

(様式第2号)

福祉サービス第三者評価結果報告書

①第三者評価機関名

公益社団法人 岡山県社会福祉士会

②施設・事業所情報

名称：マヤファーム	就労継続支援A型	
代表者氏名：理事長 厚見剛	定員（利用人数）：20(18)名	
所在地：和気郡和気町本159-1		
TEL：0869-92-4061	ホームページ：http://maya-farm.com/	
【施設・事業所の概要】		
開設年月日：2012年6月1日		
経営法人・設置主体（法人名等）：特定非営利活動法人ネオクリエイション		
職員数	常勤職員：4名	非常勤職員：2名
専門職員	社会福祉士：1名	
	介護福祉士：1名	
	看護師：1名	
施設・設備の概要	（居室数）	（設備等）
		多目的室、事務所、作業所、ビニールハウス6か所、育苗ハウス1か所、圃場（赤磐市、和気町、岡山市に合計約6万㎡）

③理念・基本方針

<理念>
農業を通じて利用者と社会と事業所がともに成長できる場所を目指す。

<基本方針>
なし

④施設・事業所の特徴的な取組

利用者の個性、能力に応じた「挑戦」できる事業所。

⑤第三者評価の受審状況

評価実施期間	2024年10月1日（契約日）～ 2025年3月17日（評価結果確定日）
受審回数（前回の受審時期）	0回（ 年度）

⑥総評

◇特に評価が高い点

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織(項目1～9)

気候変動による天候不良や社会・経済状況の先行き不透明さにより、収支バランスが厳しい状況が続いています。ところが、良質な農産物の栽培が功を奏し、2024(令和6)年度は収支が改善する予測となっています。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理(項目10～27)

理事長は、東備地域自立支援協議会の会長を務めるとともに、岡山県立東備支援学校評議員、備前市障害福祉計画策定委員会副委員長を務めており、さまざまな知見を得るとともに、農福連携中国四国ブロックシンポジウム(2019(令和元)年2月27日開催)において事例発表をするなど、多方面で活躍しています。管理者は社会福祉士を取得し、施設経営を勉強しながら、理事長の考える将来像を実現するため、法令遵守の姿勢で日々の業務に当たっています。また、理事長は就労継続A型本来の考え方である利用者の農業による自立をめざすため、農業生産者としてのエキスパートの養成をめざす「勉強会」を週2回、希望利用者参加で開催しています。そこでは、参加利用者自ら生産から収穫、販売に至る過程で、農業機械や農薬の使用方法、肥料の管理や計算方法(エクセルの使用法を含む)など必要となる知識・技術を伝え、それらをマニュアルとして作成させ、現場で活用して事業を展開しています。一方で、障害者福祉支援のスペシャリストである管理者が、「勉強会」への参加が難しい利用者個々の自己実現に向けた支援に細かく対応しています。その成果は、当初できなかった些細なことができるようになったなど多くの事例をもっています。

昇給については、受審施設独自の評価基準である、成績評定(服務姿勢、協調・援助、受命・段取り、就業活動、業務能率、成果)と社会人としてのマナー度(挨拶、礼儀、時間の厳守、身なりなど)の各基準に配点された点数により「成績評定報告書」が作成され、総合的に判断しています。

地域住民からの依頼に基づき、耕作放棄地を借りて農業を実施することが地域課題の部分的な解消に貢献しています。いわばCSV(共通価値の創造)に似た取り組みです。

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施(項目28～45)

利用者自身から相談や意見の申し出は少なく、むしろ支援者が日常的な関わりを通して利用者の変化に気づき、判明する場合があります。そこで利用者の変化に注意し、職員からアウトリーチするように声掛けを行う姿勢は評価できます。

評価対象Ⅳ 内容評価(A1～A19)

利用者が就労する環境について、事業所独自の研修制度とスキルアップ体制を構築しています。その研修を修了した利用者は「職員補佐」としてリーダー的な役割を任せ、能力手当として賃金をベースアップするなど、働く力や可能性を尊重した就労支援が行われています。さらに、利用者の

障害や特性に応じて、就業時間を調整したり作業について業務分担を行うなどの配慮もされています。これらの取り組みにより、利用者の事業所での就労継続期間は最も短い利用者でも3年以上となっており、利用者に寄り添った働きやすい環境が整備されていることがうかがえます。

◇改善が求められる点

評価対象Ⅰ 福祉サービスの基本方針と組織(項目1～9)

基本方針については今後の受審施設のあり方、方向性とも関連し今後調整・検討されるとのことです。ただし、利用者の個別性を大切にしたい思いは変わらないと確認できましたので、それらを文書化し、職員や利用者の道しるべとなる基本方針の策定を早急に求めます。そのうえで、中・長期計画の策定を職員全員で取り組むことを望みます。

評価対象Ⅱ 組織の運営管理(項目10～27)

「期待する職員像」が明確になっていません。速やかな設定を求めます。また、新規職員研修のマニュアルや手引きの作成、実習生受け入れマニュアルの整備を検討することを期待します。加えて、受審施設のホームページなど関連サイトへ財務諸表などの情報を公表・更新することを望みます。

