者以外の相談先を遠慮なく利用できることを、利用者に伝えている		○非該当
●あり ○なし		2. 利用者の意向(意見・要望・苦情)に対し、組織的に速やかに対応する仕組みがある		○非該当
評価項目2 虐待に対し組織的な防止対策と対応をしている			評点(〇〇)	
評価		標準項目		
●あり ○なし		1. 利用者の気持ちを傷つけるような職員の言動、虐待が行われることのないよう、職員が相互に日常の言動を振り返り、組織的に防止対策を徹底している		○非該当
●あり ○なし		2. 虐待を受けている疑いのある利用者の情報を得たときや、虐待の事実を把握した際には、組織として関係機関と連携しながら対応する体制を整えている		○非該当
サブカテゴリー3(3-3)				
地域の福祉に役立つ取り組みを行っている			サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 5/5	
評価項目1 透明性を高め、地域との関係づくりに向けて取り組んでいる			評点(〇〇)	
評価		標準項目		
●あり ○なし		1. 透明性を高めるために、事業所の活動内容を開示するなど開かれた組織となるよう取り組んでいる		○非該当
●あり ○なし		2. ボランティア、実習生及び見学・体験する小・中学生などの受け入れ体制を整備している		○非該当
評価項目2 地域の福祉ニーズにもとづき、地域貢献の取り組みをしている			評点(〇〇〇)	
評価		標準項目		
●あり ○なし		1. 地域の福祉ニーズにもとづき、事業所の機能や専門性をいかした地域貢献の取り組みをしている		○非該当
●あり ○なし		2. 事業所が地域の一人としての役割を果たすため、地域関係機関のネットワーク(事業者連絡会、施設長会など)に参画している		○非該当
●あり ○なし		3. 地域ネットワーク内での共通課題について、協働できる体制を整えて、取り組んでいる		○非該当

カテゴリー3の講評

職人としての活動方針や品質基準が明確に定まっております育成方針が明確です

職人は、品質、専門性、効率性に焦点を当て、ベテラン職人との比較により評価されています。品質向上のための育成については、OJTを中心に進められており、新たな才能を育て、職人たちの技術を磨きます。縫製の工程を細分化するとともに、作業結果を適切に評価することで各利用者に併せた技術指導を行うことができる体制を持っています。これにより、持続可能な成功とお客様への価値提供が実現されます

代表者との対話の時間・場所が確保されており、その意向に沿った運営を進めています

代表者は現場で作業は行わないものの、工程・生産状況等の進捗を把握し、品質・納期等の確認を随時行っています。一方で、現場の体制は生産の数・品質を向上させていくことに主眼がおかれており、それに妨げとなるような動きについては、逐次代表と対話する時間を設けることが可能な状況になっています。問題の早期発見と解決: 代表者は課題や問題を早期に把握し、迅速に対処するための情報を収集します。

地域の商店街理事を務めており地域イベントや受注活動について取り組んでいます

地域イベントの企画や実施を通じて、コミュニティの活性化と交流を促進しています。具体的には、地域のお祭りへの出展や、交流会等への参加により、地域のビジネスと提携し、地域経済の健全な成長を支援しています。商店街理事としては、商店街振興への協力と自社の受注企画の確保という側面があり、一定のシナジーを持って活動が進んでいます。

4 カテゴリー4		
リスクマネジメント		
サブカテゴリー1(4-1)		
リスクマネジメントに計画的に取り組んでいる		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 5/5
評価項目1 事業所としてリスクマネジメントに取り組んでいる		評点(〇〇〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が目指していることの実現を阻害する恐れのあるリスク(事故、感染症、侵入、災害、経営環境の変化など)を洗い出し、どのリスクに対策を講じるかについて優先順位をつけている	○非該当
●あり ○なし	2. 優先順位の高さに応じて、リスクに対し必要な対策をとっている	○非該当
●あり ○なし	3. 災害や深刻な事故等に遭遇した場合に備え、事業継続計画(BCP)を策定している	○非該当
●あり ○なし	4. リスクに対する必要な対策や事業継続計画について、職員、利用者、関係機関などに周知し、理解して対応できるように取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	5. 事故、感染症、侵入、災害などが発生したときは、要因及び対応を分析し、再発防止と対策の見直しに取り組んでいる	○非該当
サブカテゴリー2(4-2)		
事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている		サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 4/4
評価項目1 事業所の情報管理を適切に行い活用できるようにしている		評点(〇〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 情報の収集、利用、保管、廃棄について規程・ルールを定め、職員(実習生やボランティアを含む)が理解し遵守するための取り組みを行っている	○非該当
●あり ○なし	2. 収集した情報は、必要な人が必要なときに活用できるように整理・管理している	○非該当
●あり ○なし	3. 情報の重要性や機密性を踏まえ、アクセス権限を設定するほか、情報漏えい防止のための対策をとっている	○非該当
●あり ○なし	4. 事業所で扱っている個人情報については、「個人情報保護法」の趣旨を踏まえ、利用目的の明示及び開示請求への対応を含む規程・体制を整備している	○非該当
カテゴリー4の講評		
<p>BCP計画および危機管理マニュアルでは問題発生時の対応は示されています</p> <p>「危機管理マニュアル」には、火災、自然災害、事故、事件等危機が生じた際の発見～避難～通報・報告までの手順が示されています。また、感染症感染防止対策や発生の際の対応についても徹底され、火災や地震を想定した避難訓練等の実施や区民避難所や広域避難場所等の周知なども行っています。ただし、巨大地震や深刻な事故に遭遇した場合、必要な物資や人材をどう確保して事業をいち早く再開するための手順や方法を明確にした事業継続計画(BCP)が策定されていない。BCPを策定・周知し理解して対応できるよう取り組むことを期待します。</p> <p>利用者や職員に個人情報の取扱いについて説明し同意を得ています</p> <p>利用者にはサービス開始時に、個人情報保護法の趣旨を踏まえ収集する個人情報の利用目的の範囲や開示請求への対応など事業所での個人情報の取扱いについて説明し、「個人情報使用同意書」にて、了解を得ています。また、職員は採用時に、利用者は利用開始時に「秘密保持に関する誓約書」にて、事業所で知り得た情報を開示しないことを確認してから、日々の業務に従事してもらっています。</p> <p>個人情報等の重要な情報は、代表理事が責任をもって保管・管理しています</p> <p>職員や利用者の個人情報等の重要な情報が収納されているパソコンには、パスワードを設定し代表理事のみが閲覧できるようにし、情報漏洩が発生しないようにしています。また、個人情報等が記載された書類等は、日々の作業を行っている部屋がある階と別な階の事務室内の鍵付き保管庫に収納し、代表理事が鍵を管理している。職員は収集した情報が必要となった場合は代表理事より交付を受け活用しています。</p>		

