福祉サービス第三者評価結果報告書【令和8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

〒　177-0054

所在地　東京都練馬区関町南2－26－5－107

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　03-6362-5228

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	上代直人	福祉	H2501119
	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	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	2026 年 4 月 1 日			
利用者調査票配付日（実施日）	2026 年 5 月 21 日			
利用者調査結果報告日	2026 年 6 月 20 日			
自己評価の調査票配付日	2026 年 5 月 21 日			
自己評価結果報告日	2026 年 6 月 20 日			
訪問調査日	2026 年 6 月 25 日			
評価合議日	2026 年 7 月 8 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

〔事業者の理念・方針、期待する職員像：就労継続支援Ａ型〕　令和8年度

《事業所名：レダクラフト》

1	**理念・方針 （関連　カテゴリー1　リーダーシップと意思決定）**
	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）
	＜法人が大切にしていること＞ ・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 ＜運営方針＞ ・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 ＜重点目標＞ ・「仕事」をすべての判断基準として用い、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	**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）**
	（1）職員に求めている人材像や役割
	・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。
	（2）職員に期待すること（職員に持って欲しい使命感）
	・「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。

《事業所名：レダクラフト》

調査対象	調査日時点の全利用者13人を対象に実施し、10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	13

	アンケート	聞き取り	計
共通評価項目による調査対象者数	10	0	10
共通評価項目による調査の有効回答者数	10	0	10
利用者総数に対する回答者割合（%）	76.9	0.0	76.9

利用者調査全体のコメント

「大変満足」40.0%、「満足」40.0%、「どちらともいえない」10.0%、「不満」0.0%、「大変不満」10.0%と回答している。

利用者調査結果

共通評価項目	実数			
コメント	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	1	0	0
「はい」90.0%、「どちらともいえない」10.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				
2. 事業所の設備は安心して使えるか	8	1	1	0
「はい」80.0%、「どちらともいえない」10.0%、「いいえ」10.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				

3. 利用者同士の交流など、仲間との関わりは楽しいか	8	2	0	0
「はい」80.0%、「どちらともいえない」20.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				
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	2	0	1
「はい」70.0%、「どちらともいえない」20.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。自由記述の意見には「新しいことをやらせてくれない」といった声があった。				
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	5	4	0	1
「はい」50.0%、「どちらともいえない」40.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				
18. 事業所内の清掃、整理整頓は行き届いているか	5	5	0	0
「はい」50.0%、「どちらともいえない」50.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。自由記述の意見には、個人のスペースの確保を求める声や、片付け・掃除をする人が少ないといった意見があった。				
19. 職員の接遇・態度は適切か	10	0	0	0
「はい」100.0%、「どちらともいえない」0.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				
20. 病気やけがをした際の職員の対応は信頼できるか	8	1	0	1
「はい」80.0%、「どちらともいえない」10.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				
21. 利用者同士のトラブルに関する対応は信頼できるか	8	0	1	1
「はい」80.0%、「どちらともいえない」0.0%、「いいえ」10.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				

22. 利用者の気持ちを尊重した対応がされているか	8	0	1	1
「はい」80.0%、「どちらともいえない」0.0%、「いいえ」10.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				
23. 利用者のプライバシーは守られているか	9	1	0	0
「はい」90.0%、「どちらともいえない」10.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				
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	1	0	1
「はい」80.0%、「どちらともいえない」10.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				
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	10	0	0	0
「はい」100.0%、「どちらともいえない」0.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が0.0%と回答している。				
26. 利用者の不満や要望は対応されているか	6	2	1	1
「はい」60.0%、「どちらともいえない」20.0%、「いいえ」10.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				
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	7	2	0	1
「はい」70.0%、「どちらともいえない」20.0%、「いいえ」0.0%、また「無回答・非該当」が10.0%と回答している。				

Ⅰ 組織マネジメント項目（カテゴリー1～5、7）

No. 共通評価項目

カテゴリー1

1 リーダーシップと意思決定

サブカテゴリー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　　サブカテゴリー毎の標準項目実施状況　7／7

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（○○）

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（○○）

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（○○○）

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

カテゴリー1の講評

事業所の方針をホームページ等で明確に発信し、職員との共通理解を深めています

本格的なモノづくりを通じた人材育成といった事業所のコンセプトや方針を、ホームページやパンフレットを通じて外部へ明確に発信しています。こうした育成方針については、入職前の段階で職員へ入念に伝え、双方の認識を合わせるように努めてきました。さらに、入職後も定期的な面談の場で方針の確認を繰り返し実施することによって、事業所の目指す方向性に対する職員の理解を継続的に深め、共通の目標に向かって一丸となって支援に取り組める組織づくりを進めています。

代表主導で職人育成の方向性を明確に示し、一丸となる組織づくりを進めています

本格的なモノづくりを通じた職人育成の基本方針について、代表が主導して明確な方向性を示しています。日々の業務の意思決定でもこの方針を軸に据え、ブレのない安定した組織運営を目指すようにしています。このように、経営層自らが役割と責任を持って方針を明示していくことによって、職員全体が共通の目標に向かって一丸となり、質の高い支援を提供できる組織づくりをさらに進めていきます。

