

福祉サービス第三者評価結果報告書 【障がい福祉分野】

【受審施設・事業所情報】

事業所名称	かしの木園	
運営法人名称	社会福祉法人 ぽぽんがぽん	
福祉サービスの種別	就労継続支援B型、自立訓練（生活訓練）	
代表者氏名	園長 萩原 浩平	
定員（利用人数）	36 名（就B：30名 自立訓練：6名）	
事業所所在地	〒567-0031 茨木市春日一丁目15番22号	
電話番号	072 - 626 - 5910	
FAX番号	072 - 626 - 5912	
ホームページアドレス	http://kashinokien.org/about/	
電子メールアドレス	ibarakishi.kashinokien@yahoo.co.jp	
事業開始年月日	平成25年4月1日	
職員・従業員数※	正規 6 名	非正規 6 名
専門職員※	社会福祉士2名 訪問介護2級2名 看護師1名 管理栄養士1名 調理士2名	
施設・設備の概要※	<p>[居室] 訓練作業室（4室計198.3㎡）多目的室（44.7㎡）食堂兼集会室（62.2㎡）厨房（27.9㎡）事務室（1・2階に計64.3㎡）、相談室（2室）、医務室、更衣室（男女別）、便所（各階に男子女子車いす用） ほか、3階に大ホール、和室、談話ロビー</p> <p>[設備等] 作業台、洗面設備、冷暖房設備、昇降機、避難用滑り台</p>	

※印の項目については、定義等を最終頁に記載しています。

【第三者評価の受審状況】

受審回数	0 回
前回の受審時期	年度

【評価結果公表に関する事業所の同意の有無】

評価結果公表に関する事業所の同意の有無	有
---------------------	---

【理念・基本方針】

【基本理念】 笑顔あふれ つながりあえる社会へ
～ひとりひとりが自分らしく生きてゆけるために～

【基本方針】

社会福祉法人は、極めて公共性の高い公益法人として適正な運営が強く求められており、営利を目的とするものだってはなりません。さらには、地域の様々な福祉需要に応える公益的取組を積極的に実施することが求められています。

前身である特定非営利活動法人いばらき自立支援センターにて実践してきた障害者福祉の理念を継承し、障がい児・者支援を基軸に据えながら、益々多様化していく社会福祉のニーズに対して常に課題意識を持ち、必要とされる社会福祉活動と良質な支援サービスを提供し続け、地域社会に貢献していきます。

【施設・事業所の特徴的な取組】

- 1.茨木市立就労支援センターとして、就労継続支援B型事業を中心に、自立訓練（生活訓練）事業を併設して、障害者の就労を支援しています。
- 2.高い平均工賃を達成しています。
- 3.企業と連携して、共同受注の窓口となり販売活動・製品売り上げ増に貢献するとともに、市内のB型事業所間のつながりの中心的役割を担っています。
- 4.公設の施設であって、比較的充実した活動環境に恵まれています。
- 5.独自の厨房設備を有し、良質な給食を提供しています。

【評価機関情報】

第三者評価機関名	特定非営利活動法人 ふくてっく
大阪府認証番号	270003
評価実施期間	令和元年9月17日～令和2年2月5日
評価決定年月日	令和2年2月5日
評価調査者（役割）	0501B089（運営管理委員） 0501B093（運営管理委員） 1401B051（運営管理委員） 1201B029（専門職委員） 0601B043（その他） 1801B022（その他）

【総評】

◆評価機関総合コメント

茨木市立障害者就労支援センター「かしの木園」は、JR茨木駅から約300mの至便な位置もあり、施設は鉄筋コンクリート造3階建ての堅牢な建物で、老朽化はしているものの、ゆとりある活動スペースや所為設備が整った、恵まれた環境となっています。指定管理事業として運営する社会福祉法人「ぽぽんがぽん」は、障害者の地域生活支援に係る幅広い事業を展開しており、「かしの木園」では、公立施設が担うべき公正中立な立場から、茨木市全体の就労支援事業の中核的な取り組みとして、多くの事業所・機関との連携を図っていることは高く評価されます。

利用者一人ひとりの特性や生い立ち、社会環境は千差万別で、必要とする支援課題は多岐に亘りますが、今後とも法人のノウハウを活かして、また職員の専門性を高めつつ、ますますきめ細かな支援に努められることが求められます。

今回の第三者評価を期として、改善課題を明確にして組織的な取り組みの体制を整備されることを期待します。

◆特に評価の高い点

■中長期ビジョンとして利用者の就労・社会的自立をシームレスに支援してゆくための、公立施設としての就労継続支援B型事業および自立訓練事業の位置づけが明確に示されて、実施されています。

■自立訓練事業は、就労継続支援から就労移行支援へのステップとして、また逆の受け皿として、あるいは就労継続支援への入り口として、利用者個々のニーズに応じた柔軟な取り組みを施して、制度間のすきまを補填する（つなぐ）機能を果たしています。

■多くの企業・事業所等のネットワークを構築し、共同受注活動の中心的機能を発揮して、茨木市の障害者就労支援を推進しています。

■上記の活動により、作業工賃の向上を実現しています。

■管理栄養士を配置し、園内の厨房で調理した給食を適時適温提供しています。就労継続支援B型事業所としては他に類をみないこととして高く評価できます。

■看護師を配置して、利用者の健康管理体制を整えています。これも就労継続支援B型事業所としては類を見ません。

■施設のハード面は、十分なゆとりがあり、食堂が作業訓練室から独立して確保できているほか、休憩室、男女別更衣室も確保され、大変恵まれた環境があります。

■「日直当番」という取り組みで、利用者が輪番で仲間の世話（給食の配膳）や終礼の発表をすることにより、自己肯定感を持たせるとともに、コミュニケーションや対人関係のスキルを獲得させています。