5 職員と組織の能力向上		
サブカテゴリ-1(5-1)		
事業所が目指している経営・サービスを実現する人材の確保・育成・定着に取り組んでいる		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 11/12
評価項目1 事業所が目指していることの実現に必要な人材構成にしている		評点(〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が求める人材の確保ができるよう工夫している	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所が求める人材、事業所の状況を踏まえ、育成や将来の人材構成を見据えた異動や配置に取り組んでいる	○非該当
評価項目2 事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している		評点(〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望(キャリアパス)が職員に分かりやすく周知されている	○非該当
●あり ○なし	2. 事業所が求める職責または職務内容に応じた長期的な展望(キャリアパス)と連動した事業所の人材育成計画を策定している	○非該当
評価項目3 事業所の求める人材像を踏まえた職員の育成に取り組んでいる		評点(〇〇〇●)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 勤務形態に関わらず、職員にさまざまな方法で研修等を実施している	○非該当
●あり ○なし	2. 職員一人ひとりの意向や経験等に基づき、個人別の育成(研修)計画を策定している	○非該当
●あり ○なし	3. 職員一人ひとりの育成の成果を確認し、個人別の育成(研修)計画へ反映している	○非該当
○あり ●なし	4. 指導を担当する職員に対して、自らの役割を理解してより良い指導ができるよう組織的に支援を行っている	○非該当
評価項目4 職員の定着に向け、職員の意欲向上に取り組んでいる		評点(〇〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 事業所の特性を踏まえ、職員の育成・評価と処遇(賃金・昇進・昇格等)・称賛などを連動させている	○非該当
●あり ○なし	2. 就業状況(勤務時間や休暇取得、職場環境・健康・ストレスなど)を把握し、安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	3. 職員の意識を把握し、意欲と働きがいの向上に取り組んでいる	○非該当
●あり ○なし	4. 職員間の良好な人間関係構築のための取り組みを行っている	○非該当
サブカテゴリ-2(5-2)		
組織力の向上に取り組んでいる		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 3/3
評価項目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		評点(〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 職員一人ひとりが学んだ研修内容を、レポートや発表等を通じて共有化している	○非該当
●あり ○なし	2. 職員一人ひとりの日頃の気づきや工夫について、互いに話し合い、サービスの質の向上や業務改善に活かす仕組みを設けている	○非該当
●あり ○なし	3. 目標達成や課題解決に向けて、チームでの活動が効果的に進むよう取り組んでいる	○非該当

カテゴリー5の講評

事業所の職員像をを明確にし、人材を様々な手法で採用するよう取組んでいます

「人と接すること」「優しさと甘やかすことを一緒にしないこと」「あくまでも平等の立ち位置で仕事に対して責任を持つこと」といった事業所の職員像を明確にし、ハローワークでの求人やハローワーク主催の港区福祉のしごと面談・相談会への参加、民間求人サイトへの登録などで採用活動を行っています。「障害や病気のある人と対等な立場で接することができ、仕事をするための技術やサポートを一緒にやってくれること」を重視して採用し、採用後もこの職員が取るべき姿勢を取り続けることを指導し定着化を図っています。

代表理事が率先してさまざまな研修を受けてし職員の指導・育成に注力しています

サービス管理責任者等ベテラン女性職員2名が高齢のため退職し、若手職員が中心となっている。代表理事が研修を受けサービス管理責任者となるとともに自ら率先して福祉関係のさまざまな研修や会議に参加している。参加した研修や会議の内容や事業所で活かせる点については職員に伝達し職員の指導・育成に注力している。また、職員相互にABC評価を行い、各職員の能力向上やサービスの質の向上や業務改善に活かよう努めている。ただし、研修計画を作成し計画的に実施していくところまでには至っていません。

各職員の将来希望を具体化するキャリアプランで、自己研鑽の助言・指導をしています

若手職員は「利用者に技術指導することができる職人になりたい」とか「福祉関係で起業したい」とか、各職員は様々な漠然とした将来の希望を持っている。代表理事は、定期的な面接実施に加え日常の仕事のなかで各職員のこの希望を具体するキャリアプランを示し、自己研鑽の助言・指導をしている。具体的には、「職人として成長したい」という職員には「縫う・型紙製作・仕上げ等の技術取得に加え、それを効率的に行って納期厳守する」ことが肝要なこと等をアドバイしている。ただし、人材育成計画の策定までには至っていない。

カテゴリー7

7 事業所の重要課題に対する組織的な活動

サブカテゴリー1(7-1)

事業所の重要課題に対して、目標設定・取り組み・結果の検証・次期の事業活動等への反映を行っている

評価項目1

事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その1)

前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ)

【課題・目標】

コロナ禍で減少・停滞した生産能力を向上させるために、採用・勤務体制・育成方法等の対応を見直し新たな体制で生産能力があげられることを目標に進めた。

【取り組み】

同じタイミングでベテラン職員・サービス管理責任者のTOP層が退職となったため、若手職員の採用、事務的な部分を代表が引き受けること、により生産に集中できる体制を整えて生産能力の向上に努めた。

【取り組み結果】

採用後の育成も順調に進み、コロナ禍前の水準以上に生産能力は向上した。

【振り返り(検証)・今後の方向性】

現在のペースを維持・向上するために育成を進めていくとともに、育成に必要な権限移譲を進めていく方針である。

<p>目標の設定と取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った ○ 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった ○ 具体的な目標が設定されていなかった
<p>取り組みの検証</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った ○ 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む) ○ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
<p>検証結果の反映</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた ○ 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない ○ 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である