重要な決定事項を周知し個別面談でフォローすることで、方針の共通理解を深めています

重要な案件が決定した際には、その内容や経緯を代表から職員全体へしっかりと周知する取り組みを行っています。さらに全体への共有に留まらず、定期的な個別面談を通じて一人ひとりへ丁寧にフォローアップを行う仕組みを整えてきました。このように、全体発信と個別の対話を組み合わせることによって、決定事項に対する職員の疑問を解消し、深い納得感を得られるように働きかけています。結果として、組織全体の共通理解が促進され、全員が同じ方向を向いて支援に取り組める強固な体制づくりをさらに進めています。

カテゴリー2

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(○○○○○○)

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(○○○)

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(○○)

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

定期面談やアンケートで職員の意向を把握し、適切な業務割り振りを進めています

職員とは年2回、3月と9月に定期面談を実施し、日々の業務に対する思いや希望を丁寧に確認しています。さらに、外部研修の機会を活用して職員アンケートを行い、多角的な視点から意向を把握する仕組みを整えてきました。このように、面談やアンケートを通じて集約した意見や希望を日々の業務の割り振りにしっかりと反映させることによって、職員一人ひとりがやりがいを持って意欲的に働き続けられる職場環境の構築をさらに進めていきます。

地域団体や行政等との連携により環境把握に努め、地域貢献にもつなげています

業界団体が主催する研修への参加や、会計士と連携した毎月の経営数値の把握を通じて、福祉事業の動向や事業所の経営環境を的確に分析しています。さらに、これらの分析を踏まえ、商店街と連携したフラッグのアップサイクルなど、行政や地域からの受注に対しても意欲的に対応してきました。このように、外部環境を常に把握しながら地域ニーズに応える活動を展開することによって、社会との繋がりをより深め、安定した運営と地域貢献を両立できる強固な体制づくりをさらに進めていきます。

進捗に応じた働きかけと外注の柔軟な活用で、稼働状況と納期の両立を進めています

日単位で納期が設定されており、日々の業務進捗に合わせながら利用者への適切な働きかけを実施しています。一方で、利用者の体調や精神状態によって作業ペースに変動が生じることも考慮し、やむを得ない場合には無理をさせず、外注を活用する仕組みを取り入れました。このように、事業所内での丁寧な支援と外部リソースを柔軟に組み合わせることによって、利用者への過度な負担を避け、一人ひとりの稼働状況と納期遵守のバランスを保ちながら安定して活動できる環境づくりをさらに進めていきます。

カテゴリー3

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(○○)

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(○○)

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(○○)

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(○○)

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(○○○)

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. 事業所が地域の一員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
	社会的責任の周知を増やすことで、多様な経歴に応じた規範の育成を進めています 職員のこれまでの経歴や職場で培ってきたマナー、規範に対する認識は一人ひとり異なるという前提に立って人材育成に取り組んでいます。そのため、社会人や福祉サービス事業者として果たすべき社会的責任の定義や意義について、周知や確認を行う機会を意図的に増やしてきました。このように、個々の多様な背景を認識したうえで事業所として求める役割を繰り返し共有することによって、職員全体に共通の規範意識を育み、社会の要請に応えられる責任ある組織づくりを推し進めることを目指しています。 特性に応じた深いアセスメントを進めて、利用者に寄り添った支援を進めていきます 利用者の特性や置かれている状況によって、言葉や対応への受け取り方が一人ひとり異なるという点に重点を置いています。そのため、従来よりもさらに深く細かなアセスメントを行うことを目指し、それぞれの背景や感じ方を的確に把握する取り組みを進めてきました。このように、個々の特性に応じた深い理解を日々の支援の基盤に置くことによって、利用者の気持ちをより一層尊重した関わり方が促され、結果として組織全体で虐待の発生を未然に防ぐ強固な体制づくりに繋がっていくと考えています。 商店街への参画やイベント出店による継続的な連携で、地域貢献活動を進めています 地域の一員としての役割を果たすため、商店街のネットワークへ参画し、継続的な連携を図っています。具体的には、地域イベントへの出店に意欲的に取り組むとともに、商店街で使用されたフラッグをトートバッグへとアップサイクルする活動などを実践してきました。このように、日々の活動を通じて地域社会との関わりを深め、事業所が持つモノづくりの技術を活かして社会へ還元していくことによって、地域に根ざした貢献活動をより一層推し進めていくことを目指しています。

カテゴリー4

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(○○○○○)

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(○○○○)

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

厳格な針の個数確認と検針機の活用により、業務上の事故防止を徹底しています

業務上や取引上の重大な事故に繋がる「針の紛失」を防ぐため、日々の厳格な管理体制を敷いています。具体的には、朝、昼休憩、業務終了時の計3回、各個人の針BOXの個数を正確に確認するルールを設けました。万が一数が合わない事態が発生した際は、直ちに業務を中断して全員で探し出す手順を徹底しています。さらに、検針機による最終確認を組み合わせることによって、製品への針の混入リスクを確実に取り除き、安全で信頼されるモノづくりを継続できる環境づくりをさらに進めていきます。

都心部での帰宅困難を想定した備蓄や避難訓練により、災害への備えを進めています

都心部のマンションに位置するという立地特性を踏まえ、災害発生時の対策として定期的な避難訓練を実施しています。さらに、交通機関の麻痺などによって帰宅困難者が生じる事態を想定し、食料や簡易トイレなどの必要物資をあらかじめ確保する取り組みを行ってきました。このように、立地環境から生じる具体的なリスクをしっかりと洗い出し、実践的な訓練と物資の備蓄を両立させることによって、いざという時にも利用者や職員の安全を確実にお守りできる防災体制の構築を推し進めていくことを目指しています。