ボランティアを受け入れた実績がなく受け入れ体制が未整備です。現制度下では生産活動(収益)に精一杯でボランティアを受け入れる余裕がない様子ですが、今後備えて基本姿勢の明示や受け入れ体制の整備から取り組まれてはいかがでしょうか。

実務者レベルで地域連携を図る体制が整備されていません。また、把握した情報を受審施設内で共有するしくみもなく、関係機関・団体に共通する課題の共有、解決をめざす取り組みも行えていません。まずは地域の社会資源をリスト化し、それを職員間で共有するとともに、実務者が日常的につながり合えるネットワークを構築されるよう希望します。

評価対象Ⅲ 適切な福祉サービスの実施(項目28～45)

Ⅲ全体を通し、組織として事業を提供する体制が整っておらず、いわゆる個人個人が経験則によって業務をこなす場面もめだちます。現場においても定型作業の難しさによる「臨機応変」の名の下に職員任せになっており、組織としての管理が行き届いていません。さらに、管理者(サービス提供責任者)に業務が集中しており、当人に万一事故がある場合は事業所全体の機能がストップしかねません。いわゆる昔ながらの事業所体質・気質から脱皮をする必要があるのではないのでしょうか。

各評価項目にさまざまな課題があります。特に、早急な改善が求められるものとして、障害者虐待防止や身体拘束適正化に関すること、利用者のプライバシー保護に関すること、感染症対策に関すること、業務継続計画に関すること、個人情報保護規程に関することなどが挙げられます。また、利用者満足の把握、検討に関すること、利用者が意見を述べやすい環境づくりに関すること、標準的なサービスの実施方法に関することなども改善に向けた検討が必要な状況です。

評価対象Ⅳ 内容評価(A1～A19)

機能訓練や生活訓練、家族支援、離職後の移行支援など、積極的な支援が行われていますが、マニュアルや記録が確認できませんでした。マニュアルの整備や記録が行われることを期待します。

⑦第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

この度、第三者評価を受けたことで弊社事業所の管理体制に多くの不備が明らかになりました。また、事業運営についても「井の中の蛙」状態からくる思い込み運営であった事や利用者の権利擁護の観点からも不足の多い点を指摘していただき、力の無さを痛感しております。引き続き運営を継続する中で、運営能力の刷新を図る世代交代を主とする事業改革を行いたいと考えます。

⑧第三者評価結果（別紙）

(別紙)

障害者・児福祉サービス

第三者評価結果【障害者・児福祉サービス版】 共通評価項目(1～22)(23～45)

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。	a・b・c
<コメント> 「農業を通じて利用者と社会と事業所がともに成長できる場所をめざす。」という理念が掲げられ、その内容は理事長並びに管理者からの支援に対する思いからも確認することができました。また、職員のヒアリングにおいても、理念の意味について理解されていることが確認できました。ところが、基本方針については今後の受審施設のあり方、方向性とも関連し今後調整・検討されるとのことです。ただし、利用者の個別性を大切にしないと思われないと確認できましたので、それらを文書化し、職員や利用者の道しるべとなる基本方針の策定を早急に求めます。なお、理念やその意図や内容の表明については、ホームページやパンフレットで確認できました。		

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。	a・b・c
<コメント> 近年の気候変動による天候不良や社会・経済状況の先行き不透明さが増す中で、受審施設では、良質な農産物(チンゲン菜や長ネギなど)をいかに栽培し収益を上げる販路を開拓しようと常に努力しています。具体的には、担当職員を配置し地元の野菜を積極的に採用する市場と取引し、複数の販路を確保しながら収益を上げる工夫をしています。		

3	I-2-(1)-② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>評価項目 I-2-(1)-①で述べた気候変動による天候不良や社会・経済状況の先行き不透明さにより、収支バランスが厳しい状況が続いています。ところが、良質な農産物の栽培が功を奏し、2024(令和6)年度は収支が改善する予測となっています。ただし、この状況が継続的・安定的に続く保証はないことから、2025(令和7)年度からは、利用者の状況も考え事業形態の変更も含めた改革を関係の行政機関に相談し検討しているところです。</p>		

