

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

〒 162-0825

所在地 東京都新宿区神楽坂2-4 結城ビル4F

評価機関名 特定非営利活動法人 NPO人材開発機構

認証評価機関番号

機構 02 - 005

電話番号 03-5206-7831

代表者氏名 理事長 水谷 正夫

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		修了者番号
	①	水谷 正夫	H0402001
	②	甘利 てる代	H0303004
	③	高木 恭子	H1302001
	④		
	⑤		
	⑥		
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	アトリエ・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4-4-1ツインーの橋ビル2031、2108	
	TEL	03-6435-0611	
事業所代表者氏名	管理者 我妻真澄		
契約日	2017年 7月 4日		
利用者調査票配付日(実施日)	2017年 7月 10日		
利用者調査結果報告日	2017年 8月 10日		
自己評価の調査票配付日	2017年 7月 4日		
自己評価結果報告日	2017年 8月 10日		
訪問調査日	2017年 8月 14日		
評価合議日	2017年 8月 29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)	利用者調査は事業所と相談の結果、全利用者と評価者の面談による聞き取り方式を基本とした。調査にあたっては、事業所内に評価者の顔写真ポスターを掲示し、調査当日の朝礼で評価者が自己紹介するなど顔見知りの関係づくりに努めた。また、利用者の事業所での過ごし方、職員との関わり、作業の様子などを支援の妨げにならないように見学した。職員へは職員ミーティングにおいて、第三者評価の目的や意義、守秘義務、自己評価シートなどについて説明を行った。		

評価機関から上記及び別紙の評価結果を含む評価結果報告書を受け取りました。

本報告書の内容のうち、

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

年 月 日

事業者代表者氏名

印

1	<p>理念・方針（関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）</p>
	<p>事業者が大切にしている考え（事業者の理念・ビジョン・使命など）のうち、特に重要なもの（上位5つ程度）を簡潔に記述（関連 カテゴリー1 リーダーシップと意思決定）</p> <p>＜法人が大切にしていること＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンセプト「技を極めて職人として生きる」 ・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 <p>「Made in Japan」のモノ作りを目指します</p> <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。
2	<p>期待する職員像（関連 カテゴリー5 職員と組織の能力向上）</p>
	<p>(1)職員に求めている人材像や役割</p> <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

就労継続支援A型定員20名に対して16名の登録者を対象者とした。16名のうち第三者評価実施直前に利用を開始した利用者を除き15名の聞き取りを行った。利用者の平均年齢は39歳であり、全員が女性である。50歳以上が2名、20歳未満が1名である。

調査方法

相談室を用意してもらい、2名の評価者がそれぞれ1日ずつ延べ2日間、マンツーマンで聞き取り調査を行った。他者に対して発語がない1名の利用者は、本人の了解を得て信頼関係のある職員に同席してもらい質問の意図などを本人にわかりやすく伝えてもらい回答を得た。

利用者総数

16

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
1	15	16
0	15	15
0.0	93.8	93.8

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

「アトリエレダクラフト」に対する総合的満足度を質問したところ、「大変満足」4名、「満足」7名で、「どちらともいえない」は2名、「不満」2名で満足群は11名(73%)だった。意思の確認ができない「無回答・わからない」「非該当」は0名だった。「B型からここに移ってきましたが、本当に良かったです」「就職して1ヶ月。ようやく慣れてきましたが、疲れてもいます。働く場としては自分に合っていると思います」などのコメントがあった。また、「職場環境がすごくいい。全体的には楽しい。忘年会や遠足みたいなアクティビティがもっとあると楽しい。ミシンの仕事をやりたい」と将来を見据えた意見を寄せた利用者もいた。利用者の満足度の高かった項目としては「困った時に支援を受けているか」「事業所の設備は安心して使えるか」「病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか」であり、一方「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」「外部の苦情窓口の周知」などの項目は満足度が低かった。

利用者調査結果

共通評価項目	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	12	3	0	0
「あなたが困ったとき、職員は助けてくれていると思いますか」との質問に12名(80%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は3名で、「いいえ」「無回答・非該当」は0名だった。「遠慮なく聞ける」「わからないことがあったら確認すると、わかりやすく教えてくれる。声をかけてくれる」「声を出せる時は言えるけど、スタッフが他のことをしている時には、ちょっと待ってから声をかけている」などのコメントを得た。一方、「利用者が増えて職員に聞きたい時にいないことがあるのが困る」といった声も聞かれた。				
2. 事業所の設備は安心して使えるか	13	2	0	0
「あなたの身の回りにある設備は安心して使えますか」との質問に13名(87%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は2名で、「いいえ」「無回答・非該当」は0名だった。「危ないことはない」というコメントの他に、「使う部屋が増えてきました。不便というよりはスペースが欲しいです」「メンバーがちょっと席を離れる時に針箱をそのままで行ってしまうので、職員が針の管理を徹底するよう教えた方がいい」などのコメントを得た。				