◆改善を求められる点

■上記「特に評価の高い点」で指摘した中長期ビジョンおよびそれに基づく事業計画について、職員の周知が徹底していません。また、利用者等への説明がなされていません。

■管理者をはじめとする有能な中核職員の資質をいっそう高めて、その有機的な協働体制の効果を発揮すべく、人事管理の再構築や法人との連携強化が求められます。

■ますます重度化する支援ニーズに対応すべく、支援の専門性を高めたいという職員の強い思いがあります。その意欲に応えて、一人ひとりの有効な研修を支援する取り組みを期待します。

■非常勤職員についても、勤務時間の制約はありますが、OJTに留まらず効果的な研修機会を設定することが求められます。

■非常勤職員を含めた職員間の課題共有の仕組み（検討会議等の設定）が求められます。

■実習生の受入れは福祉専門職の育成をテーマとし、ボランティアの導入は地域市民の啓発・福祉文化の向上を第一義とするものですが、両取り組みとも同時に事業所に外部の風を吹き込むとともに、利用者の活動クオリティを高める重要な取り組みです。半面、リスクや負担も否めませんので、しっかりとの方針と体制をもって取り組むことを期待します。

■「特に評価の高い点」で挙げたように、恵まれたハード環境がありますが、資源の地域還元ができていません。市との協定で障害者の二次避難所としての役割はありますが、日常的な、そして障害ニーズに限定しない地域市民に対する資源活用は企図されていません。また、施設の老朽化も進んでおり、トイレの構造や給湯設備などに改善課題があります。

■経験値の高い職員が個々に蓄えた知識・技能を「見える化」し、新任職員が無理無駄なく一定水準の支援スキルを獲得できるよう、「標準の実施方法」の文書化が求められます。ますます重度化・多層化する支援課題に対応して、従前のような「背中を見て育つ」式の職員育成方式から脱却する必要があります。

■利用者の自己決定を尊重する姿勢は高く評価できるところですが、工賃向上の目標追求もあって、自主製作プログラムや屋外の奉仕活動は後退しています。作業メニューの多様性が不十分で、利用者個々の資質を引き出してエンパワメントを高めることが徹底できていません。

■利用者の権利侵害を防止する取り組みの徹底には、職員個々のマインドに依拠するのではなく、組織としての規範を明示して、これに即した研修事業の強化が求められます。また、より広義な権利擁護基準を目指して、その侵害の早期発見や抑制、再発防止を図るためには、利用者自身が自らの権利意識に目覚める支援が必要となります。

■家族との連携については、一通りのことはできていますが、参加が限られています。家族間の交流を支援してピアカウンセリングを成立させるような積極的な取り組みを期待します。

■事業所のホームページの内容が、企業・事業所向けの専ら共同受注についてのPRになっています。利用希望者や市民に対して、事業所の存在や運営方針等を紹介する内容を中心とすることを望みます。前述の実習生やボランティアの受入れ、そして地域とのつながりを増強するうえでも欠かせません。法人のホームページも、単にかしの木園のホームページへのリンクを貼るだけに留まらず、法人としての障害者の就労支援や社会的自立支援、そして障害者差別根絶に関する理念・基本方針を表明するべきです。

◆第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回、かしの木園が提供している福祉サービスについて、専門的・客観的な立場から評価をいただきました。

各標準的な実施方法やマニュアルなど、支援の標準化と質の向上、リスクマネジメントについて意識を高めていくためにも取り組まなければならない課題が明確となりました。

事業所として目標が明確になったこと、評価の高かった点については今後さらに推進していくことを、法人とかしの木園職員が一緒になって福祉サービスの向上に努めていき、より良い事業所を目指していきたいです。

◆第三者評価結果

・別紙「第三者評価結果」を参照

第三者評価結果

評価対象 I 福祉サービスの基本方針と組織

		評価結果
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。		
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。	b
(コメント)	法人（社会福祉法人ぽんがぽん）は理念を「笑顔あふれ つながりあう社会へ」とし、ホームページ、毎年度事業計画書等で明示しています。かしの木園では法人理念を基に、園の基本方針を策定しており、それは職員の行動指針となる具体的な内容となっています。しかしながら、園は茨木市の指定管理事業であり、施設専任採用職員も多く、法人が運営する事業所の中だけでは比較的に独立性が高いと見受けられます。法人が掲げる理念や基本方針は、園独自のパンフレットや紙媒体、および園内掲示物には示されていません。現施設長は法人事務局ともよく意思疎通を図っていますので、指定管理の基本方針に則りつつ、法人が掲げる理念を積極的に浸透させて、職員間の意識共有を図る取り組みを期待します。	

		評価結果
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。	b
(コメント)	法人は社会福祉事業全体の動向や障害者福祉分野における情報収集に積極的に取り組んでいます。「かしのき園」も茨木市の障害者就労支援事業所の一画として情報収集に努めています。しかしながら、十分な分析をするまでのゆとりがなく、日常的なレベルでの課題（物価の高騰、最低賃金アップ、消費税アップ等）は認識できていますが、中長期的視点での課題の把握や分析までには至っていません。	
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。	b
(コメント)	市の就労支援事業の中核施設としての方向に舵を切っていくことが最大の経営課題とみられますが、まだ就労継続支援B型作業所（以下「就B」）としての活動が主になっています。ただその中でも、自立訓練や就Bから数名の一般就労移行を実現するなど、利用者個々の支援を通じて全体の課題解決へとつなげる取り組みを始めている点は評価できます。法人本部事務局にも、管理者が課題を提示して協議を続ける中で、こうした課題解決について外部からアドバイザーを登用する計画など、ようやく具体的な動きが出てきており、今後を期待します。	