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
<p><コメント></p> <p>中・長期計画は3~5年程度の期間に具体的何を実行するのかを明示し、その中間期に見直しを図るか、もしくは、すべて実行された場合、半分程度実行された場合、ほとんど実行されなかった場合の3パターンを設けるかどちらかを選択し、将来の受審施設のあるべき姿をあらかじめ描きその姿に近づいているかを確認する指標であり、中・長期計画の策定は地域社会や利用者とその家族に示すためにも重要なプロセスとなります。したがって、後述の経営改善計画(1年間)ではなく、今後受審施設がどのようなステップを踏んで歩いていくかを明確化するものとなります。そのためには、評価項目 I-1-(1)-①で述べた理念と基本方針が必要であり、それらは連動し単年度事業計画につながるものと理解されます。以上のことから、繰り返しとなりますが基本方針を策定したうえで、中・長期計画の策定を職員全員で取り組むことを望みます。評価項目 I-2-(1)-②で述べた新たな改革をきっかけとしたこれら計画の策定を期待します。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>受審施設では、「経営改善計画」を単年度の事業計画として事業を進めるとともに、各農産物の作付け計画をもとに事業が実施されています。ところが、評価項目 I-3-(1)-①で述べたように、中・長期計画が策定されていないためそれを踏まえた単年度の計画とはなっていません。前述の通り、新たな事業改革をきっかけとして、中・長期計画を策定し、それに基づいた単年度事業計画の策定を望みます。</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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>評価項目 I-3-(1)-②で述べたように、受審施設では「経営改善計画」を単年度事業計画とし、事業を展開しています。その内容は、朝の申し送りや昼休憩（ミーティングを兼ねる）、仕事終了後のミーティングの際、理事長や管理者から都度職員へ伝達共有されています。職員のヒアリングにおいても、それら共有内容について確認できました。</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。	a・②・c
<p><コメント></p> <p>利用者へは、農業生産者としてのエキスパートの養成をめざす「勉強会」（詳細は後述）において、事業計画について説明しています。ところが、「勉強会」への参加者は現在希望者5～6名であることから、利用者全員への周知には至っていません。利用者家族からは、「職場の様子が分からない」との回答が一部見られます。今後は、新たな事業改革の際には家族への説明は必須と考えますので、それを機に分かりやすい表現で中・長期の計画も含め説明することを期待します。</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

		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・①・c
<p><コメント></p> <p>質の向上に向けた組織的取り組みについては、支援会議（昼のミーティング）において利用者と必要な社会資源の確認が行われ、職員会議（不定期）において行事に関することが検討されています。受審施設は小規模施設であることから毎日の仕事に追われ、まとまった時間が取れないながらも、少人数の職員構成の良さを活かし日頃のコミュニケーション（昼休憩など）を大切にしている様子が確認できました。今後は、検討した内容を記録に残し、今まで培ってきた知識・技術・価値*を後世に伝えることの検討もお願いします。なお、今回福祉サービス第三者評価を初めて受審したことから、自己評価も初めての実施となりました。</p> <p>*後述の「勉強会」において、農産物の作付けから出荷までの工程については利用者主導でマニュアルを作成しているが、ここで指摘しているのは受審施設としての利用者支援に関することである。</p>		

9	I-4-(1)-② 評価結果に基づき組織として取り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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>評価項目 I-3-(1)-②で述べたとおり、受審施設では「経営改善計画」で明らかとなった問題点や課題を分析・検討し、販路を拡大したり新しい販路を開拓したりするなどして、2024(令和6)年度には収支が改善することが見込まれています。また、2024(令和6)年度の障害者総合支援法改正により就労継続A型事業所に求めている収支の安定化と利用者の自立については、受審施設設立当初より一貫して取り組み、「勉強会」の開催や利用者の自立とサービスの継続性(フォローアップ)を実現しています。受審施設を長年利用している利用者が多いことから、それらの状況を伺うことができます。</p>		

II 組織の運営管理

II-1 管理者の責任とリーダーシップ

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>受審施設は、主に農業のスペシャリストとしての理事長と障害者福祉支援のスペシャリストとしての管理者がそれぞれ柱となって、就労継続支援に取り組んでいます*。理事長の役割についてはNPO法人の定款に、管理者の役割については受審施設の運営規程に明示されています。今後は、職務分掌規程を作成され、各職員の明確な職務について明示し、年度初めに全職員で読み合わせ確認することをお勧めします。</p> <p>* 受審施設が、理事長と管理者の2本柱での運営であることから、評価項目 II-1-(1)-①から II-1-(2)-②については、両者について言及・併記する。</p>		
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り組みを行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>理事長は、東備地域自立支援協議会の会長を務めるとともに、岡山県立東備支援学校評議員、備前市障害福祉計画策定委員会副委員長を務めており、さまざまな知見を得るとともに、農福連携中国四国ブロックシンポジウム(2019(令和元)年2月27日開催)において事例発表をするなど、多方面で活躍しています。管理者は社会福祉士を取得し、施設経営を勉強しながら、理事長の考える将来像を実現するため、法令遵守の姿勢で日々の業務に当たっています。</p>		

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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>理事長は、就労継続A型本来の考え方である利用者の農業による自立をめざすため、農業生産者としてのエキスパートの養成をめざす「勉強会」を週2回、希望利用者参加で開催しています。そこでは、参加利用者自ら生産から収穫、販売に至る過程で、農業機械や農薬の使用法、肥料の管理や計算方法(エクセルの使用法を含む)など必要となる知識・技術を伝え、それらをマニュアルとして作成させ、現場で活用して事業を展開しています。このことは実を結び、2023(令和5)年には利用者2名が自立し、近隣の農業法人へ就職しています。</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。	a・②・c
<p><コメント></p> <p>評価項目Ⅱ-1-(2)-①で述べたように、「勉強会」は希望利用者の参加であること、個々の理由により全員がエキスパートをめざさないことから、障害者福祉支援のスペヤリスとである管理者が、個々の自己実現に向けた支援に細かく対応しています。その成果は、当初できなかった些細なことができるようになったなど多くの事例をもっており、今後はこれら事例の蓄積と整理をし、後世に伝承していくことを希望します。あわせて、今後実現に向けて検討している新たな事業改革で、これら機能が実装されることを期待します。</p>		