3. 利用者同士の交流など、仲間との関わりは楽しいか	10	5	0	0
「あなたにとって、アトリエダクラフトの他の利用者との交流など、仲間との関わりは楽しいですか」との質問に10名(67%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は5名で、「いいえ」「無回答・非該当」は0名だった。「メンバーは似たような人たちでグループに分かれている。メンバー同士で薬の話とかができるのは心の支え」「お昼はみんな一緒なので話しています。また、帰宅前に集まって話しています」などのコメントが得られた。一方、「体調悪い時には対応するのがきつい人がある」という声もあった。				
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	11	4	0	0
「アトリエダクラフトでの活動は、あなたの就労に向けた知識の習得や能力の向上に役立っていると思いますか」との質問に11名(73%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は4名で、「いいえ」「無回答・非該当」は0名だった。「仕事が好き。ずっと働きたい。体調等を考えると、ここが一番かなと思う」「入った時に『なるべく長いお付き合いで』と言われたので、それを意識している。できることが増えてきている。小さな達成感があり、仕事が楽しい」などのコメントが得られた。				
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	10	3	1	1
「あなたは給料(工賃)等の支払いのしくみについて、職員の説明がわかりやすいと思いますか」との質問に10名(67%)から「はい」の回答を得た。「いいえ」は1名、意思の確認ができなかったのは1名だった。「最低賃金×時間という算出はわかる」「歩合制にしてほしい。最低賃金×時間…と計算はわかる。残業が今はない。できればもう少し収入を得るために働きたい時もある」などのコメントの他に「説明は受けていますが、交通費の全額自己負担は厳しいです。有給休暇などもなく、聞いてみたいのですが聞きにくいです」という声が聞かれた。				
18. 事業所内の清掃、整理整頓は行き届いているか	9	5	0	1
「あなたは、アトリエダクラフトの生活スペースは清潔で整理された空間になっていると思いますか」との質問に9名(60%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は5名で「いいえ」は0名だった。「1日の作業が終わると掃除機をかけてきれいになっています」「毎日掃除しています」などのコメントが得られた。また、「毎日掃除しているからきれい。細かく見ると汚れが気になる所もある」などのコメントも得られた。				
19. 職員の接遇・態度は適切か	10	5	0	0
「あなたは、職員の言葉遣いや態度、服装などが適切だと思いますか」との質問に10名(67%)から「はい」の回答を得た。「どちらともいえない」は5名だった。「言葉遣いなど、悪いことはない」「スタッフはみなさん個性があるので、接していて楽しいし、面白い」などのコメントが得られた。また、「気になる所はない。面白いものを見た話をすると、対応してくれる」といったコメント他に「スタッフのことは遣いにどきっとすることがあります」などの声も聞かれた。				
20. 病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか	12	0	1	2
「あなたがけがをしたり、体調が悪くなったときの、職員の対応は信頼できますか」との質問に12名(80%)から「はい」の回答が得られた。「いいえ」は1名で意思の確認ができなかったのは2名だった。「早く帰らせてもらったりしたことがある。幻覚がある時に落ち着かせてもらった」「スタッフは自分の病気のことを分かってくれています。具合が悪いと帰るように言ってくれます」「5週間ごとに病院に行きます。その事をスタッフは知っています」などのコメントが得られた。				
21. 利用者同士のトラブルに関する対応は信頼できるか	8	1	1	5
「あなたは、利用者同士のいさかいやいじめ等があった場合の職員の対応は信頼できますか」との質問に8名(53%)から「はい」の回答が得られた。「いいえ」「どちらともいえない」はそれぞれ1名で、意思の確認ができなかったのは5名だった。「けんかはない」「他のメンバーがいじめにあった時に職員が仲裁してくださったらしい」「メンバー同士もめることもありますが、スタッフが止めています」などのコメントが得られた。				

22. 利用者の気持ちを尊重した対応がされているか	10	4	1	0
「あなたは、職員があなたの気持ちを大切にしながら対応してくれていると思いますか」との質問に10名(67%)から「はい」の回答が得られた。「どちらともいえない」は4名で「いいえ」は1名だった。「いろいろ考慮してくれるのがありがたい」「私は仕事に行くために自宅から出るまでに2時間ほどかかります。スタッフはそのこだわりを分かってくれています」などのコメントが得られた。他に「相談には乗ってくれますが、明確な回答はありません」といった声も聞かれた。				
23. 利用者のプライバシーは守られているか	11	3	0	1
「あなたのプライバシー(他の人に見られたくない、聞かれたくない、知られたくないと思うこと)を職員は守ってくれていると思いますか」との質問に11名(73%)から「はい」の回答を得た。「いいえ」は0名で「どちらともいえない」は3名だった。「まあまあ守ってくれていると思います」「最初のうちは相談していたけど、今はあまりしていない。家族の話を作業中にみんなの中でされるのが気になる。職員を選んで相談している」などのコメントが得られた。				
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	9	2	0	4
「あなたのサービスに関する計画(目標)を作成したり見直しをする際に、アトリエレダクラフトはあなたの状況や要望を聞いてくれますか」との質問に9名(60%)から「はい」の回答が得られた。「どちらともいえない」は2名で「いいえ」は0名、意思の確認ができなかったのは4名だった。「面談しています。半年に1回だったと思います」などのコメントの他に「覚えていない」「移行支援からここに就職して4ヶ月ほどですが、自分の個別支援計画を見ていません。欲しいです」といった声も聞かれた。				
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	7	3	1	4
「あなたの計画やサービス内容についての説明は、わかりやすいと思いますか」との質問に7名(47%)から「はい」の回答を得た。「いいえ」は1名、「どちらともいえない」は3名で意思の確認ができなかったのは4名だった。「作業内容や条件は聞いていた。縫製が一番のお仕事になると言われた」などのコメントが得られた。一方、「覚えていない」「年に1回ほどの面談があると聞きましたが、これまで受けた面談時間は10分ほどと短かったです。これでは自分の気持ちを伝えることができませんでした」といった声も聞かれた。				
26. 利用者の不満や要望は対応されているか	10	2	1	2
「あなたが不満に思ったことや要望を伝えたとき、職員は、きちんと対応してくれていると思いますか」との質問に10名(67%)から「はい」の回答が得られた。「いいえ」は1名で意思の確認ができなかったのは2名だった。「とりあえず大丈夫。スタッフに言いづらいことは特にない」「職員に言ってガス抜きしている。職員は聞いてくれて対応してくれる。自分で言葉に発して誰かに聞いてもらい発散できている」「不満や要望をあまり言わない。言ったら対応してくれると思う」などのコメントが得られた。				
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	5	1	5	4
「あなたが困ったときに、職員以外の人(役所や第三者委員など)にも相談できることをわかりやすく伝えてくれましたか」との質問に5名(27%)から「はい」の回答が得られたが、「いいえ」が5名(27%)であり、意思の確認ができないのは4名だった。「サビ管には何でもいうことができます」「聞いたことがあります」などのコメントが得られた。一方で「(事業所から)苦情窓口などは聞いていない。生活のことは保健師に相談している」「相談できる窓口が書かれたポスターなどの掲示はありません」などの声も聞かれた。				