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
(コメント)	市の指定管理者候補者選考のプレゼンテーション時に、中長期目標を提示し承認されました。ここでは、法人・園のビジョン「共生社会実現」、中・長期計画「センター機能を強化するための就労促進事業の拡充」を明示し、中・長期の収支計画も策定しています。園は指定管理第2期目の2年目になりますが、管理者に与えられた職掌の範囲内で利用者満足度を高めるための新しい取り組みやセンター機能を強化するための就労促進事業の拡充などの方向性を示しています。しかしながら、経営課題や問題点の解決・改善に向けた具体的な内容までには落とし込んでいません。		
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。	a
(コメント)	中・長期計画の内容を反映した単年度の事業計画が策定されています。2019年度の事業計画書には「就B」では、①一般就労を目指して他の就B事業所との差別化を図る（就B事業所であっても、利用者のモチベーションを高めて一般就労への道筋を示す）、②工賃向上（平均1,000円のアップ）を目指す、③意見箱の本格運用及びその管理方法のマニュアル化、などを掲げています。また、「自立訓練/生活訓練」では、①利用者の目指す進路を確保する、「茨木市障害就労促進事業/茨木市委託事業」では、①就B事業所の平均賃金アップのため、庁内や企業、団体からの物品調達、役務等の受注増額を目指す、としています。半期が経過した現在、これらは実現可能性の高い計画となっています。		

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。	b
(コメント)	管理者のリーダーシップのもと、複数の職員が参画して事業計画を策定し、その実施状況等の情報も把握しています。しかしながら、タイムスケジュールに基づいた計画にはなっておらず、進捗状況を予め定められた時期に組織的に評価し、その結果に基づいて事業計画を見直すという仕組みの整備が不十分です。また、職員会議等で事業計画を随時説明もしていますが、職員の周知は十分ではありません。		
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。	b
(コメント)	法人全体として、年一回開催する公聴会（後援会総会）において、利用者や家族等に法人基本方針等を説明しています。しかしながら、参加は任意のため不参加の利用者等には伝わっていません。「かしの木園」として、園・市・利用者等による三者会合が以前はありましたが、今は成立しなくなっています。「園だより」を毎月発行していますが、行事計画の記載に留まり、事業計画については利用者等への周知に至っていません。		

		評価結果
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
(コメント)	利用者状況等の共有や作業環境の整備、訓練プログラム開発など、日常的な福祉サービスの質の向上には職員それぞれに意識的に取り組んでいます。P D C A サイクルに基いた行動になっておらず、組織全体の取り組みにまでは至っていません。法人全体で毎年利用者満足度調査を実施していますが、それは個々の取り組みの成果をチェックしてサービスの改善に資する役割を果たすものになっていません。今回の第三者評価受審をきっかけに、福祉サービスの質の向上に向けた組織としての体制整備が求められます。	
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
(コメント)	個々の職員の中には質の向上への問題意識があって、改善努力も一定なされています。しかしながら、職員間に意識の強弱もみられ、個人のスキルと経験に依存しているのが現状です。組織課題として認識し、チームで取り組んでいくことが求められます。現管理者の着任後、全体の職員会議のほかに部門会議を設け、利用者の状況の共有等、コミュニケーションの活性化を図る取り組みが始まりました。今後の意識改革に期待します。	

評価対象 II 組織の運営管理

		評価結果
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
(コメント)	「かしの木園」は茨木市立の施設であるとともに、これを指定管理でうける社会福祉法人ぼぼんがぼんが運営する多くの事業所の一事業所ですので、その管理者の職掌範囲は限定的ですが、法人全体の組織体制図の中に、「かしの木園」の職員体制が明示され、同園の運営規程の中には管理者の職務内容も記載されています。しかしながら、管理者はサービス管理責任者も兼務するなど、その職務は多岐に亘っており、管理者としての自らの役割や方針を施設内に明確に表明できてはいません。非常に多忙で、不在時にはやむなくその場にいる現場担当者の判断に委ねられています。補佐役を置いたり、サービス管理責任者を分離したりするなど、管理体制の早急な是正が求められます。ただ、職員や保護者等からの管理者への信任は高く、そのリーダーシップが評価されています。法人もその資質に期待しています。	
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。	b
(コメント)	管理者は、法人が「かしの木園」の指定管理を請け負った当初からの、同園職員であり、業務上必要な法令等を熟知しており、市の担当部署との密な連携を通じて適正な関係を保持しています。また、管理者は定期的な施設管理に関わる研修等にも積極的に参加しています。ただ、順守すべき法令等の職員への周知は十分とは言えません。管理者自身に留まらず、組織として法令を正しく理解して職員にも周知する取り組みが求められます。	

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。	b
	(コメント)	管理者は、現場の諸問題に対して積極的に関与し、自らが問題解決に向けた行動を実践しています。また、積極的に話しかけて職員との距離を縮める姿勢を示しています。さらに、従来職員会議が月1回しかなかったところ、部門会議と全体会議を新設して情報の共有をより促進するとともに、職員間の話し合いを活性化する取り組みを開始しました。多忙な職務にも前向きに取り組んで、組織内の協調を図っています。ただ、管理者自らが率先して行動することが、職員の依存体質につながりかねない恐れもあり、明確な目標を提示して職員ともども議論していくようなリーダーシップを期待します。	
13	II-1-(2)-②	経営の改善や業務の実行性を高める取組に指導力を発揮している。	b
	(コメント)	残業の軽減、有給取得の促進、職員間のコミュニケーション活性化など、働きやすい職場環境づくりの取り組みを実施しています。しかしながら、管理者がサービス管理責任者を兼務していたり、長期休暇者が複数いて、日常業務に追われるため、経営改善や業務の実効性向上に取り組むだけのゆとりがありません。法人本部に人員の手当を要請してきましたが、ようやく近々に1名が職場復帰する目途が立った状況です。組織として経営課題を共有し、個々の職員のモチベーションを高めしていく取り組みが望まれます。	

	評価結果
--	-------------

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。	b
	(コメント)	人材確保については全面的に法人本部に依存していますが、事業計画の目標遂行に必要な人員確保が不足しています。ただ、中長期計画を具体化するため外部アドバイザーの支援を得ることになりました。人材の育成と定着の風土を高めるための前進となることを期待します。その中で、法人内での定期異動を通じて組織の活性化とキャリア強化を図る動きがありますが、様々な事業間の異動は職員の生活リズムを大きく変えることにもつながり、定着という課題において容易ではありません。	
15	II-2-(1)-②	総合的な人事管理が行われている。	b
	(コメント)	かしの木園の人事管理は、市から指定管理を請けている法人が取り行っています。「期待する職員像」については理念・基本方針に示すとともに、毎年度の雇用契約更新に際して一人ひとりの職員に上司が面談して振り返りと次年度に向けた目標設定を確認しています。常勤職員には資格取得に応じて、また非常勤職員も含めた全職員に人事考課に応じて昇給等への反映を行う仕組みがあります。職員の採用、配置、異動、昇進等に関する基準については、公営から指定管理に移行する過程で、様々な流動的な対応を必要とする事案もあり、透明性のある明文化には至っていませんが、指定管理の2期目に入り、今後は職員にも周知が図られるような仕組みが構築されることを期待します。	