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・①・c
<p><コメント></p> <p>後述の通り、人材育成のための研修は定期的には開催されていますが、人材不足や社会情勢の観点から、そもそも農業に関する人材の確保は困難となっています。ハローワークを活用し定期的なアプローチを凶っているところですが、実現できていません。ただし、看護師資格をもつ職員を配置し、利用者の通院を支援しています。繰り返しになりますが、今後実現に向けて検討している新たな事業改革では、より専門性の高い職員の配置が求められることから、これを機に福祉人材の確保・育成計画の策定を期待します。</p>		

15	Ⅱ-2-(1)-② 総合的な人事管理が行われている。	a・⑥・c
<p><コメント></p> <p>昇給については、受審施設独自の評価基準である、成績評定(服務姿勢、協調・援助、受命・段取り、就業活動、業務能率、成果)と社会人としてのマナー度(挨拶、礼儀、時間の厳守、身なりなど)の各基準に配点された点数により「成績評定報告書」を作成され、総合的に判断しています。ただし、根本となる「期待する職員像」が明確になっていません。速やかな設定を求めます。</p>		
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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>年次有給休暇の取得率は、2023(令和5)年は100%、2024(令和6)年は69%となっています。また、福利厚生として社員旅行を毎年10月に開催するとともに、利用者とも旅行や工場見学、美術館見学、花見会、餅つき、他の就労継続A型事業所との交流が開催されています。また、前述の通り、昼休憩の際は和気あいあいとコミュニケーションをとっている様子が散見され、お互いの信頼関係も十分であると確認できました。</p>		
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。	a・b・③
<p><コメント></p> <p>目標管理制度については、導入されていません。管理者は、時間を決めずに常に話し合いをする関係を構築したいとのことですが、そもそも職員の1年間の目標設定とそれに基づいた達成度の確認は、今後施設の成長や人材の養成には必須と考えます。前述で指摘した「期待する職員像」の設定とあわせ、目標管理制度の導入を検討してみてもいいでしょうか。</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。	a・⑥・c
<p><コメント></p> <p>受審施設では、農業に関すること(農業市場の現状や開拓に関すること、メーカーによる農業機械の使用に関すること、他の就労継続A型事業所への見学など)と支援に関する社会福祉全般に関すること(虐待防止・権利擁護に関すること、報酬改定による事業運営に関すること、ピアサポートに関することなど)に分け開催され、受審施設内だけでなく外部講師を招聘して行われ、それら研修内容は多岐にわたります。ただし、繰り返しになりますが「期待する職員像」の設定がなされていません。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員自ら興味や関心のある研修については、業務扱いで対応しています。新規職員に対してはOJT*の手法を用いて教育していますが、新規職員の教育方法や業務内容を記した手引きは作成されていません。評価項目Ⅱ-2-(1)-①で述べたように、今後より専門性の高い職員の採用も必要かと推察されますので、新規職員研修のマニュアルや手引きの作成を検討してはと考えます。</p> <p>*On the Job Trainingの略で、上司が新規職員につき日頃の業務を通して業務内容などを教育する手法である。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>2019(令和元)年度に岡山県立東備支援学校の高校生1名を実習生として受け入れた実績はありますが、それ以降受け入れ実績はありません。また、専門職養成という観点からの実習生受け入れはありません。本評価は、受け入れ実績があるかないかを評価するものではなく受け入れ体制が整っているか、受け入れるための活動を積極的に行っているかで評価します。受審施設では、実習生受け入れのマニュアルが整備されていません。前述のように、受審施設が今まで培ってきた知識・技術・価値は十分と考えますので、今回の評価をきっかけとしてそれらを広く新しい世代への継承へ繋げていけるような体制に整備されることを望みます。</p>		

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・b・c
<p><コメント></p> <p>受審施設では独自のホームページを展開しており、色使いも多用で見やすいデザインとなっています。また、パンフレットも作成され、受審施設の特徴や様子が確認できる分かりやすい構成となっています。ところが、ホームページに公表されている財務諸表が最新版に更新されておらず、ワムネットの「障害福祉サービス等情報検索」*1やCANPANサイト*2において基本情報はあるものの、財務諸表などの情報が公表されていません。</p> <p>*1 : https://www.wam.go.jp/sfkohyooout/COP020202E00.do *2 : https://fields.canpan.info/organization/detail/1321050591#basicinfo</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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>外部の専門家による監査支援については、人事労務分野については働き方や法改正など各種相談について顧問社会保険労務士に対応を依頼しています。また、経理に関することについては、日本商工会議所に所属する経理担当者(税理士)に依頼し、農業分野と福祉分野の仕分け作業など、助言を受けながら対応しています。</p>		