評価項目1で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評

・「障がいを持つ方が、職人となるための技術を身に着け、そして社会に必要とされる仕事を行うための、一般就労に限りなく近いアトリエ(工房)です。」という事業所の理念を実現するためには、事業の維持継続が前提となるので、「勤務体制や生産体制を従前に戻していく」という目標設定は適切である。

・「マスクの製作や在宅勤務にて事業を維持をし、コロナ禍の状況に合わせて、受注活動を活発化させ、勤務体制や生産体制を従前に戻していく」ことは、目標達成のための妥当な取組みである。

・上記の取り組みにより「上期はプライダル関連製品の受注ができ勤務体制や生産体制を従前体制に徐々に戻してきたが、下期は再度新型コロナウイルス感染症拡大傾向となり、縮小せざるを得なかった」ことはやむを得ない面もあり努力は評価できる。さらに、「在宅勤務のなかで職員や利用者の発想で新たな商品の芽が生まれたことは、大きな成果であった。

・今後は、コロナ禍前に戻した勤務体制や生産体制を、事業所の理念がより実現ができる体制にし、在宅勤務なかで生まれた新たな商品の芽に創意工夫を加えて、市場に受け入れられる商品にしていく方針であることは評価でき、その実現を期待したい。

評価項目2

事業所の理念・基本方針の実現を図る上での重要課題について、前年度具体的な目標を設定して取り組み、結果を検証して、今年度以降の改善につなげている(その2)

前年度の重要課題に対する組織的な活動(評価機関によるまとめ)

【課題・目標】

・新型コロナウイルス感染症拡大に伴いの受注減や行動制限により、事業を縮小せざるを得なかった。「勤務体制や生産体制を従前に戻していく」という目標を設定した。

【取り組み】

・マスクの製作や在宅勤務にて事業を維持をした。
・コロナ禍の状況に合わせて、受注活動を活発化させ、勤務体制や生産体制を従前に戻していった。

【取り組みの結果】

・上期はコロナ禍からの回復傾向にありプライダル関連製品の受注ができ、勤務体制や生産体制を従前体制に徐々に戻してきたが、下期は再度新型コロナウイルス感染症拡大傾向となり、在宅勤務や雇用調整助成金の利用等により雇用を維持することはできたが再度事業を縮小せざるを得なかった。

・職員や利用者の在宅勤務から、オリジナルシールやビニール傘からバックや手提げを製作する等の新たな製品の発想が生まれてきた。

【今後の方向性】

・コロナ禍が終息に向かい新型コロナウイルス感染症が2023年5月8日に季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行したこともあり、通常業務体制に戻している。今後は、在宅勤務から生まれた新たな商品の発想に創意工夫を加え商品化していきたい。

目標の設定と 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="radio"/> 具体的な目標を設定し、その達成に向けて取り組みを行った <input type="radio"/> 具体的な目標を設定したが、その達成に向けて取り組みが行われていなかった <input type="radio"/> 具体的な目標が設定されていなかった
取り組みの検証	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行った <input checked="" type="radio"/> 目標達成に向けた取り組みについて、検証を行っていなかった(目標設定を行っていなかった場合も含む) <input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である
検証結果の反映	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させた <input checked="" type="radio"/> 次期の事業活動や事業計画へ、検証結果を反映させていない <input type="radio"/> 設立後間もないため、前年度の実績がなく、評価対象外である

評価項目2で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評

課題目標の抽出方法は適切であり、明確な課題に対してリソースを集中して対応することで、3か月ほどの期間で課題を解決できた点は取り組み結果としても素晴らしい。
ただし、課題設定としては、行政からの指導によるものであり課題抽出については受け身の体制となっているとも言える。
今後の方向性として、決められたことを着実にやり遂げる体制が整っているため、本件課題については大きな問題が無いと判断できる。

Ⅱ サービス提供のプロセス項目 (カテゴリ6-1～3、6-5～6)

No.	共通評価項目		
サブカテゴリ1			
1	サービス情報の提供	サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況	4/4
評価項目1 利用希望者等に対してサービスの情報を提供している		評点(〇〇〇〇)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用希望者等が入手できる媒体で、事業所の情報を提供している	○非該当	
●あり ○なし	2. 利用希望者等の特性を考慮し、提供する情報の表記や内容をわかりやすいものになっている	○非該当	
●あり ○なし	3. 事業所の情報を、行政や関係機関等に提供している	○非該当	
●あり ○なし	4. 利用希望者等の問い合わせや見学の要望があった場合には、個別の状況に応じて対応している	○非該当	
サブカテゴリ1の講評			
<p>独自性のあるホームページとパンフレットで利用希望者に情報提供を行っています 法人ではホームページやパンフレットを作成し、利用希望者に向けて情報提供を行っています。障害とは思わず、おしゃれなデザインとすることで様々な方の目にとまるよう工夫を図っています。目指すコンセプトを掲載し、利用者＝メンバーとして縫製業を生業として職人として生きる方針を明示しています。働きたい方に向けては①職人の定義は？②求人に関して③お約束④応募方法を記載し、事前に理解の上で申し込みしてもらえるよう、情報提供しています。さらに、ホームページのフォームから気軽に問い合わせすることも可能となっています。</p> <p>行政への情報提供や、密な連携関係を構築して事業内容の周知を図っています 行政とは常に連携を図り、活動内容などの情報を提供しています。区役所が近いこともあり、適宜足を運び、福祉売店に自社製品を置いてもらうなど関係を構築しています。特に障害の相談窓口となっている担当保健師とは密な連携関係を構築しています。また、担当のケースワーカーや相談支援専門員にはモニタリング時など積極的に声をかけ、仕事の様子を見に来てもらうなど、透明性を確保しています。さらに、ホームページではテレビ取材時の様子や取り組み内容を動画で掲載し、誰が見てもわかりやすい情報提供に努めています。</p> <p>ある程度の法人コンセプトを理解したうえで、見学してもらうよう働きかけています ハローワークや東京仕事財団を通じての問い合わせが多く、随時受け付けています。月に3～4件の問い合わせがあり、見学希望日や時間を聞き取り他の方と被らないよう留意しています。見学時には必ず保健師や相談支援事業所等の担当者の同席を求め、同時に面談を実施しています。問い合わせの対応は主として法人代表が実施し、一般就労と同じであり、縫製を生業とする職人を目指すというコンセプトに同意を得た方へ向けて見学の案内をしています。見学時には現場を見てもらい、担当者と共に今後の就労に向けた流れを説明しています。</p>			