II-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。

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。	b
	(コメント)	「かしの木園」では、過度な超過勤務が課されることはなく、職員の就業状況に配慮がなされています。年に一度の契約更新時に、管理者が各職員の個人面談も行っていきます。法人サイドでは、衛生委員会を設け働きやすい職場作りに取り組んでいます。具体的にはハラスメント等に関する相談窓口を設置し、全体研修も実施しました。またストレスチェック集団分析を実施し、事業所ごとの状況把握を行っています。ただ、総合的な福利厚生や組織の魅力を高める取り組みにまでは至っていません。	

II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。

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。	b
	(コメント)	「かしの木園」の中ではとくに育成計画にあたるものはありません。個人のスキルと経験値の積み重ねに依拠している状況です。「かしの木園」の中でも、また法人においても、個人の目標管理は行われていません。制度として導入するかどうかは別として、個々人が目標を持って業務にあたることは大切です。年に一度の個人面談時に目標も設定しているようですので、前年度の振り返りや中間面接等を行い、常に意識喚起していくような取り組みが求められます。	
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。	b
	(コメント)	研修は法人本部が計画し、各事業所に案内しています。法人内部研修として全員参加の研修もあり、パワハラ研修は職員全員、権利擁護研修は常勤職員が参加しました。そのほか、外部研修の情報を提供しています。事業報告書の中に事業部別に研修実績の詳細も記載しており、バックアップ体制は充分と言えます。「かしの木園」内では、法人から案内されるテーマに応じて管理者が推奨し、希望を募って派遣しています。受講報告書にまとめ、職員会議の場で報告もされています。しかしながら、多くを占める非常勤職員には研修機会も少なく、組織的な職員教育にまで至っていません。	
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。	c
	(コメント)	法人全体としての研修はありますが、「かしの木園」として職員一人ひとりの教育には取り組めていません。常勤職員は個々に専門性を磨くための学習意欲があります。その意向を汲み取って研修情報を提供するとともに、研修参加に時間的、経済的援助をしていくことも求められます。非常勤職員に対しては、現状に甘んじることはないよう、個々に課題を提示してきめ細かなフォローをしていくことが求められます。	

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。

20	II-2-(4)-①	実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	b
	(コメント)	専門学校の実習生を毎年1名以上受け入れ、管理者が担当窓口として学校側と話し合い、日程・課題等を調整しています。ただ、受け入れマニュアルがなく、独自のプログラムも整っていないので、現場体験をしてもらうことに終始しているのが実情です。本項が求める「福祉専門職の育成についての体制整備」とは言えません。地域の中学生が2～3日間福祉職場体験をするコース等も定着しており、学校教育への協力体制がありますので、これらを発展させて後進を育成する態勢を強化することが求められます。	

		評価結果
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。	b
	(コメント) 2016年に「かしの木園」のホームページが開設され、法人のホームページや、指定管理事業として茨木市のホームページに紹介されています。しかしながら、更新が滞っているうえ、連携する事業所や企業向けの広報活動となっているため、利用者や市民向けの情報公開は不十分です。指定管理事業の性格上、情報公開については市との協議が必要になるなどの制約もありますが、まずは積極的な姿勢が求められます。	
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。	b
	(コメント) 経理等の事務は法人本部で行っており、「かしの木園」には専任の事務職員もいないので、施設としての事務処理は限られた範囲になります。法人監事による内部監査が行われ、運営に関するチェック、助言を受けていますし、市の要請で報告書を毎年提出もしています。適正な運営という点で問題はないと判断できます。ただ、職員に対する経営実態の説明はとくには行われていません。	

		評価結果
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。	b
	(コメント) 近隣との関係では、レクリエーションとしての園外活動や、自立訓練プログラムとしての買い物体験くらいに限られます。地域の小中学校や高校とは、行事等にバザー出店で参加するほか、職場体験や社会見学など頻繁に受け入れています。ただ、利用者との直接的な交流は多くありません。むしろ職員の負担を軽減するために屋外活動を後退しています。今後、シルバー人材の支援を借りるなどの工夫により、利用者が地域活動に参加できる機会を増やしていくことが望まれます。	
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。	b
	(コメント) 地域の小中学校からの見学や体験学習の受入れ等、教育現場への協力に積極的に取り組んでいます。2019年秋から市のシルバー事業からの斡旋でボランティアを確保し、行事のお手伝いなどをお願いできるようになりました。これを発展させて多彩な支援につながっていくことを期待します。ただ、ボランティアの受入れには開かれた施設づくりに多様かつ多大な利点がある反面、リスクや配慮を必要とする課題もあります。受け入れのための組織体制やマニュアル等を今後整備していくことが求められます。	

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。	a
	(コメント)	「かしの木園」には市内障害者就労支援の中核組織としての役割が求められていることから、市内事業所との定期的な連絡や会議などに積極的に参画しています。市内の就労支援B型事業所との連絡会議（B型会議）を主催し、毎月施設内の会議室で定例会合を行っています。また、共同受注窓口として仕事や販売先の情報提供及び取りまとめを行い、市内事業所と市や企業との橋渡しをしています。さらに、指定管理事業者として市とは密接に連携し、情報共有しています。	
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	福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。	b
	(コメント)	災害時に障害者を受け入れる二次避難所としての役割を市から求められており、要請があれば対応できる体制の準備をしています。市から支援物資（発電機、災害時の非常トイレ、ふとん、食料、水など）を預かり保管しています。栄養士を中心に災害時に備えた備蓄も進められ、利用者用のほかに地域住民用にも配慮しています。ただ、施設のスペースを地域住民に開放する等の取り組みは、現在行われていません。	
27	II-4-(3)-②	地域の福祉ニーズにもとづく公益的な事業・活動が行われている。	b
	(コメント)	事業所連絡会や自立支援協議会に参加して、地域の福祉ニーズ把握に努めています。街づくり会議への参加もしていました。また、市内で一般就労中の障害者の集いの場として、「ほっとサロン」を3カ月に1回開催しています。ただ、地域貢献活動という意味では、イベント終了後の公園清掃や、地域の幼稚園の送迎バス乗り場としてスペース提供を行うなどに留まっています。	

