

(様式第 6 号 別紙)

長崎県福祉サービス第三者評価結果報告

① 第三者評価機関名

特定非営利活動法人福祉総合評価機構

② 事業者情報

名称：エンポート就労継続支援 A 型事業所	種別：就労継続支援 A 型事業所
代表者氏名：代表取締役 西 晃一郎	定員（利用人数）： 9 名（ 9 名）
所在地：長崎県北松浦郡佐々町沖田免 84 番地 TEL 0956-59-5367	

\*施設・事業所情報は、事業所プロフィール参照

③ 施設・事業所の特徴的な取組

- ・ 毎月の勉強会の実施
- ・ 調理師免許取得に向けてのサポート体制
- ・ 一般就労と変わらない時間体制

④ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 6 年 5 月 8 日（契約日） ～ 令和 6 年 11 月 20 日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	初回

◇特に評価の高い点

■ 利用者のエンパワメントを促す合理的配慮支援

事業所は、母体企業の理念“多様性をチカラに未来を描く”と事業所独自の“働きたい人達のやってみたいことをかなえたい”というスローガンを掲げている。

事業所では、利用者が業務を遂行することで達成感と自信を持ち、自己尊厳感を高め一般就労へと進むことができるよう、合理的配慮を伴った丁寧な関わりに注力しており、数多くの事例が確認できる。

利用者自身が毎日目標と振り返りを書面に記し、職員がフォローする仕組みがあり、職員は利用者の少しの変化も見落とさず、目標達成した時は共に喜び、褒めながら利用者の意欲向上に繋げている。加えて、サービス管理責任者は今期より毎月面談を設けることで、本人の思いや希望を的確に把握し、個別計画がより本人本位の支援計画となるよう考えている。

一方で、利用者が一般就労に移行した際に多くの人たちと関わることを想定し、作業やコミュニケーションスキル、社会的なルールの習得に関して、指導すべきところはきちんと指導する等メリハリのある支援を行っていることが見てとれる。

利用者のエンパワメントを促す職員のさまざまな工夫や合理的配慮に基づく支援は事業所の特長であり、利用者の自己決定を尊重した個別支援は特筆すべき点である。

■ 職員の支援の質の向上に向けた取組を積極的に推進する管理者の姿勢

管理者は、第三者評価受審を機に職員目標ファイルを作成し、職員は個人目標・具体的な取組の文書化に取り組んでいる。半年の目標設定期間を設定し、途中で管理者との面談を実施しており、職員は障がい者支援の専門職としての能力開発や利用者のスキルアップなど具体的な目標を設定し、達成を目指している。

職員一人ひとりのスキルアップに向けた研修の実施、調理師免許取得の奨励、母体企業での研修や事業所の勉強会など、職員の支援の質の向上に向けた取組を積極的に推進する管理者の姿勢は高く評価できる。

■ 地域福祉を支える取組

管理者は、佐々町社会福祉協議会の会議に参加し、地域の福祉ニーズの把握に努めている。会議には高齢者や障がい者など部門別の会議があり、町運営の子ども食堂や地域高齢者支援など、さまざまな地域課題を把握する機会となっている。

事業所が取り組むべき地域福祉に関しては、母体企業代表である社長が出席する管理者会議で話し合っており、今後、事業所の管理栄養士を中心に高齢者向けの宅配弁当を検討していることも地域にとっては明るい情報であるといえる。

また、毎月開催している佐々町社会福祉協議会のイベントに、利用者と共に弁当販売で出店し好評を得ており、地域の賑わい創出に一役買うことで、地域福祉を支えることに繋がると期待できる。

事業所における専門的な知識・技術、情報の提供は、地域住民の福祉施設等への理解やコミュニケーションに繋がっており、地域福祉を支える取組は優れた点である。

### ◇改善を求められる点

#### ■ 不審者侵入を含めた災害時における取組

事業所では、これまで不審者の侵入等は発生していない。

自然災害の観点からみると、平地に位置しており、立地的に自然災害が起こりにくい地域であり、積雪時や台風など安否確認のルールを定めて、認識を統一している。

ただし、自然災害訓練等の資料は確認できない。また、事故発生時・緊急時マニュアルは策定しているものの、不審者に関する項目はこれからである。

万が一に備えて、対応フローや緊急連絡先の一覧、救急処置に関する知識と実践方法、利用者等との連絡方法や連絡網等についてマニュアル化することが望まれる。

加えて災害時にマニュアルに沿った対応が確実にできるよう、日頃から職員へのマニュアルの周知及び研修等を継続的に実施することが待たれる。

#### ■ 安心・安全なサービス提供を目的とするリスクマネジメント体制

管理者は、障がい者支援事業所として、ヒヤリハット事例収集をもっと増やすことで、更なる事故防止に繋がると考え、そのための工夫が必要と考えている。現在はヒヤリハットと事故報告が一体となっているため、今後ヒヤリハット事例だけを収集するために職員が積極的に出せるよう仕組みづくりを検討している。

更に、収集した結果を基に、月に一度の利用者との会話で話題にすることで、事故防止に繋がりたいと考えている。

ヒヤリハット事例の収集・分析検討とともにマニュアルの見直しも含め、安心・安全な支援体制の構築に期待したい。

### ⑥第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

初めて第三者評価を受審させて頂きました。『評価』という言葉に対して職員一同緊張がありましたが、とても解りやすく、丁寧に説明して頂き職員の言葉に共感して頂き自信へと繋がると共に的確なご指摘も頂きとても感謝致しております。

今後は、良かったところだけを受け入れるのではなく、良い所はさらに良く、ご指摘を頂いた所は改善に勤めていきたいと思っております。

とても貴重な経験をありがとうございました。

### ⑦第三者評価結果

別紙の「第三者評価結果」に記載している事項について公表する。

### ⑧利用者調査及び書面調査の概要

(別紙)

第三者評価結果

※すべての評価細目（56項目）について、判断基準（a・b・cの3段階）に基づいた評価結果を表示する。

※評価細目毎に第三者評価機関の判定理由等のコメントを記述する。

I 福祉サービスの基本方針と組織

I-1 理念・基本方針

I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。			
項目	評価	コメント	
1	I-1-(1)-①	理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	<p>b</p> <p>母体企業である株式会社あいずharmonyの理念は“多様性をチカラに未来を描く”であり、Instagram内でのエンポート紹介欄に掲載している。</p> <p>また、事業所は“働きたい人達のやってみたいことをかなえたい”をスローガンに掲げ、職員間で共有し、支援に反映している。このスローガンは、利用者ができることを重ねていくことで自信をつけて自己尊厳感を高め、一般就労へと繋がる姿を描いたものである。</p> <p>事業所ではチラシを作成しており、見学者が訪れた時に渡している。事業所の見学は、母体企業内の訪問事業所やホームページの閲覧、障害者向け就労支援事業や子どもの可能性を拓ける教育事業等で、障がい福祉領域において複数の事業を展開している“リタリコ”のホームページから訪れる人が多い。</p> <p>毎月東京本社から代表が事業所を訪れ、管理者会議にて理念の周知状況や支援体制について確認している。</p> <p>就労継続支援A型事業所（以降、A型事業所）であるため、一般就労に近い勤務時間を設定しており、利用者を社員とみなしている。そのため、家族に向けて理念や基本方針を説明する機会は設けていない。</p> <p>管理者は、今度家族と繋がることを検討しており、その時には、理念や基本方針をわかりやすく説明する機会を設けることが望まれる。</p>

I-2 経営状況の把握

I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。			
2	I-2-(1)-①	事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	<p>a</p> <p>管理者は、メディアや管理者会議などから社会福祉事業全体の情報を把握している。また、利用者が居住する地域行政の資料から、福祉計画など策定動向と内容を把握している。</p> <p>管理者は、佐々町包括支援センターが開催する就労支援部会などの会議に参加し、相談支援員、障がい者施設、高齢者施設、行政担当部署職員との意見交換を行い、地域が必要とする福祉サービス、潜在的利用者に関するデータなど情報を把握し分析している。ハローワークとも情報共有を行っている。</p> <p>管理者は、定期的コストバランスを分析し、管理者会議で母体企業と情報共有と主にアドバイスを受けている。母体企業及び管理者は、事業の将来性や継続性を見通しながら、利用者に良質かつ安心・安全な福祉サービスの提供に積極的に努める姿勢は特長である。</p>