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。	a・②・c
<p><コメント></p> <p>受審施設が立地する場所は周囲を田畑に囲まれた農村地域にあります。作業を行う田畑を地域住民から借りていることもあって、地主の住民からはしばしばお菓子やジュースの差し入れがあると言います。また、地域の運動会や道路・水路清掃、農道補修作業などには参加するよう心掛けていますが、その多くは休日に行われるため利用者が参加する機会は限られています。これとは別に和気町や備前市、また、近隣のビール工場などが開催するマルシェにときどき出店しています。なお、利用者に対する社会資源の情報掲示などは行っていません。</p> <p>地域社会の理解があつての就労継続支援事業であり、農耕事業であることは言うまでもありません。また、水利(権)の関係などを考えると地域社会との良好な関係づくりが必要不可欠です。運営規程内の運営方針にも「地域との結びつきを重視した運営を行いたい」(第2条3要約)とあります。まずは地域との関わり方についての基本的な考え方を示したうえで、定期的、継続的に幅広い交流を図っていただきたいと考えます。</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。	a・b・③
<p><コメント></p> <p>事業開始以来、ボランティアを受け入れた実績はありません。したがってボランティア受け入れに対する基本姿勢や体制も未整備です。一方、過去に地元中学校の体験学習を受け入れたことがあります。また、岡山県立東備支援学校高等部の現場実習については現在も適宜受け入れを行っています。</p> <p>現行制度のもとでは、生産活動(収益)に精一杯でボランティアを受け入れる余裕がないとのことですが、今後に備えて体制の整備から取り組まれてはいかがでしょうか。なお、現在行われている特別支援学校の実習受け入れについても、基本姿勢の明示や受け入れ体制の構築が求められます。</p>		

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・b・㉔
<p><コメント></p> <p>運営規程内に「市町村、障がい者支援施設・事業所や保健医療福祉サービス提供者との密接な連携に努める」(第2条3要約)と規定しています。また、職員倫理綱領の第7条にも「医療や他機関との連携に努める」とあります。しかし、関係機関との組織的な連携については東備地域自立支援協議会に理事長(協議会長)が出席していますが、実務者同士が協議会を通して関わり合う機会はなく、日常業務を通してサービス管理責任者と相談支援専門員が連絡を取り合うに留まっています。</p> <p>このほか地域の社会資源を集約した資料はありません。利用者に必要な社会資源は個人ファイルに綴じていますが一覧性に欠けるほか、地域の社会資源を職員間で共有し合うしくみもありません。また、受審施設として関係機関・団体に共通する課題の共有、解決をめざす取り組みも行っていません。</p> <p>まずは地域の社会資源をリスト化し、それを職員間で共有するとともに、実務レベルが日常的につながり合えるネットワーク構築を構築することを希望します。</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。	a・㉕・c
<p><コメント></p> <p>受審施設がある地域は高齢化の進行などによって耕作放棄地が増え、その管理が課題になっています。これらに対して受審施設から積極的にニーズを把握する取り組みは行えていません。むしろ、地域住民から耕作放棄地を託したい旨の相談があり、それによって地域課題を把握することが多いと言います。一方、地域の福祉ニーズに関しては東備地域自立支援協議会や相談支援専門員から情報を把握していますが得られる情報には限りがあります。地域住民との交流(評価項目Ⅱ-4-(1)-①)や関係機関などとの連携(評価項目Ⅱ-4-(2)-①)を活発化すれば、自ずと地域課題の把握にもつながります。今後の取り組みに期待します。</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。	a・㉕・c
<p><コメント></p> <p>評価項目Ⅱ-4-(3)-①のとおり、受審施設は必ずしも積極的に地域のニーズを把握しているわけではありませんが、地域住民からの依頼に基づき耕作放棄地を借りて農業を行うことが地域課題の部分的な解消に貢献しています。いわばCSV*に似た取り組みです。一方、地域の福祉課題、生活課題について事業を越えた取り組みを行う余裕はありません。経営に余裕のない状態が続く現状では生産活動(収益事業)に従事することが精一杯で、現行制度の元で公益的活動を行うことは不可能な状態です。</p> <p>*CSV(Creating Shared Value; 共通価値の創造)は、利益の獲得(経済的価値)をめざすと同時に社会課題を解決(社会的価値)する経営方法。CSR(企業の社会的責任)と混同されやすいが、経済的利益のとらえ方や業務との関連性に明らかな違いがある。</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

