

(別記)

(公表様式1)

熊本県福祉サービス第三者評価結果公表基準

【障がい児・者施設（居住系サービス）版】

◎ 評価機関

名 称	特定非営利活動法人 あすなろ福祉サービス評価機構
所 在 地	熊本市中央区南熊本3丁目 13-12-205
評価実施期間	平成30年 12月17日～ 令和2年 2月7日
評価調査者番号	① 06-026
	② 13-001
	③ 15-004
	④ 18-008

1 福祉サービス事業者情報

(1) 事業者概要

事業所名称：つくしの里グループホーム事業所 (施設名)	種別：共同生活援助事業所
代表者氏名：理事長 小川 眞司 (管理者)：施設長 小川 眞司	開設年月日： 平成13年10月1日
設置主体：社会福祉法人 清和会 経営主体：社会福祉法人 清和会	定員：15名 つくしんぼ10名 すぎな5名 (利用人数) 15名
所在地：〒869-1231 熊本県菊池郡大津町大字平川2465番地	
連絡先電話番号： 096-293-1550	F A X 番号： 096-293-1579
ホームページアドレス	http://www.tsukushinosato.or.jp

(2) 基本情報

サービス内容（事業内容）	施設の主な行事					
グループホーム	GH交流会、ひまわりの種まき、どんどや、GH一泊旅行、買い物外出					
居室概要	居室以外の施設設備の概要					
1人部屋15室 （つくしんぼ10室、すぎな5室）	スプリンクラー、火災報知機、自動通報装置、消火器、防犯カメラ、洗濯機、冷暖房設備、キッチン、調理器具、セキュリティ（Qネット）					
職員の配置						
職 種	常 勤	非常勤	資 格	常 勤	非常勤	
管理者	1		社会福祉士	3		
サービス管理責任者	1		介護福祉士	14		
生活支援員	34		精神保健福祉士	1		

			保育士	7	
	合 計	36	合 計	25	

※ 資格の種別は、保健・福祉・医療に関するものを記入してあります。

※ 複数の資格を持ち重複計上している場合があるため、職種と資格の数は必ずしも一致しません。

2 理念・基本方針

【法人理念】

「自律と自由」： それぞれの自律にのっとった自由。

「畏敬と信頼」： お互いの信頼関係に基づく畏敬の念。

【経営理念】

「私達は地域社会に開かれた、地域社会に愛される、地域社会に信頼される施設であることを目指します。」

【サービス方針】

「私たちは、誰からも満足いただける福祉サービスの提供・改善、情報の伝達に努めます。」

【基本方針】

運営にあたっては、入居者の特性を理解し、個別支援計画書に沿って、適切な支援を行うよう配慮する。

ホームの生活が生活の場の一つとして、就労・余暇活動などを通して、入居者一人一人の「個々の生きがい」と「潜在能力」の開発に努める為、基本理念を遵守し、活力ある生活の場の確保と自己研鑽に努める。

【スローガン】

『めくばり、きくばり、おもいやり、ありがとう』

3 施設・事業所の特徴的な取組

介護包括型の共同生活援助事業を実施し、重度の方も地域生活が送れるように支援しています。

地域との関わりを積極的に行い、入居者の方が地域に根差した生活が送れるように支援しています。

利用者のニーズに応じた生活基盤をつくり、希望する日中活動への参加、高齢・疾病が重くなっても、地域で生活できる体制を構築していきます。

4 第三者評価の受審状況

評価実施期間	平成 30 年 12 月 17 日（契約日） ～ 令和 2 年 2 月 7 日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	2回（平成 25年度）

5 評価結果総評

◆特に評価の高い点

1. 生活介護や入所支援を行う本体施設とともに、地域社会に根差した運営に努めている事業所です。

○本体施設から少し離れた山間の集落の中に、在宅支援として開設した「つくしの里グループホーム事業所」は、経営理念に「私達は地域社会に開かれた、地域社会に愛される、地域社会に信頼される施設であることを目指します。」と掲げ、日々の散歩や挨拶を通し近隣の人々と交流しており、毎年9月には地域交流会でバーベキューを実施しています。今年は台風接近により止む無く中止となり、残念であったことが利用者や職員からも聞かれました。また、地域の自治会に加入し、草刈りに参加を申し出るなど、地域との連携に努めています。