情報機器の限定と保管場所の分離により、個人情報の厳格な管理を進めています

個人情報の漏えいを防ぐため、デジタルとアナログの両面から厳格なアクセス制限を実施しています。具体的には、個人情報を扱うパソコンを特定の1台のみに限定し、情報へのアクセス経路を最小限に抑えました。また、紙媒体の個人情報については、従業員が通常出入りしない事務所スペースに専用の保管場所を設け、厳重に格納しています。このように、取り扱う機器の制限と物理的な空間の分離を徹底することによって、情報漏えいのリスクを低減させ、より安全で信頼性の高い情報管理体制の構築を継続して図っていきます。

カテゴリー5

5 職員と組織の能力向上

サブカテゴリー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

サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 12／12

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(○○)

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(○○)

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(○○○○)

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(○○○○)

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

サブカテゴリー2(5-2)

組織力の向上に取り組んでいる

サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 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(○○○)

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

明確な職員像に基づき多様な採用手法を活用し、適切な人材の確保を進めています

事業所で求める職員像を明確に定義し、それに合致する人材を確保するための取り組みを行っています。具体的には、ハローワークでの求人募集をはじめ、港区福祉のしごと面談・相談会などのイベントへの参加や、民間求人サイトへの登録など、様々な手法を活用して採用活動を展開してきました。このように、求める人物像を軸に据えながら幅広い媒体や機会を通じて求職者へアプローチすることによって、事業所の理念を共に実現できる人材の確保を推し進め、持続的で安定した支援体制の構築を目指しています。

求める人物像を明確にして若手を育成し、次世代を担う組織づくりを進めています

採用において求める人物像を明確に定義し、入職前の段階から認識を共有する取り組みを行っています。また、将来の運営を見据え、次世代を担う若手職員の育成に力を入れてきました。具体的には、日々の業務において権限移譲を進めるとともに、サービス管理責任者として活躍できるよう継続的な支援を実践しています。このように、明確な基準に基づく採用と若手への積極的な経験付与を組み合わせることによって、組織を牽引する人材の輩出を促し、持続的な能力向上を図る体制づくりをさらに進めていきます。

アンケートによる課題把握と研修への応募を通じ、組織力の向上を進めています

職員の意欲や働きがいを高めるため、定期的に職員アンケートを実施し、現場の状況や課題を的確に把握する取り組みを行っています。さらに、課題解決やスキルアップを目的として、東京都が主催する研修プログラムへ積極的に応募するなど、外部の学びの機会を取り入れる仕組みを整えてきました。このように、アンケートを通じた内部の状況把握と外部研修の活用を組み合わせることによって、職員個人の成長を支援し、組織全体の持続的な能力向上を推し進める体制づくりを目指しています。

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】
・限られた人員のなかで安定した受注や納期の遵守にしっかりと対応していくため、日々の業務における生産性の向上を重要な課題と位置づけ、組織全体で効率的に生産活動へ取り組める環境を整備することを目標としています。
【取り組み】
・設定した目標を達成するため、日々の作業工程を詳細に見直して適切な設備投資を実施し、手作業による負担が大きかった業務の機械化や手順の簡素化を進めることによって、業務全体の効率化を図る取り組みを進めました。
【取り組みの結果】
・設備投資を行った結果、これまで手作業で行っていた工程が機械化されて作業時間が大幅に短縮されるとともに手順の簡素化が実現し、個々の作業負担が軽減されたことで組織全体の生産性が大きく向上する成果に繋がりました。
【今後の方向性】
・今後も人員の状況や受注案件の特性などを定期的に見極めながら、業務効率化に向けた必要に応じた設備投資を継続して実施し、さらなる生産性の向上と安定した事業運営を図る強固な体制づくりを引き続き推し進めていきます。

目標の設定と取り組み	◉ 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
取り組みの検証	◉ 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
検証結果の反映	◉ 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

・生産量の確実な増加や厳格な納期の短縮に対応するうえで、積極的な設備投資は非常に有効に機能していることが明確に確認できるため、今後も継続的な投資による業務効率化を進めていくことが必要不可欠です。
・一方で、本格的な手作業によるモノづくりが高い技術力として強みになっているため、単なる機械化にとどまらず、その特徴的な強みをさらに伸ばし活かせる分野へと戦略的に投資を向けていくことが求められます。

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】
・質の高い支援を安定的かつ継続的に提供できる強固な組織体制を構築していくため、日々の業務を円滑に回すための職員数の確実な増加を図るとともに、個々の職員の専門性や支援スキルを高めることを目標としています。
【取り組み】
・求める人物像を明確にした上で外部機関を活用した積極的な採用活動を展開するとともに、入職後も職員の経験や役割に応じた研修を計画的に実施することによって、人材の確保と育成を両輪で進める総合的な取り組みを実践しました。
【取り組みの結果】
・しごと財団などの多様な採用チャネルを活用した結果、事業所が求める必要な人材をしっかりと充足させることができ、さらに計画的な研修を組織全体で受講する仕組みを定着させたことで、職員一人ひとりのスキルが底上げされました。
【今後の方向性】
・今後も職員が高いモチベーションを維持しながら意欲的に働き続けられる環境を整備するため、継続的で実践的な研修の実施に加えて、次世代を担う若手職員等への積極的な業務の権限移譲を進めることによって、自律的に成長できる組織づくりをさらに図っていきます。