		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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>運営規程の中に「利用者の意思を尊重し、常に利用者の立場に立ってサービス(要約)を提供するように努めるものとする。」(第2条2)とあります。また、職員倫理規程において「個人の尊重」(第2条)、「人権の擁護」(第3条)、「自己選択・自己決定の尊重」(第4条)の遵守を職員に求めています。このほかコンプライアンス規程、ハラスメントの防止に関する規程を定めています。これらのもと、受審施設では利用者と支援する職員は「同等の職員」であるとの認識に立ち日々の業務を行っています。しかし、その実効性を確認、評価するしくみやその記録は見当たりません。</p> <p>一方、虐待防止については運営規程(第20条)のほか、虐待防止委員会規程を定めています。虐待防止責任者(担当者)には管理者が就き、虐待防止委員会を開いているとのことですが、その記録は見当たりません。また、虐待防止に関する職員研修も不定期に実施しているのみです。さらに、身体拘束適正化に関する規程がなく、委員会の設置や指針の策定、職員研修を実施した記録もありません。早急な改善が求められます。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>運営規程内に「秘密保持」(第23条)、職員倫理規程に「プライバシーの保護」(第5条)に関する一般的な事項を定めるほかは、プライバシー保護に関する規程やマニュアル類はありません。主な作業場である農地やビニールハウス、作業小屋をはじめ事務室にも個室がなく、事務室についてはカーテンで仕切ることが可能とのことですがプライバシー保護の観点からは不十分です。多目的室にある利用者用ロッカーも男女の区別はなく昼間は建物のシャッターが開いたままの状態です。貴重品の管理は利用者各自で行うように求めています。あまりにも無防備です。さらに作業小屋の男性小用トイレは扉がなく道路からも丸見えの状態です。なお、プライバシー保護に関する取り組みを利用者や家族に周知している形跡もありません。何はともあれ、まずは建物・設備の整備を、それに平行して規程やマニュアルづくりなど体制整備からはじめる必要があります。</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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>ホームページに事業所の概要や作業内容を分かりやすく掲載しています。WAM-NET(独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイト)も更新されています。利用希望者に対しては「ご案内」を渡して説明を行います。この利用案内は見学があるたびに現状に沿うよう修正して印刷するなどきめ細やかに作成をしています。</p> <p>受審施設では屋外の農作業が中心となるため、見学時に作業が重労働であることを強調して説明し、さらに口頭説明だけでは十分に伝わりづらい側面があることから体験利用や実習を勧めています。今後は利用案内を公的機関や病院などに配布し、多くの人が入手できるようにされると尚一層効果的でしょう。</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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>評価項目Ⅲ-1-(2)-①のとおり利用開始前には体験利用や実習を勧め、納得を得たうえで入所契約を結ぶことを基本にしています。体験・実習時には、日替わりで各職員が1日ずつ担当し、本人の適性を見極め、その上で利用意思を確認しています。いわば実体験を通してサービス内容を説明している点で工夫が見られます。そして、本人の利用意思が固まった後は、契約書・重要事項説明書を交わして利用をはじめます。なお、サービス内容の変更時には本人と話し合いなっとくを得ています。</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。	a・㉑・c
<p><コメント></p> <p>会社や団体などへ一般就労を希望する利用者には、ハローワーク(公共職業安定所)などへ同行するなどの支援を行っています。また、他の福祉事業所へ移行する場合は相談支援専門員を通じて移行に向けた支援を行います。退所者に対するアフターケアは必要に応じて携帯電話番号を伝え、連絡を取れる状態を保っています。なお、連絡先書いたチラシの作成や配布は行っていません。</p> <p>退所者の中には突然出勤しなくなり、その後音信不通になる場合もあるとのこと。このような場合は電話やメールで連絡を取り、それでも連絡が取れない場合は配達証明郵便などで退所の手続きを行っています。なお、これら一連の動きはすべて経験則によって行われています。マニュアル化などお勧めします。</p>		