小学校の運動会、休耕田でのひまわりの種まき、世話人の声掛けで夏まつりやどんどや等の行事への参加のほか、利用者と近隣の子供たちがハロウィンやクリスマスでのプレゼント交換など季節のイベントを楽しむ機会も持たれています。

地域の方から譲り受けた建物を改修したすぎな棟（5室）と、新築したつくしんぼ棟（10室）は隣接しており、双方を1軒の家として、時には一つ屋根の下で暮らす家族と捉え、地域の一員としての生活が送れるよう、職員や世話人が連携を図り必要なサポートが行われています。

○中長期目標の基本構想の一つに掲げた「地域社会との連携」の中で、①グループホームがより認知・理解されていることや、②障がいへの理解を深める交流を行うことが10年後の達成目標として記されています。利用者アンケートの中に、「グループホームで、これからもずっと暮らしていきたい」と記入した方もおられ、今後も地域の中でしっかりと、すぎなのように根を広げた事業所運営に努めていかれることを期待します。

2. 利用者一人ひとりが、生きがいを持って生活できるよう自律を尊重した支援が行われています。

○日中活動が休みの日には、職員との外出支援によって、希望するスーパーや洋品店への買い物外出や、近くへのドライブ等でメリハリのある生活を支援しています。

○自立を尊重し、食への関わり（盛り付け・配膳や下膳など）や当番制での掃除などできることをさらに伸ばしながら、ホームの一員としての役割を担うように導いています。

3. 利用者が意見や希望を出しやすい環境も整えています。

○利用者自治会（「なかま会」）を月2回行い、利用者が意見等を出しやすい環境を整備しています。個別に相談や心配事がある場合には、夜間、1対1で話を聞く機会を設けています。また、家族が帰省や外泊などの送迎でホームを訪れた際は、本人の代弁者として気づいたことがあれば遠慮なく話してほしいと申し添えています。

◆改善を求められる点

1. 中・長期計画を反映した事業計画及び収支計画の策定が期待されます。

○事業計画には、具体的な事業を掲げて、留意点を明示しており、現場で具体的に動ける内容になっています。

今後は、法人理念を実現するために、中・長期計画の重点項目についてグループホ

ームとして対応が必要な事柄を重点課題としたうえで、検証ができるようにできるだけ数値目標を設定しておくことが望めます。また、事業遂行の裏付けとなる中・長期の収支計画の策定が期待されます。

2. 運営の更なる透明性と適切な福祉サービスを確保するため、苦情・相談の対応状況について公表されることが期待されます。

○苦情解決のため、手順・流れを定めた苦情解決マニュアルに沿って対応が行われ、サービスの質の向上につなげています。

今後は、苦情を申し出た利用者や家族等に配慮したうえで公表されることが望めます。

3. 事業所独自のマニュアルの作成により、より状況に応じたサービスにつながることが期待されます。

○現在、事業所では本体施設と同様のマニュアルを使用しサービスが実施されています。

詳細な内容ではありますが、グループホームと施設入所は、目的をはじめ利用者の実態なども異なることから、今後は、利用者の意見等を取り入れ、事業所独自の内容を追加したマニュアルの策定が必要と思われます。取組が期待されます。

6 第三者評価結果に対する事業者のコメント（400字以内）

(R2.1.22)

今回、福祉サービス第三者評価の受審は2回目となりましたが、この度は、評価項目一つひとつに対して何度となく施設に足を運び、書類上では見えてこない利用者の実態や実際の現場の様子の把握に努めていただき、普段あたり前と思っていたことや、できていると思っていた福祉サービスの質について、専門的かつ客観的な立場から、具体的な評価をいただきました。

この評価結果は、利用者一人ひとりが地域の中で生きがいを持って生活し、自律した生活がおくれるよう質の高い福祉サービスを提供するとともに、グループホームがより認知・理解され地域社会に根差した運営を行うための課題を明確にし、また、中長期計画においては、数値目標と収支計画の作成等、具体的な改善・目標設定を行う上での指標となりました。

尚、評価の高かった点は、今後さらなる推進を図り、また、改善を求められた点は、事業計画の重点取り組み課題として盛り込み、職員一丸となって福祉サービスの質の向上に努めていきたいと考えます。