I サービス提供のプロセス項目（サブカテゴリ1～3、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(0000)
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>パンフレット、ホームページが整っており情報提供が行われている</p> <p>カラー判のパンフレット、ホームページが整っていて、ほぼ同じ内容となっているが見やすいものとなっている。いずれも「一般就労に限りなく近いアトリエ(工房)です」と冒頭に掲げ、就労継続支援A型事業所であり「職人となるための技術を身につけ、社会に必要とされる仕事を行う」と運営方針を明らかにしている。ホームページにはリンク先が示され、フェイスブックによる情報の発信と共有が行われている。フェイスブックでは実際の作業風景や完成品の写真、時にはメンバー(利用者)の笑顔なども紹介されている。</p> <p>パンフレットなどは特別支援学校などに配布することがあって有効に使われている</p> <p>利用希望者などに手渡して事業所の紹介ができる紙ベースのものは現在はパンフレットだけであるが、パンフレットの内容は必要項目を押しえたシンプルなものとなっている。パンフレットは見学者はもとより、必要に応じて行政や特別支援学校に配布することもある。近年、事業所は特別支援学校卒業生の受け入れに取り組んでいることから、郵送及び直接学校に持参するなど、できるだけ多くの機会を有効に使うとつとめている。今後は知的障害を持つ人の受け入れも視野に入れていることから、ルビを振ることなども考えられる。</p> <p>利用希望者には見学対応してA型事業所であり「仕事」の場であることを伝えている</p> <p>問い合わせや見学者への対応は施設長及びサービス管理責任者が行っている。見学は事前に電話による日程調整を行い実施している。見学時には、メンバーが実際に働いている様子を見てもらうことはもとより、まず「針と糸でものづくりに集中する仕事」であることを伝え、実習期間があることなども伝えている。手仕事に向いていない見学者などには断ることもある。また、裁縫に興味がある場合や縫製の専門学校卒業している場合などでは、通勤時間を聞くといったサービス利用を視野に入れた具体的な質問をすることもできる。</p>		
サブカテゴリ-2		
2	サービスの開始・終了時の対応	サブカテゴリ毎の標準項目実施状況 7/7
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(000)
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

実習期間を経ると契約となり、面談を通じて本人の具体的な要望などを聞いている

メンバーはハローワークを通じて就労となる場合と特別支援学校在学中に実習を経た後に新卒で就労する場合などがある。実習期間はメンバーの縫製の力量などによって差があるものの、おおむね4日～2週間の期間で実施される。その後、契約となり重要事項説明書、サービス利用契約書、労働契約書などを使って説明し、同意を得ている。また、契約時には本人をはじめ支援機関を含めた3者面談を行っている。面談時にはメンバーの事業所への要望などを聞きとりメモを残しているが、その際の書式などは未整備である。

メンバーが提出する履歴書をはじめアセスメントを通じて本人把握につとめている

サービス開始時にメンバーが提出する履歴書があり、学歴や職歴などを知ることがができる。特別支援学校や就労移行支援事業所を経て就労したメンバーなどは申し送りが行われていることから病歴などを含んだ個別情報が多いが、ハローワークを通じてのメンバーは履歴書のみで情報が多いとはいえない状況である。そのため、事業所ではアセスメントを実施している。独自のアセスメントシートがあり家族構成や取得免許、就労に向けた課題などを明確にし他に日常生活や対人関係、作業力なども総合的に判断している。

サービス開始時にはスタッフの声かけなどの配慮があり、サービス終了後の声かけもある

サービス開始日にはタイムカードを押すためにメンバーが集まる一室にて新メンバーの紹介を行っている。実習を経ていることもあり他メンバーへの受け入れは比較的円滑である。サービス管理責任者は利用当初から新メンバーに積極的に声かけを行い、その際の返事の声や様子から緊張感や疲労感を感じ取るようにしている。本人の様子から、例えば疲れているようであれば作業内容を替えるなどの配慮がある。事業所は開設して2年経過ということもありサービスを終了した人は少ないが、できるだけ電話をし相談に乗るようにしている。

サブカテゴリ-3

3	個別状況に応じた計画策定・記録	サブカテゴリ毎の標準項目実施状況	8/10
---	-----------------	------------------	------

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(〇〇●)

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(〇〇〇)

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たくうえで、必要に応じて見直している	○非該当
●あり ○なし	3. 計画を緊急に変更する場合のしきみを整備している	○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(〇〇)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 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(〇●)
評価	標準項目	
<input type="radio"/> あり <input checked="" type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当

サブカテゴリー3の講評

個別支援計画の策定ではメンバーの意向を反映したものとなるように配慮している
 新メンバーに対しては、サービス開始後2週間ほどで個別支援計画を策定する。その際には実習時のメンバーの作業力、作業態度などをはじめ相談支援事業所や特別支援学校から申し送られた利用者情報をもとにしている。3者面談時に得た利用者意向は個別支援計画のニーズ欄に取り入れ、同時に生活面・作業面の把握をし主目標と個別的目标を立てている。主目標は将来の自分の姿を描いたものとし、個別的目标は体調管理などを含んだ生活全般の指標である。個別支援計画には日付が欠落しているものがあるので再度の確認がまたれる。