サブカテゴリ-2		サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況	7/7
2	サービスの開始・終了時の対応		
評価項目1 サービスの開始にあたり利用者等に説明し、同意を得ている		評点(〇〇〇)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. サービスの開始にあたり、基本的ルール、重要事項等を利用者の状況に応じて説明している		○非該当
●あり ○なし	2. サービス内容や利用者負担金等について、利用者の同意を得るようにしている		○非該当
●あり ○なし	3. サービスに関する説明の際に、利用者や家族等の意向を確認し、記録化している		○非該当
評価項目2 サービスの開始及び終了の際に、環境変化に対応できるよう支援を行っている		評点(〇〇〇〇)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. サービス開始時に、利用者の支援に必要な個別事情や要望を決められた書式に記録し、把握している		○非該当
●あり ○なし	2. 利用開始直後には、利用者の不安やストレスが軽減されるように支援を行っている		○非該当
●あり ○なし	3. サービス利用前の生活をふまえた支援を行っている		○非該当
●あり ○なし	4. サービスの終了時には、利用者の不安を軽減し、支援の継続性に配慮した支援を行っている		○非該当
サブカテゴリ-2の講評			
<p>サービス開始前に技術チェックや実習期間を設けて就業に繋がる旨を説明しています</p> <p>事業所では知的・精神・発達障害など様々な方の受け入れを行っており、平均年齢は40代前半と比較的若くなっています。サービス開始にあたっては、本人からの直接の受け付けはせず、担当の保健師等を通じて申込みをしてもらっています。見学時にも担当者の同席を求め、就業意欲の可否を聞き取っています。就業時間は10時から16時、週4日を基本としています。開始当初は2日間で技術チェックを行い、おおよそ2カ月の実習期間を設けている旨を説明しています。技術チェックでは職人が長年の経験を活かし、針を持てる資質があるか見極めています。</p> <p>障害で区別するのではなく、全体として職場環境が良くなるよう関わりを持っています</p> <p>技術チェック時の様子や実習期間中には本人の様子を良く観察し、適切な環境で作業してもらえるよう配慮しています。事業所の方針として職員と利用者の区別はしないことが挙げられ、一見するとどの人が障害を持っている方なのかは見分けがつかない状況です。時には利用者同士で教え合うということもあり、教える側にとってのやりがいにも繋がっています。職場内で分け隔てなく活動することで、お互いが支え合う関係となり、不安やストレスが軽減されています。開始から、少しでも継続して就業できるよう適宜関わりながら信頼関係の構築に努めています。</p> <p>体調の変化等で就業が継続できなくても、担当者との情報共有を図っています</p> <p>利用者は精神障害を持つ方が多く、サービスが終了となる場合は本人の精神状態が不安定になったり、家族間トラブルなどがあります。サービスが終了となっても、変更先の事業所でスムーズな支援体制や環境整備に繋げることができるよう担当のソーシャルワーカーに情報提供し、支援の継続性に配慮しています。また、利用者の希望や能力によっては一般企業への道を模索しているところですが、縫製業自体の数が少なく転職は難しい状況です。休職などで休む場合には担当保健師等と連携を図り、復帰できるよう支援しています。</p>			

サブカテゴリ-3		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況	8/10
3	個別状況に応じた計画策定・記録		
評価項目1 定められた手順に従ってアセスメントを行い、利用者の課題を個別のサービス場面ごとに明示している		評点(○●●)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者の心身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記録し、把握している		○非該当
○あり ●なし	2. 利用者一人ひとりのニーズや課題を明示する手続きを定め、記録している		○非該当
○あり ●なし	3. アセスメントの定期的見直しの時期と手順を定めている		○非該当
評価項目2 利用者等の希望と関係者の意見を取り入れた個別の支援計画を作成している		評点(○○○)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 計画は、利用者の希望を尊重して作成、見直しをしている		○非該当
●あり ○なし	2. 計画は、見直しの時期・手順等の基準を定め、必要に応じて見直ししている		○非該当
●あり ○なし	3. 計画を緊急に変更する場合のしくみを整備している		○非該当
評価項目3 利用者に関する記録が行われ、管理体制を確立している		評点(○○)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者一人ひとりに関する必要な情報を記載するしくみがある		○非該当
●あり ○なし	2. 計画に沿った具体的な支援内容と、その結果利用者の状態がどのように推移したのかについて具体的に記録している		○非該当
評価項目4 利用者の状況等に関する情報を職員間で共有化している		評点(○○)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 計画の内容や個人の記録を、支援を担当する職員すべてが共有し、活用している		○非該当
●あり ○なし	2. 申し送り・引継ぎ等により、利用者に変化があった場合の情報を職員間で共有化している		○非該当
サブカテゴリ-3の講評			
<p>利用者の気持ちを大切にされた個別支援計画の立案に努めています</p> <p>利用者1人ひとりの情報は支援機関を通じて得たアセスメントシートを活用して把握しています。就職するという希望を持っている時に、過去のマイナスな部分(成育歴)等を聞き取ることは、逆に精神症状に悪影響であると考え、可能な限りその時の気持ちを大切にしています。アセスメントシートでは特に定期的な見直しの基準は定めていませんが、日々の記録や様子で利用者の変化は把握し、職員間でも情報共有を行っています。利用者の希望を踏まえて作成した個別支援計画は、本人に説明し同意を得ています。</p> <p>日常的に利用者の様子を把握するなど定期的なモニタリングを実施しています</p> <p>サービス管理責任者は利用者に応じて個別支援計画を立案しています。主として、規則正しく就労時間に出勤し、業務内容などを明示しています。計画は利用者の能力に合わせて作成し、定期的に見直しを図っています。6か月ごとに実施されるモニタリングでは、勤怠状況や与えられた仕事の達成状況を確認しています。いわゆる、障害者として見るのではなく、社会人としてきちんと職責を全うできているかの確認をしています。現在は法人代表が計画立案の全てを担っていますが、次世代を担うリーダー候補に権限移譲中であり、少しずつ進めているところです。</p> <p>利用者の情報を共有する仕組みを整備し、外部機関との連携にも努めています</p> <p>利用者に関する記録は、パソコン上で記録できる各種帳票を用意しています。作業内容によっては職員が分散することから、ミーティングだけでなく、日常の様子については記録を確認することや申し送りノートを活用して情報共有に努めています。また、個人ファイルを整備し、相談室に配備して職員は個別支援計画や基本情報をいつでも把握することができます。サービス等利用計画が作成されている場合には相談支援専門員なども連携して利用者の支援を行っています。</p>			