3	I-2-(1)-②	経営課題を明確にし、具体的な取り組みを進めている。	a	<p>管理者は、経営環境やサービスの内容、財務状況などの現状分析に基づき、事業所の課題や問題点を明らかにし、管理者会議において法人とも情報共有を行っている。管理者は、現在の課題とし“人員育成”“シェア拡大”“新サービス”など把握しており、周囲のアドバイスを受けながら問題解決に努めている。</p> <p>職員は、毎月のキナリ会議と称するケータリング部門職員の会議（以降、キナリ会議）や業務終了後などに、改善や業務の実効性の向上に向けた話し合いを行っている。管理者を中心に、職員それぞれが持つ資格や得意分野を活かしながら、業務体制を構築している。職員参画のもと、メニュー開発や高齢者向け介護食宅配サービス、利用者確保など積極的に活動を進めており、その取組は高く評価できる。</p>
---	-----------	---------------------------	---	---

I-3 事業計画の策定

I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。

4	I-3-(1)-①	中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	b	<p>母体企業の理念である“多様性を子カラに未来を描く”の下、職員は利用者の得意分野を一緒に見つけながら“自立・自律”に繋がる支援に努めるスローガンを掲げている。</p> <p>社長は、自身の考えや思いを管理者や職員に向けて話す機会があり、事業所はそのビジョンをもとに事業を展開している。</p> <p>そのため、まずはA型事業所、就労継続支援B型事業所の存在を知ってもらえるよう、メディア広告などのPRに力を入れている。また、商品開発、販路拡大も目標として掲げ、管理者会議等でも実践状況など話し合っている。</p> <p>今回ヒヤリングにおいて、ビジョンに対する取組み状況を確認することができるものの、ビジョンの実行計画としての“見える化”が望まれる。収支計画とともに事業進捗状況を客観的に評価できる仕組みづくりに期待したい。</p>
5	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。	b	<p>事業所の単年度の事業計画として、県への提出資料である就労支援事業所別活動計画書があり、単なる行事計画ではなく具体性が見えるものとなっていることが確認できる。事業計画は、管理者会議やキナリ会議において具体化されており、実践可能な内容となっている。</p> <p>ただし、中・長期計画の“見える化”はこれからであり、単年度計画との連動性を客観的に確認することができない。</p> <p>今後、中・長期計画の“見える化”に取り組む際は、活動内容や数値目標、成果が明確に把握できるような内容となるよう策定することに期待したい。</p>

I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。

6	I-3-(2)-①	事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	c	<p>管理者は、就労支援事業所別活動計画書を策定しており、キナリ会議や就業後などに職員に向けて、事業に関する説明を行っている。</p> <p>今回のヒヤリングにおいて、管理者から事業計画策定に至る経緯は確認できるものの、関係職員の参画や意見の集約、反映の仕組みや策定過程の記録、計画の評価・見直しの記録などの実践状況は確認できなかった。</p> <p>事業所の強みである職員のチームワークを活かし、職員参画の下で事業計画の策定、実施状況の把握や評価・見直しを組織的に行うことが望まれる。</p>
7	I-3-(2)-②	事業計画は、利用者等に周知され、理解を促している。	c	<p>事業所として、利用者や家族へ向けた事業計画の周知に関する取組は確認できない。事業計画は、利用者の就労内容に関わる項目もあるため、事業計画の主たる内容の周知や理解を得るための取組が必要と思われる。</p> <p>今後、事業所の利用者の特性に配慮しながら、形式に捉われず事業所の理念に込めた思い、業務内容やその意図、単年度の事業計画等、利用者や家族に周知するとともに、理解を得るための工夫に期待したい。</p>

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。			
8	I-4-(1)-①	福祉サービスの質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	b 事業所では、管理者会議や部門別会議等を通して、支援の質の向上に向けて話し合っている。インターネットに不慣れな人にはイベントでの販売等を通して周知していく他、食材や盛り付けの工夫などに取り組んでいる。 人事評価能力評価表を用いて職員が自己評価し、最終評価者である管理者が所見を記入し、指導助言を行っている。更に管理者はこれらを集約して事業所の強みや弱みを検討している。 人事評価能力評価表から課題としてあがったことは本部に連絡しているものの、評価結果を職員と共に分析・検討する取組はこれからである。また、第三者評価は今回が初めての受審である。今後、評価結果をもとに事業所として組織的に分析し検討することに期待したい。
9	I-4-(1)-②	評価結果にもとづき組織として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	b 事業所内で、野菜の切り方や利用者への対応等日常業務を通して課題を把握しており、改善策の検討は職員間で共有し、積極的に実施している。 組織としての事業所の課題については、人員育成やシェア拡大など職員間で共有して改善策を話し合っているものの、計画的な取組や文書化はこれからである。 今回の第三者評価受審での自己評価や受審後の振り返りを通して、計画的な改善の取組に期待したい。

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。			
10	II-1-(1)-①	管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	b 管理者、サービス管理責任者は管理者会議に出席し、他の職員は部門別会議に出席しており、母体企業の中で管理者の役割、責任は明確になっている。 社名変更時のお知らせは母体企業が出している他、第三者評価受審に関しては管理者名を明記した上で契約書等を発行している。 ただし、組織図は確認できるものの、不在時の権限委任を明確にするのはこれからである。また、職員4名の合議の上で職務を遂行することが多く、管理者が自らの役割と責任について表明する機会は特にない。 組織図を基に職務分掌表の作成等、事業所では管理者の責任の下で事業を運営、遂行していることがわかるよう表明することに期待したい。
11	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 管理者は、遵守すべき法令等を理解しており、母体企業の相見積もり等の規程を基に取引業者からの見積りを得ている。 また、労働基準法や障がい者支援に関する新しい法令等を把握しており、法令に関して助言を必要とする場合は他事業所職員に確認している。業務上必要となる法令について研修や勉強会に参加して把握している。 産前産後休業、育児休業の改訂や個人情報保護法、守秘義務等については、職員に周知を図っている。 事業所では、廃棄物の分別は油回収専門業者に依頼しており、ゴミ削減の努力に努めていることは優れた点である。

Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。			
12	Ⅱ-1-(2)-①	福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組に指導力を発揮している。	<p>a</p> <p>管理者は、利用者や職員と共に職務に就き、常日頃から現状を把握し課題改善に努めている。</p> <p>部門別会議では、サービス管理者や管理栄養士と共に弁当の種類拡大や旬の食材の取り入れなどを検討している。また、ネットを通して弁当販売していることを知った購入者から連絡が来たり、社会福祉協議会のイベントに参加して弁当販売したりするなど、管理者は職員と共に業務改善に取り組んでいる。管理者は、組織内で共通理解を図り、運営の安定、向上を目指し、優れた指導力を発揮している。</p> <p>就労支援センター“なかぼつ”（以降、“なかぼつ”）から講師を招き、マナー等の研修を行っており、職員に好評だったため今後も継続することを考えている。</p> <p>支援の質の向上に向けたさまざまな取組は高く評価できる。</p>
13	Ⅱ-1-(2)-②	経営の改善や業務の実効性を高める取組に指導力を発揮している。	<p>a</p> <p>管理者は、事業所理念“多様性をチカラに未来を描く”を基盤に、質の高い福祉サービスの実現に取り組んでいる。管理者は、職員が働きやすく、残業がなく、休日はリフレッシュができる職場環境を整備している。</p> <p>管理者は、職員と常に情報共有を行うとともに管理者としての意向を伝えている。キナリ会議や就業後の会話などから職員の意見を汲み、職員同士の考えの違いも実効性の向上につながっている。</p> <p>管理者が事業所の特性や職員の得意分野など活かし、自らもその活動に積極的に参画する姿勢は、優れた点である。</p>