定期的な面談を行っているがアセスメントシートのさらなる活用が期待される
 個別支援計画は半年ごとにモニタリングを行い、年度末には計画そのものを全面的に見直している。その際にはメンバーは施設長及びサービス管理責任者と面談を行っている。面談の記録はサビ管のメモノートに記載されているが、他の情報と混在することもあるのでモニタリングシートとして独立した書式が望まれる。また、事業所独自のアセスメントシートがあるが、年度切り替え時の計画刷新に際して活用がされていないので有効活用が期待される。尚、メンバーが個別支援計画の目標を意識できるように配布することも望まれる。

メンバーの様子は支援経過記録表に記載し職員会議も実施しているが共有化は課題である
 利用者の様子は個々の支援経過記録表に手書きで記述している。サービス開始時以外は特記事項がある場合のみの記載である。特記事項の内容は濃く、サビ管による観察や状況に応じた助言などは利用者を尊重したものとなっている。ただ記述は、サビ管のメモノートからの転記によるものであり記録に関わらない他の職員の把握度合いは低いと思われる。週に1回のスタッフ会議を開催していて、情報共有を図っているが、職員アンケートでも温度差があり利用者に対する障害理解なども今後の課題であると思われる。

サブカテゴリー5

5	プライバシーの保護等個人の尊厳の尊重	サブカテゴリー毎の標準項目実施状況	6/7
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		
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 利用者の羞恥心に配慮した支援を行っている	<input type="radio"/> 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(〇〇〇●)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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)	<input type="radio"/> 非該当
<input type="radio"/> あり <input checked="" type="radio"/> なし	2. 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 虐待被害にあった利用者がある場合には、関係機関と連携しながら対応する体制を整えている	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	4. 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	<input type="radio"/> 非該当

サブカテゴリ-5の講評

個人情報保護規定があり、プライバシーへの配慮では個別ロッカーなども用意されている
 法人が定めた「利用者の権利擁護規程」があり、利用者の尊厳を尊重したサービス提供を行うことが明示されている。また、メンバーの個人情報の保護を示した「個人情報保護規定」が設けられていて、個人情報を慎重に取り扱うことを定めている。尚、個人情報保護規定には本人からの開示請求に対する対応などは明記されていないので見直しがまたれる。メンバーのプライバシーへの配慮としては、書類などを放置しないようにしている。メンバーは個別のロッカーを有しているが、鍵がない状態であり見直して行く方向である。

職員はメンバー支援について振り返る機会はあるもののさらなる取り組みがまたれる
 職員はメンバーの気持ちを傷つけるような言動を行うことがないように「利用者の権利擁護規定」では「利用者の、個人としての尊厳が守られ、事業者の職員が個々の利用者のニーズに即した生活を支え、もって利用者の権利擁護を推進する」ことが明示されている。職員は週1回のスタッフミーティングでメンバーへの支援について話し合うことがあるが、一覧表などを使用して定期的に言動を振り返る機会は設けておらず今後の取り組みがまたれる。日々の支援の中では、職員の対応に対してサビ管が注意を促すこともある。

虐待防止についてはマニュアルが整備されているが職員への浸透は今後の課題である
 事業所は開設して2年を経過した状況であり、これまで虐待の事例は生じていない。一方、事業所としては「虐待防止・虐待対応時マニュアル」を整備している。このマニュアルでは、虐待の定義をはじめ、虐待の未然防止までをまとめている。特に虐待の未然防止の項では、「虐待防止に係わるチェックリスト」が参考書式として提示されており、体罰、暴言、無視、威圧的態度、虐待目撃時の対応などを職員自身が確認できるようになっている。しかしながら、職員への浸透には至っておらず今後の取り組みがまたれる。

サブカテゴリ-6

6 事業所業務の標準化	サブカテゴリ毎の標準項目実施状況	9/11
--------------------	-------------------------	-------------

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●)
評価	標準項目	
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input type="radio"/> あり <input checked="" type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 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	
<input type="radio"/> あり <input checked="" type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> 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	<input type="radio"/> 非該当
<input checked="" type="radio"/> あり <input type="radio"/> なし	3. 職員一人ひとりが工夫・改善したサービス事例などをもとに、基本事項や手順等の改善に取り組んでいる	<input type="radio"/> 非該当

評価項目3 さまざまな取り組みにより、業務の一定水準を確保している		評点(〇〇〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 打ち合わせや会議等の機会を通じて、サービスの基本事項や手順等が職員全体に行き渡るようにしている	○非該当
●あり ○なし	2. 職員が一定レベルの知識や技術を学べるような機会を提供している	○非該当
●あり ○なし	3. 職員全員が、利用者の安全性に配慮した支援ができるようにしている	○非該当
●あり ○なし	4. 職員一人ひとりのサービス提供の方法について、指導者が助言・指導している	○非該当
●あり ○なし	5. 職員は、わからないことが起きた際に、指導者や先輩等に相談し、助言を受けている	○非該当

サブカテゴリ-6の講評

作業工程を示した詳細な手順書があり、他に危機管理マニュアルなども整っている

業務における作業工程を記した手順書があり、初期段階から最終チェック・梱包までの制作の流れを示したものや、「体重入れの手順」「穴・ほつれの補修方法」「各パーツのつけ方」などの工程表がファイル化されている。また、「危機管理マニュアル」が整備されていて、職員が火災、自然災害、事故、事件などのあらゆる危機に対し、的確に迅速に対応できるように必要な事項を定めている。一方、メンバー支援に関するマニュアルなどは未整備であり、今後は障害特性の把握や対応を標準化できるようなマニュアル整備も準備をする時期であると思われる。