サブカテゴリ-5		サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況	4/5
5	プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重		
評価項目1 利用者のプライバシー保護を徹底している		評点(〇〇〇)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者に関する情報(事項)を外部とやりとりする必要がある場合には、利用者の同意を得るようにしている		○非該当
●あり ○なし	2. 個人の所有物や個人宛文書の取り扱い等、日常の支援の中で、利用者のプライバシーに配慮した支援を行っている		○非該当
●あり ○なし	3. 利用者の羞恥心に配慮した支援を行っている		○非該当
評価項目2 サービスの実施にあたり、利用者の権利を守り、個人の意思を尊重している		評点(〇●)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 日常の支援にあたっては、個人の意思を尊重している(利用者が「ノー」と言える機会を設けている)		○非該当
○あり ●なし	2. 利用者一人ひとりの価値観や生活習慣に配慮した支援を行っている		○非該当
サブカテゴリ-5の講評			
<p>個人情報使用同意書によりプライバシーに関して利用者に説明し、予め同意を得ています サービス利用開始前に個人情報使用同意書を用いて個人情報を使用する目的と情報提供内容、その使用にあたっての条件について説明後、利用者から同意を得ています。他事業所との利用者情報のやり取りが生じる場合には必要最低限とし、個人情報の管理を徹底するようにしています。利用者の個別相談に際しては、プライバシー保護のために、同マンションの別階にある相談室で行ったり他の利用者に内容が聞こえないよう配慮しています。</p> <p>利用者の障害特性を把握し、羞恥心や声掛け方法に配慮しています 利用者の意思を尊重した支援に努めるため、職員は障害に関わらずその人を見るようにしています。利用者との会話をする際には、触れてほしくない話題等を利用者や家族から予め確認し、職員間で共有するようにしています。利用者との会話では、それぞれの個性を把握して、仕事内容などで頼むことを選定して依頼しています。一方で、羞恥心に対する配慮については、女性利用者が多いため、今後は女性職員が対応できるよう体制整備を行っていきたいとしています。また、退職するなどプライバシーに関わる事項は他者に漏らさないよう留意しています。</p> <p>職員は障害の特性を理解した上で利用者に関わるように努めています 利用者の生活習慣や価値観については本人を中心として、関係機関と連携して把握するようにしています。また、本人と職員との日々の共同作業での関わりの中で信頼関係を構築するようにしています。事業所では、相手の意思決定には時間をかけ、「待つ」姿勢を大切にしています。利用者が言いたいことを妨げないことで、自己決定や意思を尊重する支援に繋がっています。利用者の自己決定を大切にすることは、「ノー」と言える機会の提供となり、今後に向けて自立に繋がる大切な支援と捉えて関わるようにしています。</p>			

サブカテゴリ-6		サブカテゴリ毎の 標準項目実施状況	5/5
6	事業所業務の標準化		
評価項目1 手引書等を整備し、事業所業務の標準化を図るための取り組みをしている		評点(〇〇〇)	
評価	標準項目		
◎あり ○なし	1. 手引書(基準書、手順書、マニュアル)等で、事業所が提供しているサービスの基本事項や手順等を明確にしている	○非該当	
◎あり ○なし	2. 提供しているサービスが定められた基本事項や手順等に沿っているかどうかを定期的に点検・見直しをしている	○非該当	
◎あり ○なし	3. 職員は、わからないことが起きた際や業務点検の手段として、日常的に手引書等を活用している	○非該当	
評価項目2 サービスの向上をめざして、事業所の標準的な業務水準を見直す取り組みをしている		評点(〇〇)	
評価	標準項目		
◎あり ○なし	1. 提供しているサービスの基本事項や手順等は変更の時期や見直しの基準が定められている	○非該当	
◎あり ○なし	2. 提供しているサービスの基本事項や手順等の見直しにあたり、職員や利用者等からの意見や提案を反映するようにしている	○非該当	
サブカテゴリ-6の講評			
<p>定期的に職員研修を実施し、職員育成や業務標準化に取り組んでいます</p> <p>事業所では製品の品質管理を強く推進しており、オペレーションに関するマニュアルを策定しています。オペレーションマニュアルにより一定程度の品質管理が進み、納品期限に間に合うように業務を進めることができます。また、毎年研修計画を策定し、衛生管理や感染症予防研修、虐待防止セミナーも開催しています。今後は障害者福祉に全く関わったことのない職員がほとんどのため、より専門的に学んでもらう機会の提供や、障害に限らず興味のある分野の研修を受けてもらいたいと考えています。</p> <p>業務内容は職員や利用者からの意見をもとに適宜見直しを図っています</p> <p>仕事に関する分担や役割については、専門職である職人が技術チェックをして判断しています。それ以外の細かな部分については、例えば掃除当番などの分担は職員や利用者からの意見を聞き取り作業分担を作成しています。また、常に確認が必要な事項については事業所内に掲示しています。それぞれの自主性を大切にし、職員と利用者の双方が共に作業しやすいように適宜見直しを図っています。</p>			