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

		評価結果	
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。	b
	(コメント)	法人では、「笑顔あふれ つながりあえる社会へ～ひとりひとりが自分らしく生きてゆけるために～」と、基本理念を掲げ、権利擁護に関する研修も重ね、利用者を尊重した福祉サービスの提供に取り組んでいます。園での作業に関して、利用者の作業能力などを考慮し、本人の理解を得たうえで職員の指示で作業を行う場合もありますが、社会生活の中で賃金を得ることに対して好きなことばかりはできないことも知ってもらえるように、丁寧な説明の上で支援しています。今後は、定期的に利用者尊重や基本的人権への配慮について、状況を把握・評価する仕組みづくりを期待します。	
29	Ⅲ-1-(1)-②	利用者のプライバシー保護等の権利擁護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	b
	(コメント)	疲れたら休憩室で休むことができるなど、ひとりになれる場があります。また男女別の更衣室や個室の相談室、保健室等が整備されていて、利用者のプライバシー保護等に配慮したルールや施設となっています。利用者の虐待防止などのマニュアルは整備されつつありますが、職員への周知は十分ではないようです。朝のミーティングや職員会議において、利用者を尊重したサービスの提供内容を検証して共通理解を図り、職員間で差異が生じることがないように努めることを期待します。	

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。	b
	(コメント)	「かしの木園」では見学希望者は積極的に受け入れ、丁寧に対応していますが、茨木市立障害者就労支援センターであるため、利用希望者の受け入れは市が受け付け、市の方針により決定されます。なので、園が積極的にサービス選択に資する情報提供を行う意味は薄く、2016年に作られたHPや法人パンフレットは、専ら作業の共同受注を企図した企業・連携事業所向けとなっています。事情は理解できますが、福祉事業所としてより利用者観点で、利用希望者や市民に対して情報を提供する内容を盛り込む見直しが望まれます。	
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。	b
	(コメント)	サービス開始時には、利用者・家族等に対して「重要事項説明書」等で施設概要や提供する福祉サービスの内容について説明が行われ、利用者の自己決定を尊重して同意を得たうえで契約締結が行われています。しかし、意思決定が困難な利用者に対する配慮が十分ではありません。今後は、写真やイラストを用いるなど、利用者にも理解しやすいような資料となることを望みます。	
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。	b
	(コメント)	「かしの木園」から一般就労したことにより、サービス契約を終了した利用者に対しても、可能な定着支援を実施しています。また、他の事業所に移籍を希望する利用者には、関係機関への調整を行うとともに、移籍にあたって本人及び家族への支援も行っています。しかしながら、園の担当者が継続して相談を受けることが可能であることを口頭で伝えるにとどまっています。引継ぎ文書や引継マニュアルの整備が望まれます。	
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。	b
	(コメント)	法人では毎年、利用者の満足度調査を実施し、公聴会においてその結果を報告しています。また、利用者の忘年会には家族等にも参加を呼びかけ、交流を深めて状況を伝えるとともに満足度を確認する機会も設けています。しかしながら、法人が行う利用者満足度調査で把握された課題は法人事務局から「かしの木園」へはおろされてはいますが、園としては受動的であり、主体的な分析・検討の材料とはなっていません。今後は、園が主体となって利用者満足の上昇を目的とする課題把握と改善のための仕組みづくりが望まれます。	
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。	b
	(コメント)	廊下には、苦情解決の取り組みが掲示され、重要事項説明書及び事業報告書に第三者委員の設置を明記して、苦情解決の仕組みを説明しています。また、受け付けた苦情内容は市にも報告する体制ができています。園では連絡帳を駆使して、利用者や家族などの意見を収集しています。ただ、過去に苦情と言える深刻な内容を受け付けた実績は少なく、受け付けに際して迅速に対応するための苦情対応マニュアルの整備や、苦情相談内容を福祉サービスの質の向上に結び付けるための仕組み等が完成していません。あらゆる事態を想定した仕組みを予め確立することが求められます。	