目標の設定と取り組み	◉ 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
取り組みの検証	◉ 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
検証結果の反映	◉ 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2で確認した組織的な活動や評語の選択に関する講評

・事業所が目指す理念を実現し、利用者に対して質の高い支援を安定的に提供していくためには、人員の確保だけでなく、職員一人ひとりの専門性を高める長期的な質の向上が必要不可欠です。そのため、組織的な研修の実施は今後も必須の取り組みとなります。外部機関を活用した積極的な採用で基盤を固めつつ、権限移譲などを通じて職員の意欲を引き出し、自律的な成長を促す人材育成の仕組みが機能している点が高く評価できます。

Ⅱ サービス提供のプロセス項目（カテゴリー6-1～3、6-5～6）

No.	共通評価項目

サブカテゴリー1

1 サービス情報の提供　　サブカテゴリー毎の標準項目実施状況　4／4

評価項目1
利用希望者等に対してサービスの情報を提供している　　評点（○○○○）

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している	○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

サブカテゴリー1の講評

独自のコンセプトをわかりやすく発信し、利用希望者への情報提供を充実させています

ホームページやパンフレットを活用し、利用希望者に向けた積極的な情報提供を行っています。障害福祉のイメージにとらわれない洗練されたデザインを採用し、多くの人の目に留まるよう工夫しています。また、「利用者」ではなく「メンバー」と位置付け、縫製を生業とする職人として働くという法人の理念やコンセプトを明確に発信しています。仕事内容や応募方法、約束ごとなども分かりやすく掲載し、利用希望者が事前に事業内容を理解したうえで問い合わせや見学につながるよう取り組んでいます。

関係機関との連携を深め、事業内容や活動の周知に努めています

行政や相談支援事業所などの関係機関と日頃から密接な連携を図り、事業内容や活動状況を積極的に発信しています。区役所福祉売店での製品販売をはじめ、担当保健師やケースワーカー、相談支援専門員との情報共有を通じて信頼関係を構築しています。また、モニタリング等の機会には実際の作業風景を見学してもらうなど、支援の透明性を高めています。ホームページではテレビ取材の様子や活動内容を動画で紹介するなど、多様な媒体を活用し、事業所の魅力や特色をわかりやすく伝えています。

一人ひとりの状況に応じた見学対応を行い、利用を検討してもらっています

問い合わせはハローワークや相談支援事業所などの関係機関に加え、ホームページを見た本人から直接寄せられることもあり、月に2～3件程度の相談に対応しています。見学日程は個別に調整し、落ち着いた環境で事業所の雰囲気や作業内容を確認できるよう配慮しています。見学時には保健師や相談支援専門員等の同席のもと面談を実施し、一般就労と同様の就業意識や、縫製を生業とする職人を目指す法人のコンセプトについて丁寧に説明しています。利用希望者が十分に理解・納得したうえで利用を検討できるよう支援しています。

サブカテゴリー2

2 サービスの開始・終了時の対応

サブカテゴリー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（○○○）

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（○○○○）

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

サブカテゴリー2の講評

体験期間を設け、多職種と連携しながら安心して仕事を開始できるよう支援しています

サービス開始にあたっては、本人からの直接申込みではなく、保健師や相談支援専門員等の関係機関を通じて相談を受け付けています。見学時には担当者の同席を基本とし、就業意欲や希望を確認したうえで、事業所の理念や就業時間、利用にあたってのルール等について丁寧に説明し、同意を得ています。また、利用開始前には技術チェックを兼ねた体験期間を設け、作業への適性や本人の希望を確認しています。体験期間を比較的長く設定することで、サービス担当者会議を開催し、安心して仕事を開始できる体制づくりに取り組んでいます。

安心して働き続けられるよう、職場環境づくりと信頼関係の構築に努めています

体験期間中は本人の作業状況や体調、対人関係などを丁寧に把握し、それぞれに適した環境で働けるよう支援しています。職員と利用者を必要以上に区別しない職場風土を大切にしており、障害の有無ではなく、一人の職人として互いを尊重する関係づくりを進めています。利用者同士が自然に教え合う場面も見られ、教える側のやりがいや自己肯定感の向上にもつながっています。利用開始当初から継続的に声掛けや相談を重ね、不安やストレスの軽減を図りながら、安心して働き続けられるよう支援しています。

サービス終了後も関係機関と連携し、支援の継続性に配慮しています

利用者の多くは精神障害のある方であり、体調の変化や家庭環境の変化などにより利用継続が難しくなる場合があります。サービス終了時には、本人の不安や負担に配慮しながら、相談支援専門員や保健師、医療機関等の関係機関と情報共有を行い、次の支援先へ円滑に引き継げるよう努めています。また、休職や一時的な利用中断の場合も、関係機関と連携しながら復帰に向けた支援を継続しています。本人の希望や能力を踏まえ、一般就労も含めた将来の選択肢について関係者とともに検討するなど、切れ目のない支援を心掛けています。