Ⅲ サービスの実施項目(カテゴリ6-4)

		サブカテゴリ4	
サービスの実施項目		サブカテゴリ毎の標準項目実施状況	
		18/20	
<p>1 評価項目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</p> <p style="text-align: right;">評点(0000)</p>			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 個別の支援計画に基づいて支援を行っている		○非該当
●あり ○なし	2. 利用者一人ひとりに合わせて、コミュニケーションのとり方を工夫している		○非該当
●あり ○なし	3. 自立した生活を送るために、利用者一人ひとりが必要とする情報を、提供している		○非該当
●あり ○なし	4. 周囲の人との関係づくりについての支援を行っている		○非該当
評価項目1の講評			
<p>利用者の希望や状況に合わせて個別支援計画の策定を行っています</p> <p>事業所では利用者の心身の状況を把握し、①きちんと4日間就業(事業所に来ることが)できているか②業務内容をこなせているかという2点を主に策定しています。個別支援計画の内容は利用者ごとに理解しやすいように説明され、署名・捺印をもらおうと共に一部を利用者に交付しています。また、利用者ごとの個別支援計画が職員同士で共有できるよう、相談室に設定していつでも見れるようにしています。</p> <p>利用者個別の個性を受け止め、意向を尊重した関りを大切にしています</p> <p>障害といっても、それぞれが画一的ではなく、利用者個々に違いがあります。言葉を表出することが難しい場合には文書で提示したり、落ち着ける環境で作業ができるよう区画するなど、環境面での配慮も行っています。職員＝スタッフ、利用者＝メンバーとしてお互いが同じ職場の同僚として目標を達成できるよう努めています。特に、障害のある方からの気付きに対してきちんと受け止め、意向を尊重する関わりを大切にしています。</p>			
<p>2 評価項目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</p> <p style="text-align: right;">評点(000)・非該当1</p>			
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者一人ひとりの意向をもとに、その人らしさが発揮できる場を用意している		○非該当
●あり ○なし	2. 事業所内のきまりごとについては、利用者等の意向を反映させて作成・見直しをしている		○非該当
●あり ○なし	3. 室内は、採光、換気、清潔性等に配慮して、過ごしやすい環境となるようにしている		○非該当
○あり ○なし	4. 【食事の提供を行っている事業所のみ】 利用者の希望を反映し、食事時間が楽しいひとときになるよう工夫している		●非該当
評価項目2の講評			
<p>利用者がその人らしさを発揮できるよう、相談をしながら適宜作業内容を見直しています</p> <p>事業所ではそれぞれが次のステップを踏めるように意識づけることを大切に、「その人らしさ」の発揮に努めています。事業所では主としてぬいぐるみ生産と、ウェイトドールに付随する一切の業務を請け負っています。その工程の中で、完成度や作業状況をベテラン職員が見て判断し、次の難しい箇所を担当できるようステップアップする体制となっています。また、作業をする中で問題が起きたり、他の作業を実施したいという希望があった場合には適宜交代することも可能です。その場に応じて、それぞれの希望に応じた作業の場の提供を行っています。</p> <p>気持ちよく作業に集中できるよう、問題に対して適宜話し合いの場を持っています</p> <p>利用者の平均年齢は40代と比較的若く、真面目に就業している方が多い状況です。縫製以外の掃除等の決まり事については、利用者からの発案や要望を聞き入れ速やかに反映しています。個別の要望は聞き取ってスタッフ間で話し合い、その結果を利用者に伝えていきます。清掃の担当など、日によって担当者を決め、清潔な業務環境で仕事ができるようにしています。また、職員や利用者の私物の置き場所など、双方が納得して仕事ができるよう適宜話し合いの場をもって取り決めていきます。</p>			



3 評価項目3 利用者が健康を維持できるよう支援を行っている			評点(○○●)・非該当1
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者の健康状態に注意するとともに、利用者の相談に応じている	○非該当	
●あり ○なし	2. 健康状態についての情報を、必要に応じて家族や医療機関等から得ている	○非該当	
○あり ●なし	3. 通院、服薬、バランスの良い食事の摂取等についての助言や支援を行っている	○非該当	
●あり ○なし	4. 利用者の体調変化(発作等の急変を含む)に速やかに対応できる体制を整えている	○非該当	
○あり ○なし	5. 【利用者の薬を預ることのある事業所のみ】 服薬の誤りがないようチェック体制を整えている	●非該当	

評価項目3の講評

セルフノートの活用や関係機関から利用者の健康状態を聞き取っています

利用者が朝、通所して来る際には、顔色や挨拶の様子を観察し、体調の変化がないか把握しています。一日の仕事が終了する際には「セルフノート」を記載してもらい、体調面や精神面がどうだったか書き留めている。体調とともに、定期的に仕事に来れているか把握し、何日間か連続して休むことがあれば、必ず本人に連絡するとともに、関係機関にも情報共有を図っています。必要があれば担当保健師や家族からも情報を得て、利用者の健康管理や支援に役立てています。

医療連携体制を構築し、緊急時だけでなく平時からも利用者の健康管理に努めています

服薬については自己管理を基本として事業所では預かっていません。通院についても各自で利用日以外の日に行ってもらい、服薬状況については訪問看護師より情報を得ることもあります。外部機関の場合には各相談支援専門員や担当保健師、保護者などと連携を図り、利用者の健康管理に努めています。緊急時には、あらかじめ把握したかかりつけ医や希望病院に搬送できるよう情報を整えています。特に、通勤時間が長い利用者が複数名おり、仕事に集中できるよう、近隣にグループホームを設置するなど今後検討していきたいとしています。

4 評価項目4 利用者の意向を尊重しつつ、個別状況に応じて家族等と協力して利用者の支援を行っている			評点(○○●)
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 家族等との協力については、利用者本人の意向を尊重した対応をしている	○非該当	
○あり ●なし	2. 必要に応じて、利用者の日常の様子や施設の現況等を、家族等に知らせている	○非該当	
●あり ○なし	3. 必要に応じて家族等から利用者・家族についての情報を得て、利用者への支援に活かしている	○非該当	