研修は目安とする研修計画に基づいて行われる予定であるが活用がまたれる状態である

事業所では通年を目安として実施予定の研修などを「研修計画」とした書面に落とし込んでいる。書面では、新人メンバー入所時に行う新人研修、6月と12月に実施する「衛生管理研修」「感染症予防研修」、7月の「技能職基本行動トレーニング」、8月「虐待防止セミナー」などの他に、適宜実施するものとして管理職、サビ管が参加する都福祉保健局や港区障害福祉課開催の各種講座への参加などが明記されている。実際にサビ管は都の虐待防止に関する講習会などにも参加しているが、それ以外には実効性が低いので活用がまたれる状況である。

個々の職員がメンバーの状態に応じた個別的な対応ができるように助言することがある

事業所では職員を仕事(ビジネス)分野と福祉(ケア)分野の責任者とに分けて、それぞれの範疇で業務を行ったり専門的な対応策を講じることができるように工夫している。しかしながらA型事務所としてビジネス分野の職員が、支援者としてメンバーが抱える精神的な障害などについて理解がすすんでいるとは言い難い状況であり、支援のあり方を習得できるような工夫がまたれる。現状ではサビ管が職員に対して利用者の状態に応じて、過剰な仕事量にならないようになどと助言することもあるが、標準的な支援の実施についてさらなる取り組みが期待される。

II サービスの実施項目(サブカテゴリ-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 20/20	
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		評点(0000)	
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>メンバーが縫製の仕事で自立した生活ができるよう、体調の回復や安定を支援している</p> <p>体調が不安定なメンバーが多く在籍しているため、個別支援計画の目標には、事業所の利用基準である週4日以上、10時から16時の勤務を継続するための体調の回復や生活のペースをつかむことを目標に挙げているケースも多い。縫製業務の求人はあまりないことから、事業所では、メンバーが無理なく長期に亘り事業所で働き収入を得て、経済的に自立し社会での責任を背負い暮らしていけることを理想としている。また、一人暮らしのメンバーも多いため、事業所がメンバーの居場所の一つとして精神的に安定できる、寄り添える場所でありたいと考えている。</p> <p>メンバー個人に合わせたコミュニケーションの取り方を見だし、理解を深めている</p> <p>事業所では、知的障害のメンバーには、「まっすぐ縫う」などわかりやすい短い言葉で指示し、日常的には会話からどんな友達がいるのかや観た映画の内容を聞いて、何に興味があるか探っている。精神障害のメンバーには「何センチ縫う」と長さを数字で伝えるなど定量的に指示し、体調や気持ちに動きがあるため、様子に応じた声掛けを工夫している。また、他者との意思疎通が困難なメンバーには、一定量の縫製が終わると担当スタッフの前にあるぬいぐるみを倒すことで合図するなど、個人に合わせた会話によりメンバーへの理解を深めるよう努めている。</p> <p>メンバー同士が会話しやすい雰囲気をつくり、緩やかな関係づくりを心がけている</p> <p>メンバー同士の相性については、相性の悪いメンバーが近くで作業をすると仕事に集中できないだけでなく、周囲へ緊張感などが伝わることもあることから、メンバー同士の相性を考えて作業場所を決めている。昼食は全員が1つの部屋に集まって食べており、就業中は私語はなくコミュニケーションが図りにくいため、他のメンバーとの会話が苦手なメンバーもみんなの輪の中に入れるようサビ管を中心にスタッフが話題を提供して、他のメンバーとの会話のきっかけや接点をつくり、緩やかな関係が築けるよう、和やかな雰囲気づくりを心がけている。</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		評点(000)・非該当1	
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

新製品の縫製工程の分担ではメンバーの希望を聞き、希望工程を体験してもらっている

事業所の業務は高度の縫製の技能が求められていることから、メンバーの縫製技術により担当作業が固定化してしまわないよう、一定数の業務が終わると他の業務を担当する仕組みになっている。また、新製品の縫製工程の担当を決める場合には、メンバー全員に希望を聞き、希望する工程を実際にやってもらい、完成度合いを見て判断している。メンバーとの面談は随時行っており、面談で聞き取った意向は、内容により管理者とサビ管の協議で判断したり、縫製業務にかかわることは週1回開催している職員会議で具体的な支援方針を決めている。

メンバーの仲間意識の醸成や一般就労への第一歩として発言できる場の創出を期待したい

事業所では、意思表示や会議での発言が苦手なメンバーが多い傾向にあるため、管理者やサビ管がメンバーから個別に要望を聞いて、全体に適用すべきことか決めている。また、メンバーから終業前の休憩時間に他メンバーとコミュニケーションをとることがストレスに感じるとの意見があり、お茶の時間をなくした経緯がある。しかしながら、メンバー同士の仲間意識の醸成や一般就労に向けた社会参加の第一歩として、自分の意見を言い仲間の考えを聞く時間をタ札などに設けることにより相互理解がすすみ、より円滑な事業所運営につながることを期待される。

事業所の構造特性を活かして、メンバーが自分のくつろげる場所で昼休みを過ごしている

メンバーは昼休みには気分転換に窓ガラスの方を向いて景色を見ながら昼食を摂ったり、同じ建物の複数の部屋を借りて事業所としているため、小さな作業室がたくさんあることから、体調が悪い時には他の部屋で休んだり、昼休みに1人になりたいメンバーは部屋を移動でき、思い思いに休憩できる環境となっている。作業室内は、段ボールや袋に入った布や綿が積み上げられているが、玄関からの通路は確保されており、窓からの採光も明るい。毎日の仕事が終わると、メンバー全員で清掃を行い、綿ぼこりが落ちていた床を清掃して清潔に保っている。