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
(コメント)	1階事務所玄関に意見箱が設置され、1・2階に個室の相談室を設け、いつでも相談できることを利用者には口頭で伝えていきます。聴覚障害利用者に対して手話通訳士を手配したり職員が手話能力向上に取り組む等、相談できる手厚い環境を整えつつあります。しかしながら、そうした取り組みは契約時の説明にとどまって、日々伝えることができていないようです。連絡帳で密に連絡を取っているから大丈夫ではなく、利用者や家族等にわかりやすい文書の作成や「いつ、誰とでも相談できる」ことを文書で明示する取り組みを望みます。	
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
(コメント)	利用者からの相談聴き取りは、担当制ではなく、利用者本人が話しやすい人に伝える仕組みとしています。その情報は職員間で共有し、共有していることを利用者本人及び家族に了承を得ています。連絡帳を通じた、家族等からの相談には速やかな対応に努めています。しかしながら、相談や意見を受けた際の記録の取り方や取扱い方法について、定められたマニュアル等は整備されていません。今後は利用者からの意見などにそれぞれ応えるだけでなく、それを福祉サービスの質の向上に迅速につなげるように、組織的な取り組みの構築に期待します。	
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
(コメント)	園長を中心に、就労継続支援B型、自立訓練（生活訓練）のそれぞれの部署で安心・安全な福祉サービスの提供に努めています。法人の事業報告ではその年度に発生した苦情、事故トラブル、車両事故、ヒヤリハット事案の経過と結果が報告されています。しかしながら、事実の報告をすることに留まり、職員参画のもとで発生要因を分析し再発防止の検討に結び付ける取り組みがなされていないようです。今後は、より安心・安全な福祉サービスの提供について組織的な取り組みを推進して、事故発生時の対応等をマニュアルとして整備することを期待します。	
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
(コメント)	安全衛生マニュアルを整え、職員に周知を図っています。また利用者には、手洗いの手順などをイラストを使って丁寧に説明しています。看護師を中心に集団感染症（インフルエンザ、ノロウイルスなど）についてのマニュアルの見直しも進められています。しかしながら、感染症発生時の登園停止などの規定や家族等へ通達する手順などは文書化できていません。	
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
(コメント)	防災計画書や非常時の体制表を整備しています。市と提携して、障害者の二次避難所としての必要な備蓄も整えています。また、毎月、全員が参加する避難訓練も実施しています。しかしながら、定型化した訓練の実施が目的化しており、不測の事態にどのように行動すべきかというような訓練となっていません。建物には屋内階段と屋外避難階段があって、二方向避難を成立しているうえに避難用滑り台が設置されています。しかし降り口にはロープが張られ、即座に使用できないようになっていました。このような避難施設は普段から体験しておかなければ、いざという時に使用できないことも考えられますので、利用者によく説明したうえで訓練に使用するとともに、常に活用できるように保つことが求められます。	

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

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。

40	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。	c
	(コメント)	就労継続支援事業所としての、利用者の尊重、プライバシー保護、権利擁護に関わる姿勢や、受注作業ごとの手順、日中園での過ごし方、および屋外活動等についての標準的な実施方法の文書化ができていません。「利用者にはまだまだやれるスキルがあるのに、勿体無い」、「職員の潜在能力を引き出せていない」との意見があります。職員へは「見て覚える」的指導方法がとられ、職員個々のスキルと経験に依存した支援が行われています。利用者一人ひとりの特性に応じて、また職員一人ひとりの個性とスキルによる多様な支援方法があることは、決して間違いではありませんが、経験不足の新任職員からベテランの職員に至るまで、「かしの木園」としての福祉サービスが適切に〈ムリ・ムタなく〉提供できるように、標準的な実施方法を定めて文書化することが求められます。	
41	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。	c
	(コメント)	前項の通り、標準的な実施方法が文書化できていないので、その見直しの仕組みも確立していません。利用者の多様な個性にも対応できるような、標準的な実施方法の策定及びPDCAサイクルによる見直しの仕組みづくりが求められます。	

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。

42	Ⅲ-2-(2)-①	アセスメントにもとづく個別支援計画を適切に策定している。	b
	(コメント)	個別支援計画の作成について、必要に応じて外部の関係機関と連携を図っています。直接支援職員が日々のモニタリング内容を日誌等に記入し、これを集約して総合的な支援の方針とし、短期・長期目標を立てて、家族の希望も加味しながら、具体的な目標及び支援計画等を園長兼サービス管理責任者が計画作成しています。その手法は、「職員合議の上で」というには当たりませんが、支援職員の意見が適切に反映されているものと評価できます。聴覚障害の利用者に対して手話での会話ができるように手話通訳士を手配したり、職員の手話能力向上のための勉強会を実施するなど、個別の対応もしています。しかしながら、アセスメントが個別支援計画に反映しきれていない場合もあるようです。今後は、アセスメントが適切に個別支援計画に反映されていることを確認する仕組みづくりを期待します。	
43	Ⅲ-2-(2)-②	定期的に個別支援計画の評価・見直しを行っている。	b
	(コメント)	個別支援計画は、半年ごとに見直す仕組みを確立しています。しかしながら、支援計画を作成することが目的化し、利用者一人ひとりの心身状況の変化などに合わせて、実施状況を継続的にモニタリングし、利用者が作業活動等を「できる」「できない」の判定指標をもとに、計画の見直しを行う仕組みの確立は不十分です。	

Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。

44	Ⅲ-2-(3)-① 利用者に関する福祉サービス実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	b
	(コメント) 利用者に関する基本情報を網羅した書類が、園長が執務する1階の事務室にあるため、2階の就労継続支援B型事業所の事務室では確認しづらい状況です。例えば、ケガで緊急対応が必要な場合等に現場レベルで必要とする最小限の情報を整えておくことが望まれます。書式の活用には、職員間で記録内容や書き方に差異が出ないようにして、情報共有する仕組みが肝要です。「就B」では日誌の作成について利用者の記録担当制はとっていません。職員みんなで全ての利用者を見ることで眼が行き届き、日誌を誰もが記入できるという体制をとっています。であるからこそ、記入する職員の負担や記入内容の偏りが出ないように工夫が必要となります。	
45	Ⅲ-2-(3)-② 利用者に関する記録の管理体制が確立している。	b
	(コメント) 個人情報保護規定や法人の運営規定に、保管などの規定を定めています。利用者・家族等には契約時に個人情報の取扱いに関して説明しています。しかしながら、職員間で個人情報に関する意識差があるようです。研修計画や勉強会の中で、記録の管理体制についての定期的な教育・研修の実施を期待します。	