サブカテゴリー3

3 個別状況に応じた計画策定・記録

サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 10／10

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（○○○）

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たうえで、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を適切に作成する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. 利用者に変化があった場合の情報について、職員間で申し送り・引継ぎ等を行っている	○非該当

サブカテゴリー3の講評

利用者の希望を踏まえた個別支援計画を作成し、定期的な見直しを行っています

サービス管理責任者が利用者一人ひとりの希望や就労に対する目標、生活状況などを踏まえて個別支援計画を作成しています。規則正しい勤務や作業内容など、就労継続に必要な内容を明確にするとともに、利用者の能力や状況に応じた目標設定を行っています。6か月ごとのモニタリングでは勤怠状況や作業の達成状況などを確認し、社会人としての役割や責任を意識した支援につなげています。また、計画作成に関するノウハウを次世代の職員へ引き継ぐなど、支援体制の充実にも取り組んでいます。

日常的な情報共有を通じて、利用者の状況を把握できる体制を整えています

利用者に関する記録は統一した様式で管理し、日々の様子や作業状況、支援経過などを職員間で共有しています。職員が複数の作業場所に分かれて支援するため、ミーティングに加えて記録や申し送りノートを活用し、必要な情報を速やかに共有できるよう工夫しています。また、個人ファイルを相談室に整備し、個別支援計画や基本情報をいつでも確認できる体制を構築しています。サービス等利用計画が作成されている場合は相談支援専門員とも情報共有を図り、継続的な支援に努めています。

利用者理解を深めるため、アセスメントの充実に向けた取り組みを目指しています

利用開始時やモニタリング時には利用者の状況把握に努め、日々の関わりを通じて支援に必要な情報を蓄積しています。一方で、事業所では利用者一人ひとりの思いや生活背景、就労に対する価値観などをより深く把握することが、信頼関係の構築や質の高い支援につながると考えています。そのため、現在のアセスメントをさらに充実させ、利用者のニーズや課題を多面的に把握できる仕組みづくりについて継続して検討を進めています。

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 5／5

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生じた場合には、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

サブカテゴリー5の講評

個人情報の適正な管理を行い、安心して相談できる環境づくりに努めています

サービス開始時には個人情報使用同意書を用いて、個人情報の利用目的や情報提供の範囲、管理方法について説明し、利用者から同意を得ています。関係機関との情報共有が必要な場合も、必要最小限の情報提供を基本とし、適切な管理を徹底しています。また、個別相談はマンション内の別フロアに設けた相談室で実施するなど、相談内容が他者に聞こえない環境を確保し、安心して相談できるようプライバシー保護に配慮しています。

利用者一人ひとりの障害特性や思いを尊重し、安心して働ける環境づくりを進めています

利用者への支援では、障害名だけで捉えるのではなく、一人ひとりの個性や特性を理解した関わりを大切にしています。利用開始時には本人や家族から配慮が必要な事項を確認し、職員間で共有するとともに、それぞれの得意なことや希望を踏まえて作業内容を調整しています。また、休職などプライバシーに関わる情報については本人の意思を尊重し、必要な範囲に限定して共有するなど、安心して働ける環境づくりに努めています。

日々の関わりを通じて信頼関係を築き、利用者の意思を尊重した支援に努めています

利用者の生活習慣や価値観については、本人との日常的な関わりに加え、相談支援専門員などの関係機関とも連携しながら把握に努めています。共同作業を通じて信頼関係を築くことを大切にしており、利用者が自分の思いや考えを十分に表現できるよう、職員は相手の話を最後まで聞き、「待つ姿勢」を意識した支援を実践しています。一人ひとりの自己決定を尊重し、自ら意思を伝え、選択できる機会を大切にしながら支援を行っています。

サブカテゴリー6

6 事業所業務の標準化

サブカテゴリー毎の標準項目実施状況 5／5

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改変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

サブカテゴリー6の講評

裁縫技術と福祉の専門性を両立できる人材育成に取り組んでいます

事業所では縫製技術を重視して職員を採用しており、福祉経験の有無にとらわれず、高い技術力を持つ人材を育成しています。一方で、利用者一人ひとりの障害特性や支援方法について理解を深める必要性も認識しており、障害福祉に関する研修受講を積極的に進めています。また、年間研修計画に基づき、虐待防止や感染症対策などの法定研修を実施するとともに、受講した職員による伝達研修を取り入れ、学びを職場全体で共有する仕組みづくりを進めています。

職員や利用者の意見を取り入れながら、働きやすい環境づくりを進めています

製品品質の維持に必要なオペレーションマニュアルを整備するとともに、作業手順や役割分担については職員や利用者の意見を取り入れながら適宜見直しを行っています。技術面については職人が中心となって判断する一方、掃除当番などの日常業務は利用者も交えて話し合い、自主性を尊重した役割分担を実施しています。また、日常的に確認が必要な事項は事業所内に掲示し、誰もが同じ手順で業務に取り組めるよう標準化を図っています。

支援の質の向上を目指し、組織全体で専門性を高める体制づくりを進めています

サービスの質を継続的に向上させるため、サービス管理責任者等の研修受講を進め、個別支援計画の作成やモニタリングを複数の職員で担える体制づくりを目指しています。現在は法人代表が中心となって支援計画を作成していますが、専門性を組織全体へ広げることで支援の質の向上と継続性の確保につなげようとしています。また、各職員が主体的に研修へ参加し、その学びを職場内で共有する仕組みを構築するなど、組織全体の底上げに向けた取り組みを進めています。