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(〇〇〇〇)・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

メンバーとの会話や観察、本人の記録から利用者の健康状態を把握している

サビ管は、メンバーが通所してきた時に声かけをして顔色や表情を確認している。また、日中気になったメンバーの病状や随時受けている相談とそのアドバイスを記録し、個人別の支援経過記録表に転記している。メンバーの様子に改善がみられない場合には、通院を促すなど個別に対応している。また、メンバーは終業時にセルフノートに今日の心や身体の状態、仕事の調子について良～悪の5段階で○をつけており、自分の気持ちについてノートにコメントを書くメンバーもいるので、管理者はノートを確認し利用者の状況を把握している。

行政や相談機関と連絡を取り合い、メンバーの体調や様子の変化の情報を共有している

管理者はメンバーの居住地が遠くてもその自治体に赴き、相談支援員ともかかわりを持ち、生活面での支援機関との関係を築くよう努めている。また、保健師やケースワーカーとの関係づくりにも力を入れているため、メンバーが事業所に直接言いづらいことは相談機関に伝達するようメンバーに伝えている。起床時間に乱れがあったり、家族関係などによる生活の変化があるメンバーには、担当の保健師等と相談して始業時間を遅くしたり、通所日数を減らすなど、外部の相談機関と意見交換をしながらメンバーに過度の負担がかからず通所できるよう支援している。

メンバーの体調に合わせて柔軟に就業を調整している

事業所では、服薬は自己申告として積極的な情報収集を行っていないが、支援上必要となる病歴や服薬状況の情報をもう少し把握したいと考えている。また、無断欠席せず自分で責任をもつ習慣を身に付けるため、メンバーはスタッフへの欠席の連絡は携帯メールで時間を気にせずいつでもできることとしている。てんかん発作のあるメンバーはサビ管の目の届く場所で作業しており、発作が起きたら休憩してサビ管が落ち着いたと判断したら帰宅してもらっている。メンバーに就業者としての自覚と自己管理を求めると同時に、体調に応じて柔軟に就業を調整している。

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(〇〇〇)
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

特別支援学校の実習受け入れや新卒者採用で家族との関係が始まった

メンバーの多くは、一人暮らしや結婚して家族がいて独立しているため、本人や家族から家族への連絡の要望はなく、病状もメンバー自身で管理できることから、事業所から家族に連絡を取ることはほとんどない状況である。昨年度より特別支援学校の生徒を実習で受け入れたり、特別支援学校の新卒者を採用したため、家族と連絡を取り、情報を得たり意見を聞いたりする機会が出てきたが、基本的には本人の意向を優先して家族と協力関係を築くこととしている。

長期にわたって欠席するメンバーには家族と話し合い退所に至った例もある

事業所は就労継続A型であることから、利用者本人(メンバー)と雇用契約を結んでおり、家族など保護者とは自立した関係となっている。契約者であるメンバーは自己責任が基本であり、事業所は履歴書などから家族状況を把握する程度である。事業所では、メンバーの体調に応じて就労時間や日数の調整を行っているが、メンバーの中には長期にわたって欠勤し、連絡も取らない人もいる。これまで、そうした長期欠席者、1年間連絡が取れなかったメンバーの場合に、その家族と話し合っ退所に至った例がある。

5 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		評点(〇〇)
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

製品展示会で自分たちの仕事が社会の役に立ち、認められていることを体感している

サビ管はお昼休みや終礼時にメンバーが関心ありそうな区内での一般就労の研修やスポーツ施設利用などの余暇活動の案内を知らせ、メンバーの自立や生活の幅の広がりにつながるようになっている。また、事業所では、請け負った製品等が販売されるデパート等での展示会やイベントをメンバーに告知して入場券を配布し、実際に現場に足を運んでもらい、自分たちの仕事が社会で役に立ち、認められていることを体感し、社会の一員として生活する自信につなげている。

地域の作業所と業務連携しているが、メンバーの地域社会参加の機会提供を増やしたい

管理者は、受注した業務を地域の複数の福祉事業所で作業を分割し完成させることで、個々の福祉事業所が生産力をつけて、事業所間の横のつながりを作りたいと考えている。例えば、地元の商店街の祭りで販売するヨーヨーのこより制作を事業所が請け負い、作業工程と難易度を把握したことから、次年度以降は事業所が区内のB型作業所に下請け業務を発注した。一方でメンバーが地域とのつながりを直接感じる機会が少ないことから、地域の催事参加や業務外出への随行などを通して、メンバーの地域社会への参加の機会を増えることを期待したい。

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>評点(〇〇〇〇)</p>
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>完成品を見せたり、講習会を行うことで、メンバーの意欲向上と自信につなげている</p> <p>事業所の役割として「モノ作りを極めることで、社会で必要とされる人材を造る」ことを掲げている。メンバーの働く意欲を向上させるため、スタッフは積極的にみんなが頑張ったものがこうなったという完成形を見せてすばらしさを実感してもらい、縫製がうまくできた時には褒めて本人の自信につなげている。また、新製品の縫製を覚える時には、先生役のスタッフが事業所内で講習会を開催し、やり方を伝授するなど縫製のプロ養成に力を注いでいる。今後は、一般就労に向けた道筋を明確にし、企業へも就職できる機会を増やす取り組みを期待したい。</p> <p>福祉事業所の工賃アップと仕事確保のための提案を積極的に行っている</p> <p>事業所では、商店街で不要になった商店街の柱の旗をトートバックにリメイクする「フラッグ・リユースプロジェクト」を地元の商店街に提案し受託した。商店街は制作工賃のみを事業所に支払い、バックは商店街に帰属し自由に配布できる。この制作を多くの障害福祉事業所が担い、工賃アップや仕事が確保できるよう、自治体等に広く働きかけている。労働契約書及び労働条件通知書に東京都最低賃金に労働時間数をかけた賃金が月給として支給されることが明記されているが、交通費の支給はメンバーの状況により対応が異なるため、規定明示が求められる。</p> <p>小ロット多品種の需要に応えられる生産体制とネットワークの構築に取り組んでいる</p> <p>事業所では、ミンなどの縫製設備や人員体制のある障害福祉事業所に対して説明会を開催し、仕事のやり方を伝授し、ぬいぐるみ生産等の下請け業務を請け負う事業所を探しており、今のところ福島や区内の事業所が業務の受注を検討している。今後も地方の拠点や区内に協力事業所を発掘し、効果的な業務分割と生産体制の構築を目指し、小ロット、多品種のぬいぐるみ等の縫製製品の生産需要に応えることができるネットワークをつくり、各事業所への利益の還元に貢献していきたいと考えている。</p>		