障がい福祉分野の内容評価基準

		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		
A①	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。	b
(コメント)	<p>自律・自立した生活と社会参加を実現するための、利用者の自己決定を尊重した個別支援の取り組みは、しっかり実施しています。社会参加（地域生活）には一定の規律やルールがある事を、園での活動や行動などを通じて説明し、ある時には厳しく注意することで理解出来るよう、根気よく対応しています。ただ、自己決定を尊重する個別支援の基本概念や合理的配慮について、改めて議論をして職員間の共通認識を図るという機会設定が十分ではなく、勤務歴が浅い職員が多い状況の中で、職員間の温度差が否めません。</p>	
A-1-(2) 権利侵害の防止等		
A②	A-1-(2)-① 利用者の権利侵害の防止等に関する取組が徹底されている。	c
(コメント)	<p>かしの木園では利用者の権利侵害を防止するために、権利擁護や合理的配慮に関する研修を行い、ハイステック7原則を取り入れた支援に取り組んでいます。身体拘束など、禁すべき権利侵害の発生は確認されていません。しかしながら、何をもちて権利侵害と判定するかによっては、課題には限界がありません。広義の権利侵害の早期発見や防止を図るには、利用者自身に権利意識を習得させることが欠かせませんが、そのためには権利侵害の事例を分かりやすく示す必要があります。今後は、そのような高い目標を掲げた権利侵害防止の取り組みを徹底することを期待します。</p> <p>また、上記のとおり、一定水準の研修の取り組みは認められますが、職員間の周知にバラツキがみられます。個々の職員はそれぞれに利用者尊重の想いを有していますが、組織としての意識の共有と取り組みの平準化を図ることが求められます。</p> <p>注記：本項目では「b」評価の設定がありません。なお改善の余地がある状況を「c」評価としています。</p>	
A-2 生活支援		
A-2-(1) 支援の基本		
A③	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
(コメント)	<p>利用者の自律・自立した生活を実現するために、日々の就労継続支援を通じて、利用者一人ひとりに配慮した個別支援がしっかり行われています。個別支援計画の策定にあたっては家族や利用者とは面談し、その意向を尊重しています。その取り組みは家族アンケートでも高く評価されています。「かしの木園」には自立訓練の支援もあって、就労継続支援から、就労への移行、そして社会的自立といったシームレスなステップが用意されています。</p>	
A④	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
(コメント)	<p>利用者との意思疎通の円滑化をはかるため、コミュニケーション手段の確保や必要な支援を手厚く実施しています。今のところ、意思表示や伝達が困難で円滑な支援が困難な利用者はいませんが、理解力・表現力には個人差があります。職員は言葉での意思疎通が苦手な利用者にはカードを使ったり、表情で読み取るなど丁寧に対応して、コミュニケーションを図っています。また、特徴的な取り組みとして利用者の日直当番制を採用しており、当番の利用者は、職員と一緒に昼食の配膳をしたり、終礼で発表する役割を担う中で、自身の当事者意識を醸成して自己肯定感を獲得するとともに、コミュニケーション機能の向上につなげることができています。</p>	

A⑤	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。	b
	(コメント) 利用者からの相談対応は、作業中や休憩中に随時積極的に対応して、自己決定支援に努めています。利用者ごとに主担当は決まっていますが、利用者の希望により、他の職員も対応するなど、臨機応変に対応しています。対応が急がれる内容については相談室で速やかに対応しています。相談内容は、日々の日誌で職員間の共有が図られていますが、個別支援計画への反映は十分とは言えず、今後の課題となっています。 法人事務局が利用者満足度調査を実施して、公聴会で報告していますが、「かしの木園」としての支援体制の見直し等に資する取り組みとして機能していません。調査結果の活用、もしくはかしの木園独自の取り組みとして、利用者・家族の意思を把握する体制づくりが必要です。	
A⑥	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。	b
	(コメント) 利用者一人ひとりの特性やニーズは多様です、個別支援計画はこれに細かく対応していますが、作業はいくつかのメニューに限定されており、必ずしも利用者のニーズや資質に沿った内容とはなっていません。 以前に取り組んでいた陶芸、木工など自主製品づくりも、それぞれにスキルを有した職員の退職もあり、その後は実施できていません。利用者の就労意欲を喚起するために工賃向上も大きな目標となっています。人員不足のなか大変ですが、活動メニューの多様化や屋外活動などのレクリエーション要素も求められます。	
A⑦	A-2-(1)-⑤ 利用者の障がいの状況に応じた適切な支援を行っている。	a
	(コメント) 様々な障害特性に応じた適切な支援の実施について、職員は支援日誌等により、利用者の状況を共有すると共に、振り返りを行って支援に反映しています。行動障害のある利用者による利用者間のトラブル等への対応等は難しい課題ですが、別室へ誘導してクールダウンを促すなど、適切な対応をしています。職員には、心理ケアやコミュニケーション技術のスキルアップを目指したいとするものもいます。	
A-2-(2) 日常的な生活支援		
A⑧	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。	a
	(コメント) 「かしの木園」では入浴支援は実施しておらず、また排泄や移動支援の対象者もいません。食事の提供については、管理栄養士が献立を立て、園内調理で適温で提供しています。旬の食材の取り入れや行事食・季節食も用意するほか、月1回のお誕生日食には利用者希望を取り入れるなどの工夫があります。食事もおいしく、また作業室とは別に食堂を構えているなど、就B事業所としては評価すべき大きな特徴となっています。慣例により、冷凍食品は使わず1日使い切り方式で食材調達をしていますが、合理化の余地がありそうです。	
A-2-(3) 生活環境		
A⑨	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。	b
	(コメント) 「かしの木園」は茨木市立の建物として、老朽化の面はあるとしても環境面においては十分なゆとりがあり、問題行動発生時にも別室に誘導して緊張を緩和することができます。食堂も作業訓練室と独立して確保できています。ただ、便所に関しては暗く旧式で、1、2階とも和式便器が中心です。車椅子用も各1ヶ所のみです。給湯ヶ所も限られています。洋式便器への改修や、明るく快適な排泄環境の整備が望まれます。	