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。			
14	Ⅱ-2-(1)-①	必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	<p>b</p> <p>事業所は現在、職員が充足しているため、管理者は今後は、将来的に福祉を理解し思いを同じにする人を探したいと考えており、同じベクトルで同じ方向を目指すチームを作ることを考えている。</p> <p>管理者は、今後の課題は人材育成であると考えている。そのため、職員一人ひとりに寄り添い、言葉掛けや本人の考えや思いに同意することを心掛けている。</p> <p>更に、求人はハローワークだけでなく職員の紹介も重要と考えており、日頃からその意識を持ってもらえるように伝えていることがわかる。</p>
15	Ⅱ-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	<p>a</p> <p>管理者が期待する職員像は、福祉に携わるものとしての資質を備えつつ、毅然とした指導力も兼ね備えた人物像である。</p> <p>利用者の一般就労への移行を考えた時に、職業人として求められる能力を身に付けることが必要であり、指導すべき点はしっかりと指導できる職員であってほしいと考えている。</p> <p>母体企業が行う人事評価を実施し、管理者が職員面談を行っている。面談では、事業所のこれからのビジョン、職員の将来像を話題にしており、本人の調理師免許等の資格取得の意向には、受験対策のアドバイスや資料を提供する他、キャリアパス規定に基づいて要件に適合する研修を勧めている。</p> <p>また、賃金規程内に割増賃金・昇給等を定めており、職員処遇の水準は、地域性、事業所の特性等を踏まえながら適切に行っていることも聞きとれ、優れた点といえる。</p>

<b>Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。</b>			
16	Ⅱ-2-(2)-①	職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	<p>a</p> <p>管理者は、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。事業所では残業をしない体制を整備しており、希望休暇や年次有給休暇取得率も高い。</p> <p>管理者や事務職員が、就業状況を把握しており、職員の心身の健康と安全確保のため、嘱託医療機関へ健康相談ができる体制も整えている。</p> <p>社長が来崎した際は職員と対話し、管理者は職員が心身に不調をきたさない為に、早めの声掛けや相談に乗るなど努めている。</p> <p>職員のワークライフバランスに配慮しており、家庭の事情による急な休みなどにも対応している。職員同士、困りごとを話しやすい雰囲気であり、互いにアドバイスを行いながら、働きやすい職場環境となっていることは特長といえる。</p>
<b>Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。</b>			
17	Ⅱ-2-(3)-①	職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	<p>a</p> <p>事業所では、第三者評価受審を契機に、職員目標ファイルを作成し、個人目標・具体的な取組を文書化することができている。目標設定期間は半年であり、途中に管理者との面談を実施している。職員は、介護職のとしての能力開発や利用者のスキルアップなど具体的な目標を設定していることが確認できる。</p> <p>管理者は職員一人一人との面談を行い、職員の現状と進むべき方向性を示しながら、職員の気持ちに寄り添って指導している。この取組により、普段業務に追われている中で曖昧であった部分が明確になり、改善が進んでいる。</p> <p>管理者は、職員一人ひとりの育成に優れた手腕を発揮していることは特筆すべき点である。</p>
18	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。	<p>b</p> <p>母体企業である“あいずharmony”は、全体研修を訪問介護ステーションで実施している。</p> <p>事業所独自の勉強会は、調理に関するスキルアップ、感染症対策など管理者が設定して実施している。</p> <p>職員それぞれの部門での計画研修や外部研修があり、基本となる野菜の切り方など、利用者に向けての勉強会も行っている。</p> <p>事業所では、“なかぼつ”から講師を招聘してマナー接遇についての研修を実施した結果、大変有意義であったため継続していると考えているところである。</p>
19	Ⅱ-2-(3)-③	職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	<p>a</p> <p>新任職員には管理者がオリエンテーションを行い、現場では施設長が学ぶ場を確保しOJTを実施している。</p> <p>外部研修を受講した職員は、研修資料を全職員に回覧、わからないことがあれば当該職員に聞いて支援に活かしている。伊万里、佐世保、佐々の管理者、事務職を対象とする管理者会議、本社が行うZOOM会議を活用した部門会議、エリア毎の職種別会議を開催している。</p> <p>その他、保険会社主催の自然災害についての備えの研修等を職員に紹介している。</p> <p>個別の職員のスキルアップに応じた研修の実施、調理師免許取得の奨励、母体企業による研修や事業所の勉強会など、積極的な人材育成の取組は高く評価できる。</p>
<b>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。</b>			
20	Ⅱ-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の教育・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	<p>c</p> <p>事業所はこれまで実習生を受け入れた事例はない。</p> <p>管理者は、近隣に福祉に携わる仕事への就職を目指す専門学校や高等学校があるため、今後は受け入れたいと考えている。</p> <p>今後、実習生を受け入れる時には、事業所として実習生受入れマニュアルを整備するとともに、実習指導者に対する研修を受講することが望まれる。</p>

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。			
21	Ⅱ-3-(1)-①	運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	<p>b</p> <p>事業所は、ホームページやSNSを活用し、福祉サービスに関する情報を適切に公開、発信を行っている。ホームページにおいては、A型事業所における地域連携活動実施状況報告書及びスコア表を公開し、説明責任を果たすとともに、運営の透明性を図っている。また、SNSにおいては、印象的なキャッチフレーズやハッシュタグ機能を工夫し、地域や実施する福祉サービスを必要とする利用者・家族等の目に届くような効果的な情報発信ツールとなっている。</p> <p>母体企業は株式会社であるため、企業の事業計画、事業報告、予算、決算情報の公開は確認できない。</p> <p>事業所の運営の透明性をより高める取組として、今回受審した第三者評価の結果や苦情・相談の体制や取り組み状況などを公表することが望ましいと思われる。検討が進むことに期待したい。</p>
22	Ⅱ-3-(1)-②	公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	<p>b</p> <p>管理者は、事業所における経理業務を行っている。また、法人経理担当職員が、施設小口取引、銀行業務などの書類処理を担当している。ただし、事務、経理、取引等に関するルールは定まっているが、今回経理規程の確認はできなかった。</p> <p>法人は税理士事務所との契約を結んでおり、法人事業、財務について、専門家による監査支援等を実施している。管理者会議などを通して、管理者と法人本部は常に情報共有を行っている。事業所は、母体企業、社長の指導の下、経営改善を実施していることがわかる。</p> <p>今後は、職務分掌を明確にすることも検討されたい。</p>

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。			
23	Ⅱ-4-(1)-①	利用者と地域との交流を広げるための取組を行っている。	<p>b</p> <p>事業所で働く利用者と地域連携の一例として、地域のトマト園に出向き、トマトを弁当に活用したい旨を伝え、協力を仰いでいる。トマト園から購入したトマトを使って、新しいメニューの開発には、トマト園の代表等が参加しメニューについてアイデアを得ており、交流し連携していることがわかる。</p> <p>事業所内だけでなく、地域の人たちと交流することが大切にしており、機会があれば出掛けており、佐々町社会福祉協議会で開催されるイベントでは弁当を販売し、訪れた人たちに事業所への理解を得る機会となっている。</p> <p>事業所が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ことが確認できる。</p>
24	Ⅱ-4-(1)-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。	<p>b</p> <p>事業所としてボランティア受入れマニュアルを整備している。</p> <p>管理者は、地域の小学校や中学校に出向き、事業所の情報を提供する機会を設けたいという構想がある。情報提供の際には、利用者の特性や事業所で行っている支援などを説明し理解を促し、体験学習の候補先に入れてもらうことを目指している。</p> <p>現在は、グレーゾーンの利用者が多くなっており、事業所を理解してもらい、健常者、障がい者の区別なく皆で共生したいと考えている。</p> <p>今後の取組に期待したい。</p>
Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。			
25	Ⅱ-4-(2)-①	福祉施設・事業所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	<p>a</p> <p>事業所には、地域のさまざまな施設等をリスト化している佐々町地域資源一覧表があり、職員はいつでも閲覧できるよう備えている。</p> <p>管理者が佐々町社会福祉協議会の就労支援部会に参加し、2ヶ月に一度の会議に出席して共通の課題などを共有し、具体的に取り組んでいる。</p> <p>事業所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等と連携していることは特長である。</p>

Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。			
26	Ⅱ-4-(3)-①	地域の福祉ニーズ等を把握するための取組が行われている。	<p>a</p> <p>地域の福祉ニーズや生活課題等の把握方法として、佐々町社会福祉協議会にある高齢・障害チームがある。2ヶ月に一度会議があり、会議終了後に次回に部門別会議で協議した結果を持ち寄り、課題解決に取り組んでいる。</p> <p>従来、社会福祉協議会では規模の大きいイベントを開催していたが、基本的に佐々町の利用者が増えることが目的であり、今夏から小規模なイベントに変更している。</p> <p>佐々町では子ども食堂を運営しており、管理者は今後事業所として参加しようと考えている。</p> <p>管理者が、地域の福祉ニーズ等を把握するために社会福祉協議会の取組に参加していることは、優れた点である。</p>
27	Ⅱ-4-(3)-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。	<p>b</p> <p>現時点では、公益的な事業や活動の要請がないため、取組はない。</p> <p>今後、高齢者向けの弁当宅配を予定しており、独り住まいの高齢者の安否確認も兼ねて、運営していきたいと考えていることが聞き取れる。</p> <p>更に、社会福祉協議会での弁当販売が、まちづくりの賑わい創出に繋がると期待できる。</p> <p>将来的に、災害時に地域の協力を得るとともに、地域住民の安心安全のために役立つよう、相互の協力体制を整えることが必要であると思われる。</p> <p>福祉施設として、地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な事業・活動への取組に期待したい。</p>

### Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

#### Ⅲ-1 利用者本位の福祉サービス

Ⅲ-1-(1) 利用者を尊重する姿勢が明示されている。			
28	Ⅲ-1-(1)-①	利用者を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	<p>b</p> <p>事業所は、利用者一人ひとりの自立を目指して、一般就労に向けて日々支援している。</p> <p>利用者尊重の具体例として、職員は利用者の男女関係なく苗字にさん付けで呼び掛け、言葉はですます調と定め実行している。</p> <p>また、事業所では毎日利用者が目標を定めて作業に従事しており、目標が達成出来た時には共に喜び、達成出来なかった時には次の目標に向かうよう支援するなど、利用者を尊重した支援が確認できる。</p> <p>法人、事業所では利用者を尊重、基本的人権への配慮に関する研修を行っており、職員は受講することで理解を深めている。</p>
29	Ⅲ-1-(1)-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。	<p>a</p> <p>事業所は更衣室やトイレを男女で分けている他、相談室も確保している。更に、利用者に関する文書は鍵付きのキャビネットに保管している。</p> <p>利用者の個人情報保護については職員に徹底しており、更に利用者同士、利用者職員の連絡先交換は禁止としている。</p> <p>利用者からの相談は、相談室や広い空間等本人に合った場所で行っている。その際、他の利用者の立入は禁止しており、やむを得ない場合は一旦会話を止めるなど徹底しプライバシー保護に努めていることは特長である。</p>

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。			
30	Ⅲ-1-(2)-①	利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	<p>a</p> <p>就労支援センターからの紹介や事業所ホームページを閲覧し入職を希望する利用者が多い。                      事業所見学時には、パンフレット、活動スケジュール表、見学申込書を渡し、利用者に必要な事項を記入してもらっている。3日間から1週間程度の職場体験を設けている。特別支援学校からの現場実習を受け入れている。実習では、エンポートでの調理業務に入ってもらっている。                      現在パンフレットは、事業所以外に置いていないが、パンフレット更新後は、支援学校等に配る予定である。                      入職契約時には規程に従って雇用契約手続きを行う。管理者が重要事項説明書に沿って音読し、理解が困難な点は説明を補足したり、質問に応じたりしている。                      個別の利用希望者への丁寧な情報提供、対応は、高く評価できる。</p>
31	Ⅲ-1-(2)-②	福祉サービスの開始・変更にあたり利用者等にわかりやすく説明している。	<p>a</p> <p>利用開始が決定すると、本人に雇用契約書、重要事項説明書をもとに説明し、契約を締結している。                      本人の同意のもとに、利用を開始しており、賃金の変更時は書面で説明し、同意を得ている。                      A型事務所である本事業所の契約は利用者本人が理解し、自らの意思で同意及び確認ができるため、これまでに家族に伝えた例はなく、本人が署名押印している。                      特に、サービスの開始・変更にあたり、本人の意思を尊重し、利用者等にわかりやすく説明して納得を得よう努めていることは、特長である。</p>
32	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。	<p>b</p> <p>利用者本人がハローワーク等で一般就労の企業を探して就職し、事業所を退所した事例がある。                      退所の際には、サービス終了後もいつでも相談できることを口頭で伝えている。退所後は支援相談員が見守っており、相談員から連絡があって利用者の相談にのることもあった。                      事業所では、2年間程度を見通して利用者の一般就労への移行を考えている。</p>
Ⅲ－１－（３） 利用者満足の上昇に努めている。			
33	Ⅲ-1-(3)-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。	<p>a</p> <p>利用者の満足度を図る工夫として、会話の中で本人の表情や仕事の達成感からの自信に繋がっている様子を把握している。利用者は毎日一日の目標を掲げており、目標を達成することで満足に繋がると考えている。                      利用者同士で集う仕組みや機会は現状では設けていない。                      今月から毎月日常会話の中で、本人の思いを聞き取ることを予定しており、記録して今後の支援に役立てることを予定している。                      A型事業所では、利用者が一日の大半を仕事に従事しており、満足度を図る機会を設けることは難しい中で、一日の目標設定や日常会話の中から本人の満足に繋がるよう工夫していることは優れた点である。</p>
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。			
34	Ⅲ-1-(4)-①	苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	<p>b</p> <p>事業所では、苦情受付のために共有スペースに意見箱を設置していることが確認できる。管理者は、利用者に対して「何でも気になることがあったらいつでも伝えてください。」と伝えており、利用者は、対面で伝える他、気になることをメモにして職員に手渡しすることもある。                      事業所としての第三者委員の設置や苦情内容の記録はこれからである。                      今後、地域からの苦情があった場合等に備え、記録の必要性や地域代表の第三者委員の設置、行政等苦情申し立て窓口の整備に期待したい。利用者からの苦情がないことをホームページ等で伝えることも考慮されたい。</p>