評価項目4の講評

本人の働く意欲を阻害しないよう、あえて家庭環境を深堀しない支援に努めています

家族への連絡については、利用者の状態が悪い時などの緊急時以外は基本的に利用者本人の意向を尊重して行っています。特殊な事例で本人とのコミュニケーションが困難な場合には家族の協力を得る場合もありますが、ほとんどは利用者の成育歴や病歴、家での生活状況などについては本人に任せて敢えて聞かないようにしています。つらい過去を持った方が多い為、頑張ろうとする意欲を阻害しないよう、本人を尊重する支援に努めています。

今後の自立へのステップアップをサポートする為、本人の意向を一番大切にしています

事業所では本人との契約を基本として、利用者本人の意向を一番大切に支援を行っています。家族の協力が得られる方には連絡先などを聞いて適宜コミュニケーションを取っています。しかし、事業所では雇用契約を結んだ本人とのコミュニケーションを主としており、家族との連携については必要に応じて行っている状況です。逆に、家族との関係性が悪化することで仕事にも影響が出る場合もあり、通勤時間等も考慮すると、今後は近隣にグループホームを設置するなどの支援を模索しています。

5	<p>評価項目5 利用者が地域社会の一員として生活するための支援を行っている</p> <p style="text-align: right;">評点(〇〇)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th colspan="2">標準項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>1. 利用者が地域の情報を得られるよう支援を行っている</td> <td>○非該当</td> </tr> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>2. 利用者が地域の資源を利用し、多様な社会参加ができるよう支援を行っている</td> <td>○非該当</td> </tr> </tbody> </table>	評価	標準項目		●あり ○なし	1. 利用者が地域の情報を得られるよう支援を行っている	○非該当	●あり ○なし	2. 利用者が地域の資源を利用し、多様な社会参加ができるよう支援を行っている	○非該当						
評価	標準項目															
●あり ○なし	1. 利用者が地域の情報を得られるよう支援を行っている	○非該当														
●あり ○なし	2. 利用者が地域の資源を利用し、多様な社会参加ができるよう支援を行っている	○非該当														
評価項目5の講評																
<p>地域の情報提供だけでなく、参画してもらうことで利用者のやりがい醸成に繋がっています</p> <p>利用者個々のニーズや意向に応じて地域の情報を提供しています。法人向けのグループウェアを活用し、地域のお祭りや催し物のチラシを掲載して共有しています。法人代表は町会の役員も兼任しているため、希望者にはお祭りに参画するよう声をかけています。お祭りでは自社製品の出品するために出店し、売り上げの一部を参加者に還元してやりがい醸成に繋がっています。今後も無理のない程度で希望者を募り、地域との関係性が構築できるよう努めていきたいとしています。</p> <p>地域貢献事業として必要とされるものづくりの在り方を常に考えています</p> <p>地域の社会資源を発見することは課題としているところです。しかし、地域貢献の活動等を積極的に推進しています。事業所では「PR用フラッグを再利用しませんか？」として独自の取り組みを実施しています。商店街等のPR用フラッグなどを再利用したトートバッグやエプロン、ブックカバー等の製品にリユースしています。3大ポイントとして①ECO②障がい者支援③地域振興に繋がるとして、チラシを作成して各関係機関に配布しています。障害があっても社会に貢献し、必要とされるものづくりへの工夫を図っています。</p>																
11	<p>評価項目11 【就労継続支援A型】雇用による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</p> <p style="text-align: right;">評点(〇〇〇〇)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th colspan="2">標準項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>1. 利用者が働く意欲を持ち続けることができるような取り組みを行っている</td> <td>○非該当</td> </tr> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>2. 働くうえで必要な知識の習得及び能力向上のための支援を行っている</td> <td>○非該当</td> </tr> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>3. 賃金(工賃)等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している</td> <td>○非該当</td> </tr> <tr> <td>●あり ○なし</td> <td>4. 商品開発、販路拡大、設備投資等、賃金(工賃)アップの取り組みを行っている</td> <td>○非該当</td> </tr> </tbody> </table>	評価	標準項目		●あり ○なし	1. 利用者が働く意欲を持ち続けることができるような取り組みを行っている	○非該当	●あり ○なし	2. 働くうえで必要な知識の習得及び能力向上のための支援を行っている	○非該当	●あり ○なし	3. 賃金(工賃)等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している	○非該当	●あり ○なし	4. 商品開発、販路拡大、設備投資等、賃金(工賃)アップの取り組みを行っている	○非該当
評価	標準項目															
●あり ○なし	1. 利用者が働く意欲を持ち続けることができるような取り組みを行っている	○非該当														
●あり ○なし	2. 働くうえで必要な知識の習得及び能力向上のための支援を行っている	○非該当														
●あり ○なし	3. 賃金(工賃)等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している	○非該当														
●あり ○なし	4. 商品開発、販路拡大、設備投資等、賃金(工賃)アップの取り組みを行っている	○非該当														
評価項目11の講評																
<p>チーム一丸となって作業できるよう、働きやすい環境作りに努めています</p> <p>働く場所は、「障害」という雰囲気を出さずに、それぞれが動きやすい服装で働いています。また、名札や職員とわかるような区分けはせず、チームとして目標の期限に納品できるようにチーム一丸となって作業を行っています。事業所ではそれぞれの自主性を尊重し、業務内容の見直しや働きやすい風土作りに努めています。さらに、希望した職務が全うできるよう、落ち着いて作業できるよう区画するなど職場内の環境整備にも努めています。</p> <p>技術伝承を行い、製品の品質が一定程度となるよう技術向上に取り組んでいます</p> <p>「技を極めて職人として生きる」ため、利用者や職員問わず、職人による技術伝承が行われています。針やミシンを使い分け、作業工程をわけて一つの製品を作り上げています。直線で縫う物、円のものなどそれぞれ得意・不得意の部分を見極めて作業を行っています。最近では、若手職員の技術力も向上し、職人だけでなく全員が技術職としての資質向上を目指しています。技術力の向上のための勉強会を適宜開催し、現在受け持っているぬいぐるみ生産やウェイトドールの技術向上に向けて取り組んでいます。</p>																