A-2-(4) 機能訓練・生活訓練			
A⑩	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。	b
	(コメント)	「かしの木園」では、就労継続支援B型事業を主軸に、茨木市内では、唯一の「自立訓練」を実施する施設として、利用者の社会的自立を支援していますが、その多機能性の理解にやや混乱が見られました。2019年10月以降、アドバイザーを配備して「就労支援センター」の位置づけを組織として再検討しています。今後の取り組みに期待します。	
A-2-(5) 健康管理・医療的な支援			
A⑪	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。	b
	(コメント)	「かしの木園」では、看護師が常駐し、日々利用者の健康状態の把握に努めています。また、医師による健康診断も定期的に行われています。新しく就任した看護師が感染症関連のマニュアルの整備に着手するなど、これまでの不足が解消されることが期待できます。	
A⑫	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。	b
	(コメント)	本評価項目についても前項同様、看護師が常駐している事が大きな安心要素となっており、服薬管理等もしっかり対応しています。医療的安全管理体制の見直しも進みつつあります。今後は、看護師不在の場合にも職員が適切に対応できるよう、医療的支援に関する研修の実施やマニュアルの整備が望まれます。	
A-2-(6) 社会参加、学習支援			
A⑬	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。	b
	(コメント)	利用者の社会参加の実現には、地域社会の理解と協力が欠かせません。法人では「かしの木園」が茨木市の障がい者就労支援の拠点施設として、地域への情報発信基地となり、また障がい者が集える場となることを重点目標に掲げています。しかしながら、地域では「かしの木園は何をしているところ？」という認識が大勢のようです。ホームページの改定を含め、地域社会に向けた広報の増強が求められます。また、利用者自身のモチベーションを高めるための学習支援も十分とは言えませんので、園外活動のみならず地域との交流機会を増やし、利用者の社会参加を促進する取り組みが求められます。	
A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援			
A⑭	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。	a
	(コメント)	「かしの木園」は通所事業所ですので、本項目が問う前段の「地域移行（脱施設）」は課題となりません。後段の「利用者の地域生活支援」については、就労継続支援事業を通じて、また特に自立訓練事業においては、利用者職員、利用者同士の関わりの中で、地域における共生生活を送る上での基本的社会通念やルールの習得を支援しています。	
A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援			
A⑮	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
	(コメント)	家族とは連絡帳を通じて密に連絡を取っていますが、直接顔を会わせての意思疎通は一部の家族としかできていません。年1回の忘年会ほかの交流会には家族にも案内し、交流を図っていますが、参加者は限られています。個別支援計画作成にも家族の参加を促していますが、一部の参加に留まっています。家族への働きかけの強化が望まれますが、施設側のマンパワー不足も家族との連携や支援を難しくしています。実施した家族アンケートでは、家族間交流を望む意見がありました。家族相互のピアカウンセリングを含め、家族支援の取り組み強化が求められます。	

		評価結果	
A-3 発達支援			
A-3-(1) 発達支援			
A⑩	A-3-(1)-①	子どもの障がいの状況や発達過程等に応じた発達支援を行っている。	—
	(コメント)	「かしの木園」は成人の利用者を対象としているので、本項目は補遺該当とします。	

		評価結果	
A-4 就労支援			
A-4-(1) 就労支援			
A⑪	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。	b
	(コメント)	「かしの木園」は、「就労支援センター」という位置づけと、事業所指定としての「就労継続支援B型事業所」の趣旨が混合しており、利用者の就労に向けた意思の確認も不明確なため、就労支援の取り組みを難しくしています。法人の方針は、「就労支援」を広義に捉えて、就Bから自立訓練を通して、就労移行支援へとシームレスにつなぐことにあります。まずは、利用者に「働きたい」と思わせるエンパワメントの支援が必要ですが、マンパワーの不足で十分に実施できていません。マンパワーの増強と、基本方針の確立・周知徹底が求められます。	
A⑫	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。	b
	(コメント)	作業内容は、利用者の障害特性や意向を確認しながら、複数のメニューから選択し割り当てています。多くの利用者は作業に没頭していましたが、一部には作業に馴染めない利用者もいます。結果として作業負担には差があり、工賃支払いについての不満も発生しています。かしの木園の方針を確立し、これを利用者に説明して理解を得るとともに、さらなる取引先の開拓や受注拡大を図って、利用者に応じた適切な仕事に就かせる取り組みを期待します。	
A⑬	A-4-(1)-③	職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組や工夫を行っている。	b
	(コメント)	「かしの木園」は、就労継続支援B型事業所であるとともに、「市立就労支援センター」としての役割もあります。作業を発注する企業・事業所からの受注増の働きかけは行っていますが、就労移行支援事業所ではないので、利用者的一般就労の新規開拓には至っていません。ハローワークとの連携も弱く、「かしの木園」独自で、実習先の開拓などを行っています。2019年から着任したアドバイザーとともに対策を講じていくことを期待します。	

利用者への聞き取り等の結果

調査の概要

調査対象者	かしの木園就労継続支援B型 通所利用者（定員30名）
調査対象者数	有効回答数 15人
調査方法	書面によるアンケート調査

利用者への聞き取り等の結果（概要）

■職員の姿勢や態度、一緒に働く仲間との関係については、多くの項目で肯定が50%を超えており、ますますです。中でも、作業の手順や日常の細かなことの説明、プライバシー保護については、肯定が7割を超える高評価です。しかし、職員の言葉や態度にいやな思いをした経験については、否定が多いものの、32%が経験ありと回答しており、気になるところです。

■寄り添った計画的支援については、4項目中3項目で肯定率が7割前後を占め、この3項目については、否定評価はありません。活動についてわかりやすい説明、支援計画の同意のもとでの作成については7割以上が肯定していますし、やりたいことができるように必要な介助や支援という利用者本位の支援についても肯定が7割弱を占め、問題はありません。

■日常的な生活支援については、評価にバラつきがみられます。食事はおいしく、楽しく、ゆったりとでは大多数が肯定しており、満足度は高いです。ただ、思いや好みメニューに反映されていると思っている人は4割程度と少なくなっています。また、家族との連絡はきちんとされているし、トイレは清潔で気持ち良く、くつろげる場所もあると評価しています。

■作業活動については、お金に関する項目以外は肯定評価が多くなっています。作業の楽しさ、自分に合った仕事、作業のあいまの楽しみなどは7割が肯定しています、一方、工賃の満足では、満足している人は44%で、満足していない人が19%います。

■利用者の多くはかしの木園に通って「良かった」と思っています。「楽しい」「友達ができた」などの精神的な喜びだけでなく、園で調理した食事を食べれることも評価につながっています。

■将来やってみたいことがあるとはっきり回答した人は14人中5人で、「就職したい」という希望も寄せられています。