Ⅲ 利用者保護に関する項目

利用者保護に関する項目		標準項目実施状況	4/6
1	<p>評価項目1 利用者一人ひとりの意向(意見・要望・苦情)を多様な方法で把握し、迅速に対応している(苦情解決制度を含む)</p>	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. 利用者一人ひとりの意見・要望・苦情に対する解決に取り組んでいる	○非該当	
評価項目1の講評			
<p>苦情解決制度については書面は整備されているが掲示での周知は未整備である</p> <p>サービス開始時には主に書面を使い苦情解決制度について伝えている。サービス利用契約書・15条では苦情解決について「事業者が提供するサービスに関して、いつでも別紙重要事項説明書及び労働条件通知書に記載する苦情受付窓口に苦情を申し立てできる」としている。同様に「利用者の権利擁護規程」においても明示している。重要事項説明書及び労働条件通知書に盛り込む形ではなく「別紙」様式にて常設窓口、関係機関窓口の連絡先などを明記しているが、作業所内での掲示などが未整備なので周知が期待される。</p> <p>メンバーの要望などは面談や日々の支援の中で申し出を受け解決に努めている</p> <p>メンバーが自由に思ったことを言ったり、要望を伝えることができる場としては年に2回実施される面談がある。面談時には利用者が安心して話せるように堅苦しくならないような場の雰囲気づくりに配慮しているが、障害特性や個性もありメンバーの中には思ったことを十分に伝えられないと感じている人がいることが利用者調査でも表れている。そのような中で、福祉分野を担当する職員は支援者としてメンバーの緊張感や疲労感などへの理解をしており、寄り添いながら意向を把握し解決に尽力している。</p> <p>福祉分野を担当するサビ管の役割は大きくメンバーの率直な意見を聴取している</p> <p>事業所では職員を「福祉分野」と「ビジネス分野」に分けて担当分野を明確にしている。福祉分野を担当する職員は毎朝、メンバーの表情を見て心身の状態を把握するようにつとめ、「疲れていない?」「よく眠れた?」などの声かけを欠かさないようにしている。加えて、サビ管が記録する支援経過記録表の記述にも、本人が言い出せない場合などには、例えば勤務日数の調整を提示したりしていることが記されている。今回評価の利用者調査からも「ミシンの仕事がしたい」「手が痛いので他の仕事に替えて欲しい」などと率直な思いが伝えられている。</p>			
2	<p>評価項目2 利用者の安全の確保・向上に計画的に取り組んでいる</p>	評点(〇〇●●)	
評価	標準項目		
●あり ○なし	1. 利用者の安全の確保・向上を図るため、関係機関との連携や事業所内の役割分担を明示している	○非該当	
●あり ○なし	2. 事故、感染症、侵入、災害などの事例や情報を組織として収集し、予防対策を策定している	○非該当	
○あり ●なし	3. 事故、感染症、侵入、災害などの発生時でもサービス提供が継続できるよう、職員、利用者、関係機関などに具体的な活動内容が伝わっている	○非該当	
○あり ●なし	4. 事故、感染症、侵入などの被害が発生したときは、要因を分析し、再発防止に取り組んでいる	○非該当	
評価項目2の講評			#REF!
<p>安全確保はマニュアルに従って行うものとしているが避難訓練は実現していない</p> <p>メンバーの安全確保については「危機管理マニュアル」に対応が示されており、災害、火災、事故、不審者の侵入など予期せぬ事態が生じた場合のフローチャートを明記している。また、契約時にメンバーに手渡す「就労継続A型事業所運営規程」では、非常災害対策として「災害に関する具体的な計画を立ておくことと、定期的に避難・救出その他の必要な訓練を行う」と記している。事業所は集合住宅内で数多くの部屋を使い運営しているが、集合住宅の避難訓練日が事業所休日と重なるため参加ができない状態である。</p> <p>「ヒヤリ・ハット報告書」書式の活用で、職員の安全意識向上への取り組みが期待される</p> <p>「リスクマネジメント実施規定」では、メンバーに被害が生じる事故やヒヤリハットを防止し解消する体制を確立することを謳っている。事業所独自の「ヒヤリ・ハット報告書」書式が整備されているが、これまで活用されてこなかった。実際に起きたヒヤリハットなどは、事業所の業務日誌も未整備ということもありサビ管の個人ノートのメモに記録されているにとどまっている。サビ管ノートのヒヤリハットには事故の原因分析まではされておらず、ヒヤリハット書式を活用することで再発防止に取り組んだり、職員全員の安全意識向上に繋がるのが期待される。</p> <p>予想される災害に対応した事業継続計画を作成し、危機対応時の基準作りが期待される</p> <p>昨年の相模原殺傷事件を受けて、警察による侵入への対応について指導があった。事業所は2015年に開設したばかりで、大きな災害、事故などに遭遇していないこともあり、それらの発生を予測した具体的な運営策などは未整備である。例えば大雪が降るなどの事態でも、事業所は閉鎖しなかったが、開所・閉所の基準やその連絡方法なども決めていない。予想される大規模震災などに対応した事業継続計画(BCP)作成も検討が待たれる。安全に働ける職場作りを旨として、さらなる取り組みが期待される。</p>			