35	Ⅲ-1-(4)-②	利用者が相談や意見を述べやすい環境を整備し、利用者等に周知している。	b	<p>誓約書、重要事項説明書に相談窓口の設置を明記し、管理者が口頭で事務所の姿勢を伝えている。</p> <p>事業所内の相談室では、人目につかない場所で個人的に相談することができる。また、共有スペースや外の駐車場など、利用者本人が意見を述べやすい場所に配慮して相談に応じている。</p> <p>管理者・職員は、利用者が相談や意見を述べやすい場所で話を聞くことに注力している。</p>
36	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。	b	<p>利用者は、作業開始時にその日の目標を記入し、毎日管理者が確認している。週末の金曜日に1週間分を職員に回覧し、目標設定や作業の様子、達成状況を検討している。</p> <p>職員は話し合いの中で、利用者一人ひとりの状況、相談や意見に対する対応策を練り、実行している。</p> <p>調理作業の中には利用者が苦手な作業もあるため、利用者一人ひとりの能力に合わせて、手本を見せる、調理見本を作る、利用者のそばで見守るなど支援している。</p> <p>「ごみをきちんとゴミ箱に捨ててください」という利用者からの意見があり、「皆さんに伝えてください」という意向を確かめた上で、終礼や朝礼で話をしたことがあり、このことから全体への意識付けに繋がった事例がある。</p>
Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。				
37	Ⅲ-1-(5)-①	安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	b	<p>事業所では過去一年間に利用者の生命に関わるような安全確保の対策上の問題は発生していない。調理中の切り傷等の事故は、事故報告書に掲載している。</p> <p>管理者は、障がい者支援事業所として、ヒヤリハット事例収集をもっと増やすことで、更なる事故防止に繋がると考え、そのための工夫が必要と考えている。</p> <p>現在はヒヤリハットと事故報告書が一体となっているため、今後ヒヤリハット事例だけを収集するために職員が簡易に出せるよう仕組みづくりを検討している。</p> <p>更に、収集した結果をもとに、月に一度の利用者との会話で話題にすることで、事故防止に繋がりたいと考えている。</p> <p>ヒヤリハット事例の収集・分析検討からマニュアルの見直しも含め、安心・安全な支援体制の構築となるよう期待したい。</p>
38	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。	b	<p>事業所では、管理者を中心として感染症対策に取り組んでいる。母体企業及び事業所は、職員に向けて感染症に関する勉強会を開催している他、感染症対策として季節や周辺地区の流行等の情報を収集しながら、インフルエンザや新型コロナウイルス、ノロウイルスといった感染症予防対策を適切に講じている。</p> <p>事業者は、キッチン部門の就労支援を行っているため、厨房に入る際は衛生管理を徹底し、さまざまなリスクマネジメントを強化しており、感染症版BCPも確認できる。</p> <p>ただし、整備している感染症に関するマニュアルが、事業所の活動と連動する内容であることが重要であり、内容について定期的な見直しを行うことが望まれる。</p>
39	Ⅲ-1-(5)-③	災害時における利用者の安全確保のための取組を組織的に行っている。	b	<p>事業所は、平地にあり立地的に自然災害が起こりにくい地域であるが、職員や利用者の通勤やケータリング配達時を想定した安否確認のルールを定めている。特に、積雪時や台風などの季節には、対応について認識を統一している。</p> <p>また、管理者は、行政の災害情報システムや警察の交通情報を受信し、安全確保に努めるとともに、事業所のBCPを策定している。事業所は食料等を備蓄しているが、リストは作成中である。</p> <p>防災訓練に関しては、通報訓練は行っているものの、消火、避難訓練や消防署立会訓練などは確認できない。</p> <p>訓練は、職員や利用者とともに行動を再確認するためにも重要である。定期的に訓練を行い、対策の問題点の把握や見直しを記録し実施することに期待したい。</p>

40	Ⅲ-1-(5)-④	不審者の侵入時などに対応できるマニュアルが整備されており、その対応方法について、全職員に周知されている。	c	<p>事業所では、これまで不審者の侵入等は発生していない。事業所は事故発生時・緊急時マニュアルは策定しているものの、不審者に関する項目はこれからである。</p> <p>万が一に備えて、対応フローや緊急連絡先の一覧、救急処置に関する知識と実践方法、利用者等との連絡方法や連絡網等についてマニュアル化することが望まれる。</p> <p>加えてマニュアルに沿った対応が確実に行えるよう、日頃から職員へのマニュアルの周知及びそのための研修等を継続的に実施することが待たれる。</p>
----	-----------	--	---	---

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

<b>Ⅲ-2-(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。</b>				
41	Ⅲ-2-(1)-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。	b	<p>事業所では、利用者支援に関するマニュアルは作成していないものの、作業工程表に支援時の注意事項などを加筆したり、口頭で情報を共有したりしている。</p> <p>職員は、全利用者の障がい特性を理解した上で支援方法を検討しており、一般就労を念頭に置き、権利擁護や自律・自立の視点で利用者支援に努めている。</p> <p>今回のヒヤリングにおいて、それぞれの障がい特性に沿って作成している段階であり、全職員との共有はこれからである。</p> <p>マニュアルは支援内容を振り返り、そこから抽出した詳細な支援方法を記載することにより、事業所独自のマニュアルとなると期待できる。</p> <p>今後の取組が待たれる。</p>
42	Ⅲ-2-(1)-②	標準的な実施方法について見直しをする仕組みが確立している。	b	<p>職員は、日々の支援を振り返る中で、見直しが必要な際は口頭で情報共有を行っていることがわかる。</p> <p>今後、マニュアルを作成した際は、利用者一人ひとりの症状に合わせて、マニュアルが合致しているかを検証し、定期的に変更や気づきを加筆し、支援の実施状況を評価・見直しするとともにマニュアルの見直しに繋げる仕組みづくりに期待したい。</p>
<b>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。</b>				
43	Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定している。	a	<p>事業所は、サービス等利用計画の責任者として、サービス管理責任者を明確にしている。サービス管理責任者は、相談支援員と情報共有を行い、フェイスシートに家庭環境などの情報をまとめている。</p> <p>アセスメントでは、サービス管理責任者が利用者と面談を行い、病状などの本人情報、これまでの経歴などを詳しくヒヤリングを行っている。利用者が利用している相談支援事業所の相談支援員と利用者話し合い、サービス管理者はサービス等利用計画を作成している。</p> <p>アセスメントは、利用者が希望する暮らしや取得したい資格、特に支援してほしいこと等、具体的なニーズを明示していることがわかる。更に、A型支援計画、アセスメントチェックシート、暫定期間評価基準等、行政に提出している。</p> <p>アセスメントに基づく個別的な福祉サービス実施計画を適切に策定していることは、高く評価できる。</p>
44	Ⅲ-2-(2)-②	定期的に福祉サービス実施計画の評価・見直しを行っている。	a	<p>サービス管理責任者は、利用者とともに半年ごとのモニタリングを行い、利用者自ら考える目標達成や思いを次の計画に反映している。また、利用者を担当する相談支援事業所の支援相談員との情報共有も密に行っている。利用者のメンタル面の異変や出勤できなくなっている状況など、少しでも変化が見られた時には迅速に情報を共有し、必要に応じて計画を見直し支援に反映している。</p> <p>サービス管理責任者は、利用者の思いをより深く知るために、今後毎月面談時間を設けることを計画している。また、職員は利用者のやってみたいを叶えたいという思いを、評価見直しの際に反映している。利用者一人ひとりの状況に合わせて、適格に支援計画の評価・見直しを行っていることは特長である。</p>

Ⅲ－２－（３） 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。			
45	Ⅲ-2-(3)-①	<p>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。</p>	<p style="text-align: center;">a</p> <p>職員はパソコンを活用し、毎日の利用者の様子を記録している。また、支援会議や仕事が終わった後などに一人ひとりの利用者に関する情報共有を行い、支援内容を話し合っている。事業所では職員が4人であるという利点を活かし、十分に情報共有ができる体制であることが見てとれる。</p> <p>管理者は、管理者会議において、利用者の思いを今以上に汲み取り支援の質の向上に繋げるために、利用者一人ひとりと面談を設ける予定である。面談は、リラックスして会話できるよう工夫したいと考えている。</p> <p>職員間で全利用者の現状を把握し、些細な変化も情報共有していることは、優れた点である。</p>
46	Ⅲ-2-(3)-②	<p>利用者に関する記録の管理体制が確立している。</p>	<p style="text-align: center;">b</p> <p>事業所運営規程内に個人情報保護について明文化している。職員は職務上知り得た情報は外部に漏らさない、離職後も同様である旨の誓約書を提出している。</p> <p>記録管理の責任者は管理者であるものの、職務分担表など確認できる文書は確認できない。</p> <p>個別の記録類は、事業所共有スペースの施錠できるキャビネットに保管している。必要に応じて職員が閲覧できると同時に、いつ誰が閲覧しているかが把握できる管理体制を整備している。</p> <p>利用者入職時に、重要事項説明書にて個人情報の取扱いについて説明していることが見てとれる。</p>