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。

(参考) 利用者調査の手法等

調査の手法	対 象 者	対 象 数(人)	基準数に満たない場合の理由
アンケート調査	利 用 者 本 人	15	
	家 族 ・ 保 護 者		
聞き取り調査	利 用 者 本 人	3	
	家 族 ・ 保 護 者		
観 察 調 査	利 用 者 本 人		

第三者評価結果

※すべての評価細目について、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。

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織

Ⅰ-1 理念・基本方針

		第三者評価結果
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・c
＜コメント＞ 法人の理念である「自律と自由」「畏敬と信頼」をもとに、施設運営の基本方針として『入居者の特性を理解し、ホームの生活が生活の場の一つとして就労・余暇活動などを通じて、入居者一人ひとりの「個々の生き甲斐」と「潜在能力」の開発に努めること』を事業計画に記載しています。 事業計画は、月2回開かれるグループホーム利用者自治会（「なかま会」）でわかりやすく説明し、家族や後見人には、施設・後見人・家族情報交換会（年2回、4月と3月に開催「以下情報交換会」）で説明し、グループホーム「つくしんぼ」の食堂に掲示するとともに、利用者の各居室に備えているお知らせファイルにも綴じ込んで、利用者がいつでも見られるようにしています。		

Ⅰ-2 経営状況の把握

		第三者評価結果
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・c
＜コメント＞ 法人で「中・長期目標」（平成25年度から10年間）と題する中・長期計画が策定されています。この中で社会福祉法人に求められる福祉サービスの多様化等について記載し、管理者（施設長）が計画策定委員になっている町の地域福祉計画で人口や障がいの種類ごとの障がい者数の推移を把握し、毎月、利用者数や利用率を前年同期と比較して分析しています。 社会福祉事業全体の動向については、例えば県の地域福祉支援計画に記載されている社会保障制度改革の動きや地域福祉を取り巻く状況等を参考にすることで、より具体的になると思われます。		
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・c
＜コメント＞ 中・長期計画で、法人の経営課題（目標）として、4項目（①建物の老朽化に伴う改修②人材の育成と確保③利用者サービス内容の向上と創出④伝統の継承と新たな役割の創造）を上げ、それぞれについて必要性や方向性が明記されています。グループホームでは、新設する場合のコンセプトの確立や利用者の変化に応じた支援や設備の充実が記載されています。 中・長期計画は、理事や評議員にも説明、配布され、職員会議で全職員に説明しています。また役職者会議（毎月開催、係長以上の役職者）で見直しがなされています。		

I-3 事業計画の策定

		第三者評価結果
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。	a・b・c
＜コメント＞ 法人の中・長期計画の基本構想で、重点項目の一つに「地域社会との連携」を掲げており、グループホームは利用者が生活していくうえで、「地域との密接な関係を築くことが必要であり、社会資源としての意識を強く持つこと」が方針として明記されています。 今後は、中・長期計画の達成目標等には、年度ごとの検証や進行管理ができるように、数値目標（利用者定員等）を設定し、収支計画も策定されることが期待されます。		
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・b・c
＜コメント＞ 事業計画には、利用者支援体制の充実、利用者のQOL（生活の質）の向上、事故防止等を掲げており、具体的な取組が示されています。 また、中・長期計画を反映した地域交流の推進を明記して、地域行事への参加等の実施内容が記載されています。		
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。	a・b・c
＜コメント＞ 事業計画の策定は、主任が職員や世話人の意見を吸い上げ、事業計画作成会議（主任以上の役職者が参画し、12月から1月にかけて開催）で協議して策定され、世話人会議（月1回開催、管理者、サービス管理責任者、担当職員が参加）で説明して、周知されています。 実施状況は、法人の年3回の役職者会議で確認し、10月には中間報告書を作成して評価、見直しを行い、理事会にも説明しています。また、職員には主任が中間報告書の説明を行い周知がなされています。		
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。	a・b・c
＜コメント＞ 利用者への事業計画の説明は、3月の「なかま会」で行い、保護者等へは施設・後見人・家族情報交換会で説明しています。 利用者へ配布する資料は、分かりやすいように法人理念や今年度のスローガンや取組をひらがなで書く等の工夫がされています。		

I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組

		第三者評価結果
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。	a・b・c
＜コメント＞ 福祉サービスの向上については、サービス向上委員会（12委員会に分かれ、職員はいずれかの委員会に参画している）で取り組んでおり、半期ごとにPDCAサイクルによる運営シートで、サービスの実施状況をチェックし、改善策を検討しています。 第三者評価を定期的に受審しており、グループホームは今回が2回目となりますが評価基準を用いて、毎年職員全員が自己評価を行ない、集計したものを事業報告としてまとめ、2月の役職者会議で評価し、次年度の改善に活かしています。		