事業者が特に力を入れている取り組み①		
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①	地域の福祉事業所への制作業務発注や生産性向上の設備投資で賃金向上に取り組んでいる	
内容①	事業所では、地元商店街で不要になった旗をトートバックにリメイクする「フラッグ・リユースプロジェクト」を商店街から受託したり、事業所が請け負った祭りで販売するヨーヨーのこより制作業務を翌年は区内の他の福祉事業所に下請け発注をしている。また、管理者は、受注したぬいぐるみ制作等を区内や他県も含めた福祉事業所に業務委託し、生産力の向上に努めている。また、縫製機器など設備投資のための行政などの補助金を使って、生産性を向上することで、工賃向上に取り組んでいる。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目		
タイトル②		
内容②		

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目		
タイトル③		
内容③		

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	積極的な業務受注と他の福祉事業所と連携した生産分業体制の確立を旨として、工賃アップと恒常的な仕事の確保に取り組んでいる
	内容	事業所は、就労継続支援A型事業所として、メンバー（利用者）と労働契約書を締結し、時給（最低賃金）に労働時間数をかけた月給を支給している。管理者は縫製業務を積極的に受注し、メンバーはいつでも必ず仕事があることに喜びを感じている。また、商店街で不要になった旗をトートバックにリメイクする「フラッグ・リユースプロジェクト」や他の障害福祉事業所に縫製のノウハウを伝授しネットワークを組んで効率的な生産分業体制づくりに取り組むなど、恒常的な仕事の確保や福祉事業所の工賃向上のために行政や企業など多方面に働きかけている。
2	タイトル	新製品の縫製工程の分担ではメンバーの希望を聞き、希望工程を体験することによって、メンバーの自己選択と新たな挑戦の場を提供している
	内容	事業所では、メンバーがより高度な縫製技能を身に付け、プロとして身を立てていくことを目指している。日常ではメンバーの縫製技術により担当作業が固定化しないよう業務をまわす工夫をしている。また、新製品の縫製工程の担当を決める場合には、メンバー全員に希望を聞き、希望する工程を実際にやってもらい、完成度合いを見て判断している。担当業務は、個別支援といった福祉的視点よりも生産性によって決定されるものの、メンバーが業務を選択し、新たなステップに挑戦できる機会を提供している。
3	タイトル	利用希望者には障害を持ちながらも職人としての技術を身につけ、社会に必要とされる仕事を実現可能にする工房であることを伝えている
	内容	事業所見学時の対応においては、メンバーが実際に働いている様子を見てもらいながらも、まず「針と糸でものづくりに集中する仕事」であることを伝え、ここがA型事業所であることの意識付けを行っている。また、実習期間があることや、実習期間中は針と糸で簡単な作業を行ってもらうことなども伝えている。実習中は希望者のポテンシャルを見たり、時には通勤時間を聞くといったサービス利用を視野に入れた質問などをすることもある。職人としての道を示し、障害を考慮しながら長期間働く場としての事業所の役割を認識した対応をしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	ケース記録、モニタリング記録など書式の整備が待たれるとともに、個別支援計画刷新に有効活用し、課題把握と支援の深化が期待される
	内容	サービス開始時には事業所独自のアセスメントシートで課題整理を行い、家族構成や取得免許、就労意向、日常生活や対人関係、作業力なども総合的に判断した上で個別支援計画を策定している。個別支援計画は原則半年ごとにモニタリングを行い、年度末には計画そのものを見直すために面談を行っているがメモ程度の記録に留まっている。今後は、ケース記録、モニタリング記録など書式の整備が待たれるとともに、個別支援計画刷新にアセスメントも含め各種様式が有効に活用されることで、メンバーの課題把握と支援の深化が期待される。
2	タイトル	地域の企業などとの連携を活かし、縫製のプロ養成の延長線として、一般就労に向けた道筋を明確にした支援が期待される
	内容	事業所は都心の交通の便の良い場所にあり、有名な商店街が近くにあるなど地域との関係性を深めるには条件が整っているといえる。事業所ではその環境を活かし、地元の商店街の祭りで販売するヨーヨーのこより制作を事業所が請け負ったり、区内のB型作業所に業務を発注するなど地域との連携した活動をしている。加えて、縫製のプロを育成していくという目的も明確である。今後は、「支援の質」と「一般就労への機会の確保」が問われるA型事業所として、一般就労に向けた道筋を明確にし、企業へも就職できる機会を増やす取り組みを期待したい。
3	タイトル	事業所ではビジネスと福祉を担当する職員に分けているが、全職員で障害の理解を深め、「支援の質」の向上への取り組みが期待される
	内容	一般就労に限りなく近い事業所を旨としており、職員を仕事（ビジネス）分野と福祉（ケア）分野の責任者とに分けて利用者支援にあたっている。福祉分野の職員はメンバーと同じ仕事をこなしながら、体調変化などに配慮した声かけなどを工夫している。一方、ビジネス分野の職員は縫製の専門家である一方、A型事業所の支援者としてメンバーが抱える精神的な障害などについて理解がすすんでいるとは言えない状況であり、職員全体がメンバーに対して仕事と支援の両面で標準的な対応ができるよう「支援の質」の向上が期待される。。