Ⅲ サービスの実施項目（カテゴリー6-4）

サブカテゴリー4

サービスの実施項目

サブカテゴリー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（○○○○）

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

メンバーの希望や特性を踏まえ、多角的な視点から継続的な支援を行っている

個別支援計画は、メンバーの希望やニーズを取り込みながら作成し、半年ごとに見直しを行っています。また、本人の状況や作業場面での様子、職員との相性なども踏まえ、サービス管理責任者や担当スタッフが連携して支援内容を検討しています。担当者会議や日々のミーティングで情報を共有することで、一人のスタッフの見方に偏らず、複数の視点から本人理解を深めています。本人に合った関わりを検討しながら、継続的な支援につなげている点がうかがえます。

対等な関係性を大切にし、本人の思いを尊重した関わりを行っています

スタッフとメンバーが同じ製品づくりに向き合う職場の一員として、対等な関係性を大切にしています。日々の関わりでは、メンバーの言葉や表情、作業への取り組み方を丁寧に観察し、その時々の状況や個々の特性に応じたコミュニケーションを心がけています。また、声かけのタイミングや伝え方にも配慮し、安心して意見や気持ちを表現できる環境づくりに努めています。メンバー同士の行き違いが生じた際にも、一方的に判断するのではなく、それぞれの思いや背景を確認しながら、相互理解を促す関係調整を図ろうとする姿勢が見られます。

振り返りノートを活用し、より相互理解と主体的な行動につなげる仕組みが期待されます

メンバーが振り返りノートを通じて、自分の状態や作業への取り組みを振り返れるようにしています。記録は、スタッフが本人の思いや変化を把握し、声かけや関わり方を工夫する手がかりにもなっています。本人が日々の様子を目に見える形で確認できることは、自己理解を深め、支援計画に沿った関わりを具体化する機会にもなっています。今後は、スタッフからのコメントやフィードバックを加えることで、本人との相互理解をさらに深め、主体的な行動や自立、個別支援計画の目標達成を後押しすることが期待されます。

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（○○○）・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

メンバーが安心して作業に向き合える雰囲気づくりを大切にしています

メンバーが落ち着いて作業に集中できるよう、日々の雰囲気づくりを大切にしています。スタッフだけでなく代表もアトリエの現場に入り、同じ場で過ごしながら表情や様子を確認し、声かけや関わりを通じて安心感につながるよう配慮しています。また、昼食や行事などの機会を設け、スタッフやメンバー同士が自然に交流できる場をつくっています。仕事の場でありながら、互いの様子を知り、関係性を深める機会を大切にすることで、作業への意欲や充実感にもつながるよう工夫しています。

本人の希望や適性に応じた作業と集中できる環境を整えています

アトリエでは、縫製、裁断、綿入れなど工程ごとに役割が分かれており、メンバー一人ひとりの希望や適性、得意不得意を踏まえて担当作業を検討しています。初めて取り組む作業は、スタッフが手順を丁寧に伝え、無理のない範囲で経験を積めるよう配慮しています。限られた空間の中でも、それぞれが作業に集中できるスペースを確保し、周囲の状況にも配慮しながら落ち着いて取り組める環境づくりを行っています。さらに、針や道具の管理にも十分配慮し、安心して作業に取り組める環境を整えています。

本人の状態や希望に応じて役割やステップアップを調整しています

メンバーがその人らしさを発揮できるよう、作業への関わり方や役割について、本人の状況や意向を確認しながら検討しています。チーフやサブチーフなどの役割を設け、責任ある立場を経験できる機会をつくることで、ステップアップの仕組みづくりにも取り組んでいます。また、役割を担う中で得られる経験が、次の意欲につながるよう関わりを大切にしています。一方で、役割が本人の負担やプレッシャーになる場合には丁寧に話を聞き、状況に応じて役割の見直しや調整を行うなど、無理のない範囲で柔軟に対応しています。

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

対等な関係性を土台に日々の変化を捉え、健康支援につなげています

スタッフとメンバーが同じアトリエで働く対等な関係性を大切にしながら、日々の表情や作業の様子、周囲との関わり方から健康状態の変化を把握しています。セルフノートも活用し、本人が自分の状態を振り返れるようにするとともに、スタッフが小さな変化に気づく手がかりにしています。気になる変化は日々のミーティング等で共有し、スタッフ間で情報を整理しながら適切な対応を検討しています。このような取り組みを通じて、無理なく働き続けられるよう支援しています。

継続的な就労を支えるアセスメントと相談体制の充実が期待されます

本人の自立心や就労継続支援A型で働くことへの思いを尊重し、日々の関わりの中で状態や変化を把握しています。不調時には必要に応じて関係機関と連携し医療につなげるなど、メンバーを支える対応も行っています。一方で、就労の場でまじめに作業へ向き合うからこそ、不調や困りごとを自分から伝えにくくなる場合があることも把握しています。今後は、本人の尊厳を守りながら、継続就労に必要な困りごとを早期に把握し、相談や支援につなげる仕組みをさらに整理していくことが期待されます。