今回の第三者評価受審にあたり、法人内研修会や評価機関との研修会には、世話人も参加し、職員と共有を図り、自身の業務を振り返る機会とされました。		
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・c
<コメント> 組織として取組むべき課題については、運営シートに分析した課題や具体的な対応方法を明記しています。 その内容は、主任が職員に説明して課題と対応策を共有しています。また、改善の実施状況の評価や見直しは役職者会議で行なわれています。		

評価対象Ⅱ 組織の運営管理

Ⅱ-1 施設管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
Ⅱ-1-(1) 施設管理者の責任が明確にされている。		
10	Ⅱ-1-(1)-① 施設管理者は、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・c
<コメント> 管理者は、毎月発行している広報誌（「里だより」。ホームページで過去数年分が閲覧できる）で、運営や重要事項（施設改修やインフルエンザの防止等）について方針を記しています。また、参画する職員会議や役職者会議等で積極的に考えを述べ周知を図るほか、時々の話題（利用者との1泊旅行等）を捉えて、自分の意見や感想を表明しています。 管理者の役割は職務分担表に記載し、不在時の権限の委任も明記されています。 グループホームは、施設よりさらに地域と密接な関係が必要となることから、社会資源としての意識を強くもって業務にあたることなどを指導しています。		
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。	a・㉡・c
<コメント> 管理者は、社会福祉法人経営者協議会の研修会に参加し、月刊誌（「サポート」等）を購読して法令等の理解に努めており、適宜、職員会議や職員研修で周知しています。 今後は、福祉関係以外の消費者契約法等の法令も含めた法令リストを作成し、それらの法令の要点をまとめて職員へ周知されることを期待します。		
Ⅱ-1-(2) 施設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・c
<コメント> 管理者は、サービス向上委員会に参画し、職員自己評価についての分析や評価を通じて、積極的に助言し、絵文字を使って分かり易くした利用者満足度調査も行っています。 施設内にはLANネットワークを完備し、職員はメールで提案ができるようになっています。 また、職員の資格取得のための研修受講を奨励しており、職員自主研修等補助金規程（平成29年4月施行）で受講料や旅費の補助を行ってバックアップしています。 施設本体と事業所は別の場所にあることから、管理者は小まめに訪れる機会は少ないようですが、訪問した際は、エプロンをつけ夕食の準備を手伝う当番姿の利用者など、日中とは異なる様子や事業所内の環境を確認しています。		
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・c

＜コメント＞

中・長期計画の基本構想に掲げている「経営基盤安定の取組」を実践するため、委託している税理士が毎月来所し、財務を分析しており、事務局が作成する労務関係指標についても分析・把握しています。