【障害（児）者・評価項目による評価結果】

A-1 利用者の尊重と権利擁護

A-1-(1) 自己決定の尊重			
項目	評価	コメント	
1	A-1-(1)-①	利用者の自己決定を尊重した個別支援と取組を行っている。	a 毎日、業務の合間を見て職員が集まり、利用者ごとの現状を共有し、支援に繋げている。 一般就労を目指す利用者の為に、生活に関するルールについての確に伝え、メリハリのある支援を行っている。 本人への合理的配慮として、一般就労に移行した際には多くの人たちと関わることになるため、そのことを念頭に置いて、作業技能やコミュニケーションスキルを身につけることができるよう支援している。 利用者本人が毎日目標を立て、仕事の終わりに振り返り反省する仕組みがあり、翌日の活動に繋がるように職員がフォローしている。 本人との面談で、将来を見通して調理師免許取得を希望する人もおり、事業所全体でサポートしている。 利用者の自己決定を尊重した個別支援と取組は特筆すべき点である。
A-1-(2) 権利擁護			
2	A-1-(2)-①	利用者の権利擁護に関する取組が徹底されている。	c 事業所は、利用者の権利擁護については、A型事業所として利用者の一般就労への移行を目指す中で、支援の重要なポイントであると考えている。利用者の年齢層も広いため、職員が気を付けている点である。 職員の接遇、マナーについて、外部講師に招いて学ぶ機会を設けている他、利用者には一般就労に向けてのマナー講習を行っている。 また、家族への対応はサービス管理責任者が担当している。 今回は、障がい者虐待に対するマニュアル、身体拘束等の適正化に向けた体制整備の取組事項や重要事項説明書への外部相談窓口の明記が確認できなかった。今後は、プライバシー保護に関するマニュアルの精査を含め、利用者の権利擁護に関する取組の徹底が待たれる。

A-2 生活支援

A-2-(1) 支援の基本			
3	A-2-(1)-①	利用者の自律・自立生活のための支援を行っている。	a 事業所は調理及びケータリングの作業を通して、利用者の自律・自立に繋がるように支援している。 更に、利用者一人ひとりの状況を把握することが重要と考え、一般就労に向けてスキルアップの指導を行い、利用者が苦手な作業を本人が自信を持ってできるようにサポートしている。 また、就職を目指して挨拶、マナー、コミュニケーションの方法を調理を通して個別に習得するよう取り組んでおり、コミュニケーションが難しい利用者には、レクリエーション等を通して理解・習得できるように支援している。 クリスマスのケーキ作りや年末の忘年会、新年の初詣等を一緒に行うことで、利用者が生活習慣等を理解できるよう工夫していることがわかる。また、行政手続き等で支援が必要なことは職員が行っている。 更に、解決できない課題は社会福祉協議会や相談支援事業所の担当者や相談支援員等の外部と連携して解決策を探り、相談支援員がモニタリングに来ることもある。 一人ひとりの利用者に向けて自立した生活に必要な自己管理、衣食住、金銭管理などサポートしており、事業所が行う利用者の自律・自立生活のための支援は高く評価できる。

4	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	<p>職員は、毎日利用者が作成する目標を確認するとともに、本人の体調や心身の状況を把握している。その上で、一日の作業について職員が手助けしている。</p> <p>苦手な作業や初めての作業はまず職員が手本となるようやってみせている。調理はまず職員が仕込み表を作成し、利用者は確認しながら調理している。</p> <p>仕事の割り振りについては、本人の希望を重視しながら、職員が割り振っており、苦手なことにも取り組むことで成長できるよう支援している。利用者一人ひとりの苦手分野は職員が把握しており、克服し成長して自信に繋がるよう支援している。</p> <p>利用者の状況に応じてコミュニケーションを図り必要な支援を行っていることは特長である。</p>
5	A-2-(1)-③	利用者の意思を尊重する支援としての相談等を適切に行っている。	a	<p>事業所には相談室があり、日常的に利用者の相談に応じる環境を整備している。本人の心身の状況等に応じて広いスペースを利用することもあり、その際は他者が入室しないよう注意を払っている。</p> <p>相談を受ける時はサービス管理責任者が対応しており、相談内容によっては、職員だけでなく相談支援事業所の相談支援員と共有し、解決に向けて支援している。相談内容は個別の支援計画に反映し支援に繋げている。</p> <p>利用者の意思を尊重し、相談等に適切に対応し、支援に反映していることは優れた点である。</p>
6	A-2-(1)-④	個別支援計画にもとづく日中活動と利用支援等を行っている。		非該当
7	A-2-(1)-⑤	利用者の障害の状況に応じた適切な支援を行っている。	a	<p>利用者の障がい特性によってさまざまな対応があり、職員は専門性を高めるために研修を受講したり、受講した内容を共有するなど努めている。</p> <p>事業所は、一人ひとりの家庭の事情など背景も含め状況を把握しており、支援方法の検討や課題の解決策の話し合いを常に行っている。</p> <p>作業工程を本人の特性に合わせて作成したり、ペアになって協力して出来るように支援するなど、毎日全員で作業を完結する喜びを感じることができるよう、職員は、時には励まし、時には手伝いながら支援している。状況に応じて本人の苦手なことを把握して、技術を取得できるようにサポートしていることがわかる。</p> <p>利用者の障がい特性に応じたさまざまな支援は、事業所の特筆すべき点である。</p>
<b>A-2-(2) 日常的な生活支援</b>				
8	A-2-(2)-①	個別支援計画にもとづく日常的な生活支援を行っている。		非該当
<b>A-2-(3) 生活環境</b>				
9	A-2-(3)-①	利用者の快適性と安心・安全に配慮した生活環境が確保されている。	a	<p>利用者はそれぞれに自家用車や公共交通機関を利用して出勤している。</p> <p>調理場やケータリングスペースは、清潔であり猛暑日も適温を保持し快適に作業できるよう配慮している。</p> <p>調理中は、衛生管理に努め、全員が調理帽、調理白衣を着けている。トイレはドアで区切った場所にあり、毎回調理白衣を脱ぎ、調理帽を取り、履物を履き替えており、手洗い消毒を徹底している様子が窺える。</p> <p>休憩時間には、調理場を離れ利用者が思い思いに休憩できるよう配慮しており、休憩スペースには水分補給できる飲水用タンクを設置していることが確認できる。</p> <p>利用者の快適性と安心・安全に配慮した生活環境を確保していることは特長である。</p>

A-2-(4) 機能訓練・生活訓練				
10	A-2-(4)-①	利用者の心身の状況に応じた機能訓練・生活訓練を行っている。		非該当
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援				
11	A-2-(5)-①	利用者の健康状態の把握と体調変化時の迅速な対応等を適切に行っている。		非該当
12	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。		非該当
A-2-(6) 社会参加、学習支援				
13	A-2-(6)-①	利用者の希望と意向を尊重した社会参加や学習のための支援を行っている。		評価外
A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援				
14	A-2-(7)-①	利用者の希望と意向を尊重した地域生活への移行や地域生活のための支援を行っている。		非該当
A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援				
15	A-2-(8)-①	利用者の家族等との連携・交流と家族支援を行っている。	b	<p>本事業所は福祉施設であるとともに、一般就労を目指すために職員の支援を受けながらも仕事に従事している。従って利用者には、社会人として自身の意思で行動することを促している。そのため、事業所として積極的に家族との連携をとることはこれまでにない。ただし、個別の対応として家族との連携や交流を行っている事例はある。</p> <p>見学したいという家族からの申し出があった際は受け入れており、見学した家族が家庭での様子と職場の様子の違いに気づき、家族の支援のあり方を考える機会に繋がっている。管理者は、今後も家族の見学希望には応じる意向である。</p> <p>また、夏の暑さで利用者が体調を崩した時には、医療機関に連絡した時点で家族に連絡して来てもらったことがある。</p> <p>管理者は、現時点では家庭の情報を知り得る機会は利用者を通す以外にないため、今後は家族との連携を図り必要な情報等を得ることで、更にサービス向上に繋げていきたいと考えている。今後の取組に期待したい。</p>
A-3 発達支援				
A-3-(1) 発達支援				
16	A-3-(1)-①	子どもの障害の状況や発達過程等に応じた発達支援を行っている。		評価外