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

メンバーの意向と自立心を尊重し、家族等との協力を丁寧に調整しています

事業所では、家族等との協力にあたっても、利用者本人の意向や自立心を大切にしています。家族の思いや希望を受け止めながらも、成人の就労継続支援A型として、メンバーが働く場で自分の力を発揮し、安心して通所を続けられることを重視しています。本人と家族の意向が異なる場面でも、一方の意向だけで判断せず、本人の思いを確認しながら、家族等との関わり方を丁寧に調整しています。メンバーを中心に据えた支援を行っている点がうかがえます。

必要時には家族等から情報を得て、メンバーの就労継続を支えています

メンバーの生活状況や家庭での状況の変化が、通所や仕事への取り組みに影響する場合もあるため、必要に応じて家族や相談支援事業所から情報を得ながら支援に活かしています。支援学校からの利用等、家族との接点がある場合には、本人の背景や生活上の様子を把握する手がかりとしています。一方で、家族の思いを踏まえつつ、メンバーの意向や自立心が尊重されるよう配慮し、安心して働き続けられることを重視して支援を組み立てています。

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　〇なし	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	〇非該当
◉あり　〇なし	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	〇非該当

評価項目5の講評

地域行事への参加を通じて、地域との関係づくりを進めています

地域の納涼祭やバザーなどに参加し、メンバーが地域の人と関わる機会をつくっています。参加方法も、行事の内容や当日の役割を伝えたうえで、製品販売や準備、当日の関わりなど一人ひとりの状況に応じて工夫しており、無理なく参加できるよう配慮しています。地域行事への参加は、地域の方々に事業所やメンバーの仕事を知ってもらう機会にもなっており、顔の見える関係づくりにつながっています。メンバーが地域の中で役割を持ち、参加の実感を得られる機会を大切にしている点がうかがえます。

製品づくりを通じて、社会に必要とされる経験につなげています

フラッグ製品やぬいぐるみ、結婚式に関わる製品など、地域や企業、個人からの依頼に応じたものづくりを行っています。また、東京マラソンや世界陸上に関連する製品、商店街やポップアップ販売、展示など、製品を通じて社会とつながる機会も広がっています。メンバーにとって、自分が関わった製品が社会の中で使われ、届けられることは、仕事への誇りややりがいにつながる経験となっています。就労継続支援A型として、働くことを通じた社会参加を実現しています。

11 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

評点（〇〇〇〇）

評価	標準項目	
◉あり　〇なし	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	〇非該当
◉あり　〇なし	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	〇非該当
◉あり　〇なし	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	〇非該当
◉あり　〇なし	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	〇非該当

評価項目11の講評

高い品質を求める仕事を通じて、働く力の向上と成長意欲につなげています

高い品質が求められる製品づくりを継続的に行い、メンバーが雇用のもとで働く機会を確保しています。日々の作業では、手順を理解する力、丁寧に仕上げる力、納期や品質を意識して取り組む姿勢など、就労に必要な力を身につけられるよう支援しています。利用者調査でも、アトリエでの活動が就労に向けた知識の習得や能力向上に役立っているとの回答があり、新しい作業や取り組みに関心を示す声も見られます。日々の経験が技術の向上だけでなく、さらなる成長への意欲にもつながっていることがうかがえます。

商品開発や生産体制の整備により、賃金向上の基盤を支えています

依頼に応じた製品づくりを行い、商品開発や販路拡大にも積極的に取り組んでいます。アトリエでは、裁断機を導入し作業効率や品質の安定を図るとともに、外注先の確保や作業工程の切り分けを進めることで、生産体制を強化しています。これにより、作業の標準化や負担の分散にもつながっています。こうした投資や体制整備は、安定した仕事量の確保や納期への対応力向上にも寄与しています。メンバーの就労機会を守り、継続的な受注と生産性向上を両立し、賃金向上を支える基盤づくりに取り組んでいます。

仕事の学びや役割を評価につなげる仕組みの充実が期待されます

メンバーが働く意欲を持ち続けられるよう、チーフやサブチーフなどの役割を設け、ステップアップの仕組みづくりに取り組んでいます。役割を担うことで責任感や達成感を得られるよう工夫し、働くうえでの意欲や成長につながる機会としています。また、メンバーの関心や役割に応じた研修等の機会も検討し、成長を支える方法を模索しています。今後は、作業への取り組みや技術の向上、役割や学びの経験が評価や賃金等にどうつながるのかを分かりやすく示し、メンバーがそのつながりを実感できる仕組みづくりが期待されます。