働きやすい環境整備は、参画している衛生管理委員会で職員の処遇改善や福利厚生等に取り組んでいます。

この衛生管理委員会活動の一つとして、委託している産業医の１カ月おきの職場巡視があり、産業医が保健師と共に来所し、危険個所改善等の指摘がなされています。

この指摘には、衛生管理委員会で対応を協議して改善がなされていることが委員会議事録で確認されました。

Ⅱ-2 福祉人材の確保・育成

		第三者評価結果
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。	a・㉓・c
＜コメント＞ 福祉人材の確保や育成については、中・長期計画の基本構想に「人材育成と職場環境の整備」で基本方針を明記しており、１０年後の目標として、職員意識の定着、研修体系の確立及び離職率を５％までに抑えることを掲げています。 この目標に向かって、人事考課体制を検討したり、人材確保推進委員会で幅広い就職セミナーへ参加し、また郡・市の施設が協力し合って施設見学会の実施等に取り組んでいます。 今後は、更に具体的な取組推進のために、中・長期計画に世話人も含めた人員体制の具体的な数値を記述されることが望まれます。		
15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	㉓・b・c
＜コメント＞ 職場研修実施要綱で、理念や基本方針に基づく「期待する職員像」を支援員や相談員等の職種ごとに明示しています。 在級年数を職務・職能資格基準表で明記しており、キャリアパスとして機能しています。また、給与規程に定めている人事基準は、LANネットに載せてあり、職員はいつでも閲覧できます。 人事評価は、Docapシートによる自己評価に基づき、年２回の各班主任による個別面談も交えて１次評価を行ない、サービス管理責任者及び副施設長による２次評価を経て施設長が決定する仕組みになっています。また、非常勤職員については、年１回面談を実施し、意見は役職者会議で検討がなされています。また２回実施している職員アンケートでの意見は、役職者会議で協議して活かすようにしています。		
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。	㉓・b・c
＜コメント＞ 事務分担表で労務管理の責任体制を明確にしており、有給休暇取得やタイムカードによる時間外労働のデータは、毎月記録して、職員に知らせています。 職員の心身の健康確保のため、産業医が年１回マークシート方式で全職員にストレスチェックを行い、分析した結果が通知されています。 悩み相談は支援課長、１班主任のほか相談しやすいように再任用職員も窓口となり、保険会社の電話相談も受けられるようにしています。 福利厚生は、「ふれあうきょうさい」（熊本市勤労者福祉センターが実施）に全職員が加入し、買い物や旅行等で利用されています。また、バースデー休暇や勤務割の希望に沿う変更		

等を行い、ワークライフバランスに配慮しています。 人材の確保・定着のため、資格手当を創設し、介護器具導入や書類の様式化で書類作成の減少を図る等の改善に取り組んでいます。		
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・c
<コメント> 職場研修実施要綱で期待する職員像を明確にしており、職員一人ひとりがD o - c a pシートで目標を設定し、各班では月間目標が示されています。また、利用者の直接処遇に当たる支援部職員は、生涯研修（学習）計画シートを作成し、能力開発における取組課題（資格取得や研修等）が明確に示されています。 進捗状況は、生涯研修（学習）計画シートは、D o - c a pシートによる年2回の人事面接の際にも参考にされ、また支援課長が年1回面接して生涯研修（学習）計画シートの進捗状況を確認し、シートを更新しています。		
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。	a・㉡・c
<コメント> 職員の教育・研修の基本方針は、職場研修実施要綱に明記しており、O J T、O f f - J TやS D S（自己啓発援助制度。職員自主研修等補助金が該当する）を実施しています。 年間計画による内部や外部研修のほか、町内の他の施設見学や交流研修も行われています。専門資格取得に当たっては、有給休暇取得や受講料・旅費補助がされています。 今後は、更に職員に分かり易いように基本方針等に職員に必要とされる専門技術や資格を明示することが期待されます。		
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。	㉠・b・c
<コメント> 職員一人ひとりの教育・研修のため、個人ごとの生涯研修（学習）計画シートに専門技術の取得状況等が記載されており、O J Tが実施されています。年間計画で毎月、内部研修を行い、外部研修は本人の希望に沿って参加を奨励しています。 研修結果は、参加者が広報誌（里だより）で要点を文書報告し、また、年1回以上研修報告会を開催して全職員にフィードバックして周知され、研修資料はメール配信してだれでも閲覧できるようにしています。		
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。	㉠・b・c
<コメント> 実習生等の教育・育成についての基本姿勢や方針を、「実習生受け入れマニュアル」に明記し、専門職種に配慮したプログラムを作成しています。 本体施設で介護福祉士や社会福祉士資格取得を目指す学生等や歯科衛生士専門学校生の実習を受け入れており、グループホームでの受け入れはありませんが、宿泊希望の実習生の場合は、職員当直室を提供し、利用者と食事を共にすることで利用者の理解につながるような取組を行っています。		

Ⅱ-3 運営の透明性の確保

		第三者評価結果
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。	a・㉡・c

＜コメント＞ ホームページで理念や基本方針をはじめ、事業計画、事業報告等を公表し、広報誌にも予算、決算等を載せて運営の透明性を確保しています。 また、理念や基本方針を明記したパンフレットを役場や支援学校、社会福祉協議会に配置し、広報誌は毎月、市町村や福祉事務所、民生委員等に配布しています。広報誌による毎月の情報発信でグループホームの存在意義や役割を伝えています。 今後は、運営の透明性を確保するために苦情や相談の対応状況についてもホームページ等で公表されることを期待します。		
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・c
＜コメント＞ 事務分担表や経理規程で、事務や経理等についての権限や責任を明確にしています。 内部監査も法人理事によって年2回（中間と決算）行われています。 外部監査は委託している税理士が行っており、それらの結果は理事会や評議員会に報告され、改善が実行されています。		

Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献

		第三者評価結果
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・c
＜コメント＞ 「親亡き後も幸せに」との想いで開設され、地域に受け入れられた法人・事業所は、経営理念に「私達は地域社会に開かれた、地域社会に愛される、地域社会に信頼される施設であることを目指します。」と掲げ、また、中長期経営計画基本構想にも重点項目の一つとして、「4. 地域社会との連携」を掲げて、地域との交流を深めるよう努力されており、地域の自治会に加入し、清掃活動の一環としての草刈りに参加するなど、地域との連携に努めています。 また、地域の方々と鉄板焼きを囲む地域交流会や小学校の運動会、休耕田でのひまわりの種まき、世話人の声掛けでの夏まつりやどんどや等の行事への参加など、地域住民との交流にも取り組んでいます。 現在は、利用者と近隣の子供たちとの挨拶や声掛け、ハロウィンやクリスマスでのプレゼント交換が行われています。		
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。	a・㉡・c
＜コメント＞ ボランティアの受入れは、地域社会と事業所とをつなぐ柱の一つとして位置づけられており、「ボランティア受入れマニュアル」に、目的（基本姿勢）、申込、事前研修、受入れ時のコーディネート等を定め、体制を整備しています。 また、地域の学校教育等への協力については、地元小学生と利用者との交流を図る中で、障がいへの理解を深めるための講話や車椅子等の介護体験、小・中学生のワークキャンプを受け入れる等、本体施設と一体となって取り組んでいます。 今後は、地域の学校教育等への協力についての基本姿勢を明文化して取り組まれることが期待されます。		
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関係機関・団体等の機能や連絡方法を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	㉠・b・c
＜コメント＞		

圏域内の行政機関、病院等の関係機関・団体を機能別にまとめた「社会資源・関係先リスト」を、支援局（職員室）に置いて、就労体験を希望する利用者の実習先や高齢者施設の検討等に活用できるようにしています。 また、町の支援協議会・相談支援部会や、種別を超えて構成される菊池郡市社会福祉施設連絡協議会等に定期的に出席するなど、他の関係機関等との連携も図られ、情報等は会議等で職員に周知されています。		
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。	a・ ⑥ ・c
＜コメント＞ 障がいについての専門的な知識・技術や情報の提供は、本体施設と一体となって取り組んでおり、小学生に対する障がいへの理解を深めるための管理者の講話や、介護福祉士会への研修講師の派遣等の取組を行っています。 ただ、事業所が有する機能の地域への還元については、地域交流会等の機会を捉えての更なる取組が期待されます。		
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。	a・ ⑥ ・c
＜コメント＞ 法人では、現在、生計困難者レスキュー事業に取り組むほか、地域の具体的な福祉ニーズの把握については、町の地域福祉計画策定委員への就任や併設している相談支援事業や短期入所事業（ショートステイ）の実施に伴う情報等により取り組んでいます。 ただ、地域の具体的な福祉ニーズを更に把握するために、地域の情報に詳しい区長や民生委員等と話し合いの機会が期待されます。		

評価対象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

		第三者評価結果
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。	① ・b・c
＜コメント＞ 利用者を尊重した福祉サービス提供についての基本姿勢は、法人の理念に「自律と自由」、「畏敬と信頼」を掲げ、また、サービス提供方針、施設運営の基本方針にも、誰からも満足いただける福祉サービスの提供・改善、入居者一人一人の「個々の生き甲斐」と「潜在能力」の開発に努めるなど明示しています。 また、「倫理綱領」を策定し、支援局（職員室）に掲示するとともに、当直日誌に明記し、毎朝礼時に項目ごとに読み上げ、職員への周知徹底を図っています。 この基本姿勢は、個々の福祉サービスの標準的な実施方法（マニュアル）にも反映されています。 利用者の尊重や基本的人権への配慮については、毎年研修を実施するとともに、虐待防止委員会での職員へのアンケートや部外者からのアンケート結果にもとづき、状況の把握、評価等を行い、必要な対応を図っています。 また、成年後見制度の活用により、利用者の権利擁護に努めています。		
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。	① ・b・c
＜コメント＞ 利用者のプライバシー保護や虐待防止等の権利擁護については、「人権・プライバシーマ		