A-4 就労支援

A-4-(1) 就労支援				
17	A-4-(1)-①	利用者の働く力や可能性を尊重した就労支援を行っている。		評価外
18	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	<p>サービス管理責任者は、利用者一人ひとりの意向や障がい特性に応じた支援計画を作成しており、支援計画を基本に、仕事時間や内容等を検討している。</p> <p>調理の工程は多様であるため、工程表を作成し利用者が理解して作業出来るように工夫していることが見てとれる。</p> <p>利用者は毎日目標を明記しており、職員が確認して一日の作業に入り、その中で目標を達成できるよう支援している。</p> <p>今後は販路開拓、販路拡大に伴い、更に利用者が作業を選択できる範囲が広がるのが期待できる。また、利用者の賃金は、国が提示する賃金上がることで上がる仕組みである。</p> <p>利用者が達成感を抱き、生き生きと働くことができる仕事内容になるように、職員が日々取り組んでいることは高く評価できる。</p>
19	A-4-(1)-①	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	<p>母体企業の下、販路を広げており、今後の目標を明確にして事業を推進している。</p> <p>これまでも大学や一般企業からの弁当受注があり、今後は、弁当や介護食などに事業を展開することを検討している。</p> <p>利用者の一般就労に向けて、調理師免許取得が強味になるため、免許取得を目指して日々努力している利用者もいる。</p> <p>相談支援事業所の協力等を得て、本人の状況、働く力に合わせて就労先を探している。</p> <p>また、一度就職したものの事業所に戻る利用者もあり、心情を察して配慮しながら作業に付けるよう支援している例もある。</p> <p>母体企業の下、事業所が職場開拓と就職活動の支援に取り組んでいることは特長である。</p>

## 事業所プロフィール（障害者（児）施設・事業）

1. 事業所名称：エンポート就労継続支援 A 型事業所
2. 種別：就労支援継続 A 型事業所
3. 当該事業の開始年月日：令和 3 年 11 月 1 日
4. 事業所の長の氏名（施設長等）：代表取締役 西 晃一郎 管理者 北 絵里香
5. 運営主体：株式会社
6. 事業所所在地：長崎県北松浦郡佐々町沖田免 84 番地
7. 連絡先  
電話番号：0956-59-5367  
Fax 番号：0956-59-5368  
E メール：info@empport.co.jp  
ホームページ：https://www.empport.co.jp
8. 同一事業所（同一敷地内または同一建物内で行われる事業を指す）で実施している同一運営主体の主な福祉サービス事業

9. 事業所が大切にしている考え方（事業所の理念や基本方針等を簡潔にお書きください。リーフレット等の資料を添付していただいても結構です。）

多様性のチカラに未来を描く。

～皆で一緒に力を合わせて未来を作っていきましょう。～

10.現在の職員数（令和 6 年 6 月 日現在）

常勤職員数： 4 人 非常勤職員数： 0 人 （常勤換算： 4 人）

単位：人

職種 形態	管理者	事務員	サビ管	生活支 援員	支援員 補助	職業指 導員	就労支 援員	賃金向 上達成 指導員 員	介護福 祉士
常勤	1		1	1		1		1	1
非常勤									

単位：人

資格 形態	看護師	准看護師	知的障害 援助専門 員	嘱託医	栄養士	管理栄養 士	
常勤						1	
非常勤							

11.定員及び現在の利用者等（平成 年 月 日現在）

グループホーム名：

- (1) 対象地域：
- (2) 対象年齢：
- (3) 定員及び利用者数

	定員(人)	利用者数(人)
共同生活援助		
その他 ( )		
計		

12.サービス内容(事業内容)

--

開所時間： 時～ 時 施設入所支援：

休日：

健康管理：

食事：朝食 時～ 昼食 時～ 夕食 時～

地域との交流：

保護者会活動：

主な行事：

### 13. 現在のサービス提供能力（利用状況）と利用者数

（以下のいずれかに○印をおつけください）

- (1) サービスを希望しながら待っている人がかなりいる。
- (2) ほぼサービス提供能力に見合った利用者数で、待っている人はほとんどいない。
- (3) サービス提供能力に余力があり、希望者があれば受け入れたい。

### 14. 施設の状況

(1) 敷地面積： 約 62.65 m<sup>2</sup> / 建物面積： 延約 m<sup>2</sup>

(2) 施設の設置形態

・単独設置の場合

・他施設と併設の場合

（ 1 階建 一部 階建）

併設施設種別：

施設の使用階数： 1 階部分

・建築（含大改築）後の経過年数：（本館築約 年、新館築 年）

・3年以内の大改築計画の有無：（ 有 ・  無 ）

(3) 施設設備の概要

・男子トイレ・女子トイレ・更衣室・食堂兼多目的室・相談室

(4) 立地条件など

① 交通の便： 佐々 駅から 徒歩・バス・その他（ 車 ）で 4 分  
石別道 〇 バス停から 徒歩・その他（徒歩）で 1 分

② 近隣の環境（周辺道路の状況、近隣の施設や建物、公園までの距離など）

徒歩にて3分くらいにコンビニエンスストア  
同敷地内に飲食店

15. 苦情解決の体制について

(1) 第三者委員設置の有無

- ・ 設置している (委員数 \_\_\_人)
- ・ 設置していない

(2) 第三者委員の活動状況 (定期的な訪問を依頼しているような場合その訪問頻度等)

(3) その他苦情解決に向けての取組み (意見箱の設置、オンブズマンの導入等) についてご記入ください。

16. 各種マニュアルの整備

17.

- (1) 基本業務実施マニュアル ( 整備している 整備していない )
- (2) 感染症対応マニュアル ( 整備している 整備していない )
- (3) 事故発生対応マニュアル ( 整備している 整備していない )
- (4) その他のマニュアル類がありましたらご記入ください

虐待防止マニュアル 感染症対策マニュアル 事故発生時緊急対応マニュアル プライバシー保護マニュアル ボランティア受け入れマニュアル

18. 事業所の特徴：サービス面で、他の事業所と比較をして優れていると思われる点、特徴があると思われる内容を3つ以内でお書きください。

- ・ 毎月の勉強会の実施

- ・ 調理師免許取得に向けてのサポート体制。

- ・ 一般就労と変わらない時間体制。

# 長崎県福祉サービス第三者評価 利用者調査結果(障害者(児)施設・事業)

評価機関名	福祉総合評価機構
-------	----------

事業所名称	エンポート
-------	-------

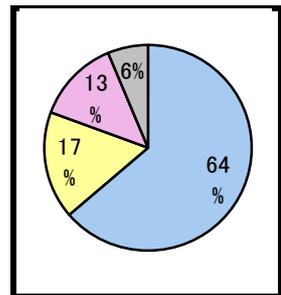
調査の対象・方法	<p>対象： エンポートの入所者・利用者</p> <p>方法： 対象者へ調査用紙を配布。 各自記入の上、評価機関へ直接郵送回収。</p>
----------	--

調査実施期間	令和6年5月8日から 令和6年6月10日まで
--------	------------------------

アンケート結果平均（無回答・無効・非該当を除く 160 件内）

利用者総数	9 人
調査対象者数	9 人
有効回答数	8 人
回収率	89 %

はい	102 件	64%
どちらともいえない	27 件	17%
いいえ	21 件	13%
わからない	10 件	6%



総 評	<p>本アンケートは調査対象者数9人中8人の回答を得て89%と高い回収率となった。</p> <p>アンケートは、職員が利用者に配付し、直接評価機関へ郵送する方法で実施した。</p> <p>調査結果は、問23「小遣い等必要な金銭については、自分の考えでつかうことができますか」100.0%で最も高く、次いで問20「食事はおいしく、楽しくたべられますか」が87.5%と続いている。一方、問14「職員はみな同じように接触してくれますか（職員によって言うことやすることに違いがありませんか）」が25.0%と最も低く、次いで問1「施設の理念や方針について、知っていますか」、問11「不満や要望を気軽に話すことができますか」、問13「あなたが要望したことが他の職員にも伝わっていますか」が37.5%という結果である。</p> <p>これらを含め、設問項目数の半数以上が50%を超える満足度であることは、利用者にとって事業所が働きやすく、職員が利用者を尊重していることに満足している様子が窺える。</p> <p>また、回答率が50%に満たない項目があることも見逃せない。</p> <p>これらの結果を基に、強みをさらに伸ばす取組みに期待したい。</p>
-----	---