事業者が特に力を入れている取り組み①		
評価項目	6-3-2	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
タイトル①	体験期間を活用し、多職種が連携した安心できる就労支援体制を構築しています	
内容①	利用開始前には比較的長い体験期間を設け、本人の作業適性や就労意欲を丁寧に確認しています。その期間を活用してサービス担当者会議を開催し、相談支援専門員や保健師などの関係機関と支援方針や配慮事項を共有したうえで受け入れ体制を整えています。体験を通じて利用者自身も職場環境や仕事内容を理解できるため、不安の軽減につながっています。利用開始後も継続的な声掛けや見守りを行い、多職種が連携しながら安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	6-4-1	個別の支援計画等に基づいて、利用者の望む自立した生活を送れるよう支援を行っている
タイトル②	仕事の質の向上と利用者が働き続けるための支援の両立に力を入れています	
内容②	メンバーを同じ製品づくりを担う働き手として尊重し、仕事として求められる責任を大切にしながら、一人ひとりの状況に応じた支援に力を入れています。個別支援計画には本人のニーズを取り込み、定期的な見直しや担当者会議、日々の関わりを通じて、メンバーの状態や変化を把握しています。不調や困りごとを自ら言葉にしにくいこともあるため、スタッフは表情や作業状況、体調の変化を確認しながら、必要に応じて声かけや作業内容の調整、関係機関との連携を行っています。本人の自立したい気持ちを尊重し、無理なく働き続けられるよう支援しています。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	5-1-3	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
タイトル③	次世代のサービス管理責任者の育成など、ボトムアップの体制づくりを進めています	
内容③	新しいサービス管理責任者候補と連携しながら個別支援計画の作成を進めるなど、実務を通じた次世代を担う職員の育成に力を入れています。さらに、職員だけでなく、利用者の中から支援役となるピアサポーターとして活躍できる人材を育成し、活用する取り組みも開始しました。このように、職員への積極的な権限移譲を通じた成長支援と、利用者自身の力を活かしたサポート体制の構築を両輪で進めることによって、現場の意見を吸い上げやすいボトムアップの強固な組織体制づくりをさらに推し進めていくことを目指しています。	

《事業所名：レダクラフト》

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	サービス管理者の育成や次世代の管理者育成を進めており、組織全体での支援力向上を進めています
	内容	職員は縫製技術を重視して採用しており、高品質な製品づくりを支える専門技術を強みとしています。一方で、障害福祉の経験が少ない職員も多いことから、障害特性や支援方法への理解を深めるための研修受講を積極的に進めています。また、虐待防止や感染症対策などの法定研修に加え、受講した職員による伝達研修を実施し、学びを組織全体へ広げていくことを考えています。さらに、サービス管理責任者等の研修を通じて個別支援計画を複数の職員で担える体制づくりを進めるなど、組織全体の専門性向上と支援力の底上げに取り組んでいます。
2	タイトル	生産効率の高い設備投資と特性を活かした人材配置・育成により、意欲的に生産活動に取り組める環境整備が進んでいます
	内容	本格的なモノづくりができる環境整備と、実践で活躍できる人材育成に意欲的に取り組んでいます。さらに、継続的な設備投資を行うことで作業の簡素化や生産効率を高める取り組みを進めています。このような業務環境の改善を行うことによって、利用者一人ひとりの特性やスキルに応じた柔軟な作業の割り振りが可能となっています。結果として、個々人の作業負担の軽減が図られるとともに、利用者が自身の力を十分に発揮しながら、意欲的にモノづくりに取り組める環境の構築をさらに進めることに繋がっています。
3	タイトル	製作において高い安全管理と確実な納期対応を両立し、安定した品質を維持しながらメンバーの継続的な就労機会を支えています
	内容	継続的な受注を支える体制が整えられ、メンバーが安定して作業に取り組める環境づくりが行われています。製作では針等の混入防止が重要であり、開始時・終了時の確認に加え、機械も活用しながら道具管理を徹底しています。こうした安全管理は、メンバーの仕事への意識を高めるとともに、取引先から求められる品質確保と納期対応を支えています。必要に応じて外部人材も活用しながら生産体制を整え、安定した仕事量と安全を両立させています。安全・品質・納期を一体的に管理する体制が、メンバーのやりがいや継続的な就労機会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	アセスメントのさらなる充実による利用者理解と支援力の向上に努めており、その積み重ねに期待します
	内容	利用開始時やモニタリングを通じて利用者の状況把握に努めていますが、事業所では信頼関係の構築を基盤とした、より深いアセスメントを課題と認識しています。就労面だけでなく、生活歴や価値観、本人の思い、将来の希望などを継続的に把握することで、利用者理解はさらに深まり、個別支援計画の質の向上にもつながるものと思われます。日々の関わりや多職種との情報共有を生かしながら、アセスメントをより体系的に積み重ねていくことで、一人ひとりの強みや可能性を一層引き出す支援の展開が期待されます。
2	タイトル	担当業務の範囲拡大や権限移譲などにより、さらなる職員の意欲向上を引き出す体制の整備を期待します
	内容	代表のトップダウンによる体制から、サービス管理責任者の育成やピアサポーターの活用など、ボトムアップの体制づくりを進めています。今後は、単に作業スキルを向上させるだけでなく、利用者支援や事業所運営に対しても職員が自発的な意欲を持てるような仕掛けが求められます。具体的には、営業交渉や事業所管理などの分野へも職員の担当範囲を広げ、権限移譲をさらに進めることによって、職員一人ひとりのモチベーションの向上と、組織全体のさらなる活性化に繋がることを期待します。
3	タイトル	役割や縫製技術の習得段階を見える化し、成長実感と評価につながる教育体制の充実が期待されます
	内容	チーフなどの役割を設け、メンバーが働く意欲を持ち続けられるようステップアップの仕組みづくりを進めています。今後はさらに、役割の見える化に加え、縫製技術の習得段階や到達度、新たな工程に挑戦できる基準など、分かりやすく示していく教育体制の充実が期待されます。現在、福祉分野の研修に積極的に参加するとともに、縫製技術に関する研修機会の情報収集を行っています。作業ごとの技術向上の過程を整理し、新たな作業への意欲や評価・賃金等へのつながりも示すことで、メンバーが自身の成長の実感につながると考えられます。