事業者が特に力を入れている取り組み①		
評価項目	1-1-1	事業所が目指していること(理念・ビジョン、基本方針など)を周知している
タイトル①	事業所の理念である縫製職人となることが明確に示されており利用者へも浸透している	
内容①	事業所は、理念の一つとして「技を極めて職人として生きる」を掲げ、障害を持つ利用者が縫製業の職人としての技術を身につけることを目的とすることが明示されています。事業所での作業は、正確性と厳しい品質の担保が求められるため、福祉スタッフだけでなく先輩利用者が講師となり縫製を伝授する機会もあり、利用者にとっては、着実に技能を鍛錬して自信につながるほか、職人としての技能をより一層高めることができている	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	3-3-2	地域の福祉ニーズにもとづき、地域貢献の取り組みをしている
タイトル②	商店街や行政区の受注窓口との連携を強め、地域貢献と受注活動とが連携しています	
内容②	事業所では、廃棄となる商店街やマラソンイベントで利用した垂れ幕やPRフラッグを素材にしてトートバックを作製したり、パラリンピック選手の余ったユニフォームでマスクを製作するなど、リメイクによる資源の再利用に取り組んでいます。これは、地域でのSDGsによる環境配慮活動の一環として大きなニーズを得ることができています。また、立地する港区のお祭り・イベントに積極的に参加しており、利用者と地域住民との交流や施設としての地域貢献を進めています。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	6-4-11	【就労継続支援A型】雇用による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	メイドインジャパンとしての縫製製品の質を担保する仕組みがあります	
内容③	事業所内では針を扱う場とミシンを扱う場の2カ所のアトリエを用意しています。それぞれに職人やベテラン職員を配置し、技術指導を行っています。実際に針を使って製品まで作り上げるまでには数カ月かかりますが、徹底した技術指導により良好な品質管理に努めています。代表は「必要とされる物を作る」として一切の妥協をしないこと、また障害者が作るモノづくりではなく、職人が作る意識を持ってもらいたいとしています。作業のためにはオペレーションマニュアルを策定し、職人の経験に頼るだけでなく、可視化による技術の確実な伝承に努めています。	

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	どのような年齢や性別、障害があっても自主性を尊重した職場環境作りに努めています
	内容	就業している利用者の多くは平均40代前半と比較的若くなっています。障害は様々ですが、雇用関係を結んでいる職員として関わりを持っています。繁忙期では利用者の方から色々と気付きが促され、納期まで確実に実行できるよう推進する原動力となっています。また、技術面に関すること以外のイベントや業務内容に関してはそれぞれの自主性を重んじ、強制するのではなく判断を本人に任せています。さらに、障害という垣根を持たず、職員と利用者双方が適宜話し合いの場を持ち、自分たちの職場環境が良くなるよう努めています。
2	タイトル	コロナ禍で主要顧客の動向に左右されたものの、職員や利用者の雇用を維持しながら、新たな商品の芽を生んでいます
	内容	中心顧客であるウェディング産業がコロナ禍で大きな打撃を受け、当社の受注にも大きな影響がありました。そんななかでも、勤務シフトの工夫や在宅勤務の導入により職員や利用者の雇用を維持し、事業の継続が守られてきました。在宅勤務のなかでは、これまでの経験・技術蓄積を活かし、オリジナルシールやビニール傘からバックや手袋を製作する等の新たな製品の芽が生まれた実績があります。今後も新規製品を探求する方針であり、事業所としての業務拡大や利用者の就業機会の拡大が期待できます。
3	タイトル	代表が行政・地域・商店街等に働きかけ、強みを活かした受注活動を進めることができています
	内容	代表は地域商店街の理事を務めたり、港区の共同受注窓口への参加、縫製分野の同業連携等に意欲的に参加し、福祉施設であること、縫製品質が高いこと等をアピールしながら、廃棄する商店街テナントのリサイクル（アップサイクル）等のSDGsに配慮した商品の製造を行っています。これらの活動が施設の実績、希少性のアピールに役立ち、新たな受注活動につながっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	高い製造ノウハウと知識があり、製造品質は高いため自社ブランド品の製造、高単価商品の製造等さらに採算性を高める余地がある
	内容	経営母体の事業所から長年の製造経験を持つ事業所である側面があり、裁縫の製品品質は非常に高い。行政や商店街等の地域との接点を活かし受注を確保できている。一方で、高品質ブランドの製造メーカーとしての認識はされておらず、福祉施設としての認識の方が強くなっている側面がある。コロナ禍で新規商品の製造に取り掛かったことを契機に、今後も特に高い品質をアピールできる商品製造を進めていくことに期待したい。
2	タイトル	代表理事の負担が大きいため、若手職員を早急に育成する等、事業所が組織として円滑に運営できる体制づくりを期待したい。
	内容	サービス管理責任者等ベテラン女性職員2名が高齢のため退職し、若手職員が中心の事業所となっている。代表理事は従来から行っている経営全般、受注のための営業、外注先や仕入先との交渉、行政や地元商店街との交流等に加え、研修を受けサービス管理責任者となるとともに自ら福祉関係のさまざまな研修を受けて職員を指導育成しており、多忙で負担が大きくなっている。サービス管理責任者候補職員などの若手職員を早急に育成する等、事業所が組織として円滑に運営できる体制づくりをされたい。
3	タイトル	危機管理マニュアルでは問題発生時の対応は示されているが、事業継続計画（BCP）の策定までには至っていない。
	内容	「危機管理マニュアル」には、火災、自然災害、事故、事件等危機が生じた際の発見～避難～通報・報告までの手順が示されている。また、感染症感染防止対策や発生の際の対応についても徹底され、火災や地震を想定した避難訓練等の実施や区民避難所や広域避難場所等の周知なども行っている。ただし、巨大地震や深刻な事故に遭遇した場合、必要な物資や人材をどう確保して事業をいち早く再開するための手順や方法を明確した事業継続計画（BCP）が策定されていない。BCPを策定・周知し理解して対応できるよう取り組むことを期待する。