# 長崎県福祉サービス第三者評価 利用者調査結果(障害者(児)施設・事業)

事業所名称	エンポート	有効回答数	8人
-------	-------	-------	----

評価対象	No	質問項目	回答	回答数	(%)
全サービス共通項目					
施設の理念・基本方針	1	施設の理念や方針について、知っていますか。	はい	3件	37.5%
			どちらともいえない	2件	25.0%
いいえ			2件	25.0%	
わからない			0件	0.0%	
無回答・無効			1件	12.5%	
2	【はいの場合】施設の方針は、自分にとって適切だと思いますか。	はい	3件	37.5%	
		どちらともいえない	0件	0.0%	
		いいえ	0件	0.0%	
		わからない	0件	0.0%	
		無回答・無効	0件	0.0%	
		非該当	5件	62.5%	
職員の対応	3	職員は親切、丁寧に対応してくれますか。	はい	7件	87.5%
			どちらともいえない	1件	12.5%
いいえ			0件	0.0%	
わからない			0件	0.0%	
無回答・無効			0件	0.0%	
4	職員は何かにつけ気軽に声をかけてくれますか。	はい	4件	50.0%	
		どちらともいえない	3件	37.5%	
		いいえ	0件	0.0%	
		わからない	1件	12.5%	
		無回答・無効	0件	0.0%	
プライバシーへの配慮	5	「あなたが秘密にしたいこと」を他人に知られないように配慮してくれますか。	はい	6件	75.0%
			どちらともいえない	0件	0.0%
いいえ			1件	12.5%	
わからない			0件	0.0%	
無回答・無効			1件	12.5%	
6	職員が居室にはいるときにノック又は了解を求めますか。	はい	0件	0.0%	
		どちらともいえない	0件	0.0%	
		いいえ	0件	0.0%	
		わからない	0件	0.0%	
		無回答・無効	0件	0.0%	
利用者の意向の尊重	7	職員はあなた(あなたの意思)を大切にしてくれますか。	はい	6件	75.0%
			どちらともいえない	2件	25.0%
いいえ			0件	0.0%	
わからない			0件	0.0%	
無回答・無効			0件	0.0%	
8	施設の中では「自分のしたいことができる雰囲気」がありますか。	はい	4件	50.0%	
		どちらともいえない	1件	12.5%	
		いいえ	2件	25.0%	
		わからない	1件	12.5%	
		無回答・無効	0件	0.0%	
9	困ったことを相談できる職員がいますか。	はい	5件	62.5%	
		どちらともいえない	1件	12.5%	
		いいえ	2件	25.0%	
		わからない	0件	0.0%	
		無回答・無効	0件	0.0%	

# 長崎県福祉サービス第三者評価 利用者調査結果(障害者(児)施設・事業)

事業所名称	エンポート	有効回答数	8人
-------	-------	-------	----

評価対象	No	質問項目	回答	回答数	(%)
苦情受け付けの方法等	10	苦情がある場合の受け付けや解決の仕組みについて、説明がありましたか。	はい	4件	50.0%
			どちらともいえない	1件	12.5%
			いいえ	2件	25.0%
			わからない	1件	12.5%
			無回答・無効	0件	0.0%
不満や要望への対応	11	不満や要望を気軽に話すことができますか。	はい	3件	37.5%
			どちらともいえない	2件	25.0%
			いいえ	2件	25.0%
			わからない	1件	12.5%
			無回答・無効	0件	0.0%
職員は不満や要望に対してきちんと対応してくれますか。	12	職員は不満や要望に対してきちんと対応してくれますか。	はい	5件	62.5%
			どちらともいえない	1件	12.5%
			いいえ	2件	25.0%
			わからない	0件	0.0%
			無回答・無効	0件	0.0%
あなたが要望したことが他の職員にも伝わっていますか。	13	あなたが要望したことが他の職員にも伝わっていますか。	はい	3件	37.5%
			どちらともいえない	1件	12.5%
			いいえ	2件	25.0%
			わからない	2件	25.0%
			無回答・無効	0件	0.0%
職員はみな同じように接触してくれますか(職員によって言うことやすることに違いがありませんか)。	14	職員はみな同じように接触してくれますか(職員によって言うことやすることに違いがありませんか)。	はい	2件	25.0%
			どちらともいえない	3件	37.5%
			いいえ	3件	37.5%
			わからない	0件	0.0%
			無回答・無効	0件	0.0%
施設の中で怪我をしたことがありますか。	15	施設の中で怪我をしたことがありますか。	はい	8件	100.0%
			どちらともいえない	0件	0.0%
			いいえ	0件	0.0%
			わからない	0件	0.0%
			無回答・無効	0件	0.0%
【はいの場合】怪我をした後の対応は適切でしたか。	16	【はいの場合】怪我をした後の対応は適切でしたか。	はい	7件	87.5%
			どちらともいえない	1件	12.5%
			いいえ	0件	0.0%
			わからない	0件	0.0%
			無回答・無効	0件	0.0%
非該当	0件	0.0%			
この施設の利用を始める前に、施設での生活や支援の内容についてわかりやすい説明がありましたか。	17	この施設の利用を始める前に、施設での生活や支援の内容についてわかりやすい説明がありましたか。	はい	6件	75.0%
			どちらともいえない	0件	0.0%
			いいえ	1件	12.5%
			わからない	1件	12.5%
			無回答・無効	0件	0.0%
実際に入所・利用してみて、説明どおりでしたか。	18	実際に入所・利用してみて、説明どおりでしたか。	はい	4件	50.0%
			どちらともいえない	3件	37.5%
			いいえ	0件	0.0%
			わからない	1件	12.5%
			無回答・無効	0件	0.0%

# 長崎県福祉サービス第三者評価 利用者調査結果(障害者(児)施設・事業)

事業所名称		エンポート			有効回答数	8人		
評価対象	No	質問項目	回答			回答数	(%)	
内容サービス項目								
進路や地域生活移行への支援	19	職員は進路や家庭での生活等、あなたの今後について、支援や相談に応じてくれますか。	はい	[Bar]			4件	50.0%
			どちらともいえない	[Bar]			1件	12.5%
			いいえ	[Bar]			1件	12.5%
			わからない	[Bar]			1件	12.5%
			無回答・無効	[Bar]			1件	12.5%
食事	20	食事はおいしく、楽しくたべられますか。	はい	[Bar]			7件	87.5%
			どちらともいえない	[Bar]			1件	12.5%
			いいえ	[Bar]			0件	0.0%
			わからない	[Bar]			0件	0.0%
			無回答・無効	[Bar]			0件	0.0%
入浴、排泄、衣類、理容等	21	入浴や排泄、身だしなみ等について、あなたの希望に応じてくれますか。	はい	[Bar]			0件	0.0%
			どちらともいえない	[Bar]			0件	0.0%
			いいえ	[Bar]			0件	0.0%
			わからない	[Bar]			0件	0.0%
			無回答・無効	[Bar]			0件	0.0%
医療、服薬の管理等	22	病気やケガの時には、薬を飲ませてくれたり、病院に連れて行ってくれますか。	はい	[Bar]			3件	37.5%
			どちらともいえない	[Bar]			3件	37.5%
			いいえ	[Bar]			1件	12.5%
			わからない	[Bar]			1件	12.5%
			無回答・無効	[Bar]			0件	0.0%
所持金・預かり金の管理	23	小遣い等必要な金銭については、自分の考えでつかうことができますか。	はい	[Bar]			8件	100.0%
			どちらともいえない	[Bar]			0件	0.0%
			いいえ	[Bar]			0件	0.0%
			わからない	[Bar]			0件	0.0%
			無回答・無効	[Bar]			0件	0.0%