Ⅲ-1-(3) 利用者満足の向上に努めている。		
33	Ⅲ-1-(3)-① 利用者満足の上を目的とする仕組みを整備し、取組を行っている。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>職員倫理綱領に「専門的な支援」(第7条)、「サービスの改善向上」(第8条)を掲げています。しかし、利用者満足に関する調査や利用者懇談会は一度も行っていません。また、利用者会や家族会も以前は組織されていたようですが現在は開かれていません。さらに、利用者への個別面談はモニタリングや個別支援計画策定(更新)時の面談のみです。</p> <p>利用者や家族からの意見は、朝昼夕に利用者が集まる多目的室内に設置する苦情申し出用紙の提出、または職員、管理者(サービス管理責任者)などへの相談によって把握しており、受けた相談は全職員で協議して対応を検討しています。しかし、マニュアルなどはなく協議記録も残っていません。少なくとも利用者満足に関する調査や懇談会、相談の実施とその後の対応に関するしくみづくり、マニュアル作成をお願いします。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>苦情解決に関する規程類はありません。訪問調査時の説明では理事長が苦情解決責任者、苦情受付担当者は管理者としていたのですが、重要事項説明書には責任者、担当者ともに管理者の氏名が書かれており合致しません。そもそも責任者と担当者が同一人物であることも望ましくありません。加えて苦情受付に関する掲示物も見当たりません。なお、第三者委員は設置していません。</p> <p>苦情は多目的室にある用紙に記入して苦情受付担当者に直接手渡します。受け付けた苦情は全職員で協議を行い対応を協議しますがマニュアル類はなく、担当者任せで処理をしている状況です。</p> <p>今後は、何よりも規程やマニュアルの整備を行ったうえで、責任者と担当者を分ける、第三者委員を設置することなどが望まれます。また、苦情に関する掲示や他の利用者を気にせず苦情を申し出ることができる工夫など、全体的な体制整備の練り直しをお願いします。</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。	a・b・㉔
<p><コメント></p> <p>利用者からの相談や意見は苦情の用紙に記入して提出するか、管理者(サービス管理責任者)をはじめ各職員が直接聞いています。しかし、訪問調査時の説明によると利用者自身から相談や意見を申し出ることは少なく、職員が日常的な関わりを通して利用者の変化に気づき、判明する機会が多いと言います。利用者の変化に注意し、職員からアウトリーチするように声掛けを行う姿勢は評価できます。今後は相談受付方法をまとめた紙の掲示や利用者・家族などへのチラシ配布など相談しやすい環境を整えることが望まれます。</p> <p>なお、重要事項説明書には「サービスに係る設備等の概要」として「相談室 1」と書いてありますが、訪問調査時に確認をしたところ個室の相談スペースはありませんでした。その理由を確認するとカーテン仕切りができるとのことですが話し声はまる漏れになります。事務室が無人になる時間帯を見計らって個別相談に応じているとのことですが、決して相談をしやすい状態とは言えません。改善が求められます。</p> <p>このほか以前は精神障害のピアカウンセリングを行っていましたが担当職員の退職に伴い現在は行っていません。また、再開の見通し也没有ありません。</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。	a・㉕・c
<p><コメント></p> <p>評価項目Ⅲ-1-(4)-②のとおり職員は利用者の変化に注意し、職員から積極的に声掛けを行って利用者の相談や意見を聞き取るように心掛けています。このほか、苦情申出の用紙を設置して利用者からの相談や意見を受け付けています。</p> <p>受け付けた相談や意見などは全職員で協議を行い、対応、改善しています。しかし、これらに関する規程やマニュアルは見当たらず、経験則に基づいて進めています。まずは規程やマニュアルを整備していただければと考えます。</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。	a・b・㉔
<p><コメント></p> <p>運営規程に「緊急時における対応方法」(第17条)を規定し、また、事故発生時や急変・急病時の緊急時対応マニュアルを定めて管理者を中心に対応しています。これとは別にサービス(勤務)時間中や通勤途中のケガなどについては軽微なものも含めてすべてを労働災害として労働基準監督署に届出しています。当然といえば当然のことですが好事例として評価します。このほか、農機具の取り扱いに関係する事故を防止するため、農機具メーカーの技術担当者を招いた研修会も行っています。</p> <p>一方、事故やヒヤリハットの事例収集、要因分析、再発防止策の検討、対応方法のマニュアル化、定期的な職員研修などは行っていません。また、感染症発生時や自然災害発生時に対応する業務継続計画(BCP)を策定しているとはいえ内容が極めて不十分であり、それに応じた継続的な研修、訓練(シュミレーション)なども確認することができませんでした。業務継続計画に関しては厚生労働省やWAM-NETのホームページから策定ガイドラインや様式のひな型、研修動画などを容易に入手することが可能です。早急な対応をお願いします。</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。	a・b・㉔
<p><コメント></p> <p>緊急時対応マニュアルを定め、管理者を中心に衛生管理を行っています。しかし、評価項目Ⅲ-1-(5)-①のとおり、感染症対策に関する業務継続計画(BCP)を策定していますが、一部に空欄(未記入)の項目があるなど不十分な内容です。また、それに応じた職員研修やシュミレーション(訓練)の継続的な実施を確認することができません。</p> <p>日常的な健康管理は看護師資格をもつ職員が行っており、ケガ・病気などの応急処置や受診の判断などを行っています。ただし、職務分掌上の位置づけは不明確な状態です。</p> <p>なお、受審施設の事務所が立地する場所には上下水道が整備されておらず、井戸水をくみ上げ、保健所の検査を受けたうえで手洗いなどに使用しています。飲料水は上水道のある作業小屋から運び込み使用しています。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>運営規程に「非常災害対策」(第18条)を規定したうえで、緊急時対応マニュアルを定め、管理者を中心に安全対策を行っています。また、災害が発生した場合に備えて緊急連絡網を整備しています。避難訓練は水害を想定して毎年1回実施しています。*</p> <p>しかし、岡山県全県統合型GISによると地震の想定最大震度は5強、液状化危険度は「高い」と「極めて高い」の境界域にあることから、これらに備えた防災対策、訓練が必要ではないでしょうか。</p> <p>なお、受審施設が提出した災害に関する業務継続計画(BCP)を確認すると、大部分が空欄(厚生労働省のひな型のまま)で、計画を策定しているとはいえません。また、それに関する研修、訓練(シュミレーション)や計画の見直しも行われていません。早急な改善が必要な状態です。</p> <p>* 受審施設の立地場所は、付近を流れる吉井川(一級河川)の想定最大洪水浸水深度が5~10メートルである。</p>		

Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>標準的なサービスの実施方法は、農産物の育成方法に関するマニュアルを除き定めておらず、利用者一人ひとりを個別に対応しています。その理由について受審施設では、作業内容が農作業であり、天候や作物の熟成度、市場の需要によって日々作業内容が異なるため、標準的な実施方法を定めづらいとの見解です。</p> <p>しかし、職員倫理綱領の中で専門的な支援として「根拠ある支援」(第7条)を掲げる限りは標準的な実施方法の確立が欠かせません。主たる農作業について臨機応変な対応が必要なことは理解できますが、農産物の種類に関わらず共通して行う支援方法(手順や教え方など)はあるはずです。まずは、各作業の共通項をあぶり出した上で、例えば職業指導法の一つとして知られるTWI*などを手掛かりに、標準的な支援(指導)方法を導き出すことは可能だと考えます。</p> <p>さらに日中活動に関わる支援(作業支援)以外にも、例えば、訓練等給付費対象サービスのひとつである「基本的な生活に関わる支援」(整理整頓・清掃・移動・安全管理・相談および援助)や、「日中活動に関わる支援」のうち求職活動などの支援、訪問支援、健康管理、さらに「社会活動にかかわる支援」の人間関係、コミュニケーション、社会資源の活用などについては標準化が可能だと考えます。できないと決め付けず、また、現場任せにすることなく前向きに取り組まれることを期待します。</p> <p>*TWI(Training Within Industry for supervisors; 指導者向けの企業内訓練法)は、生産現場における短期間での技能修得をめざして開発された4段階職業指導法(Tell; 説明する→Show; やってみせる→Do; やらせてみる→Check; 確認・評価し追指導)。このTWIには、TWI・-JI(仕事の教え方)・-JM(改善の仕方)・-JR(人の扱い方)-JS(安全作業のやり方)の4種類がある。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>標準的な実施方法を確立していないため、その見直しも行っていない。</p>		

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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「障害者就労アセスメントシート」を用いてアセスメントを行っています。利用開始時は相談支援専門員からの情報や、体験利用、実習時の様子(評価項目Ⅲ-1-(2)-②のとおり、実習生を各職員が1日ずつ担当して適否を評価する)をもとにアセスメントを行い、「就労継続支援A型計画書」(個別支援計画)を作成します。なお、現在はサービス管理責任者の裁量で計画を策定していますが、マニュアルの策定による標準化が求められます。このほか個別支援計画どおりに支援が行われていることを確認するしくみづくりも必要だと考えます。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「モニタリング表」を用いて個別支援計画策定(更新)から6ヵ月後にモニタリングを行っています。また、1年ごとに「就労継続支援A型計画書」(個別支援計画)を更新しています。その際には、(1)サービス管理責任者と利用者による個別面談、(2)全職員が個々に記入する「課題の整理表」(意向等ニーズの把握・初期状態の評価(利用者の状況、環境の状況)、支援者の気になること・推測できること(事例の強み、可能性、解決すべき課題)の作成、(3)新しい計画作成の順で進めていきます。なお、評価項目Ⅲ-2-(2)-①と同様に、現在はサービス管理責任者の裁量で計画更新を行っています。組織的な計画策定の観点からはマニュアル類の策定が求められます。</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。		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画に関する記録は、職員から報告を受けたサービス管理責任者がパソコンで管理をしています。また、業務日誌もパソコンに入力して管理を行っています。記録は、計画が変更された場合や利用者にならかなる変化があった場合など必要に応じて職員回覧をしますが、閲覧状況の確認は行われていません。また、記録記入方法の標準化や情報の分別、流れの統一化も図られていません。</p>		

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。	a・b・㉔
<p><コメント></p> <p>記録などは業務用ソフトを導入して管理しています。しかし、アクセス権の設定や使用ルールは定めておらず、記録管理に関する規程、マニュアルもありません。記録管理の責任者は管理者(サービス管理責任者)とのことですが、明文化はされていません。</p> <p>なお、重要事項説明書には個人情報の管理について個人情報保護法にそった対応を行う旨の記載がありますが、訪問調査時に探した限り個人情報保護規程は見当たりません。早急な策定が求められます。</p>		

第三者評価結果【障害者・児福祉サービス版】

内容評価項目 (A1~A19)

A-1 利用者の尊重と権利擁護

		第三者評価結果
A-1-1-(1) 自己決定の尊重		
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。	㉑・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者の出勤時間は9時から16時ですが、利用者の体調や事情に応じて出退勤時間を調整しています。事業所の活動である農産物の生産および販売の中で、利用者の特性に応じた役割や作業を割り当てています。作業時の服装は自由です。利用者にかかわるルール説明などについては詳細なマニュアルが作成されており、活動のルール作りについても研修制度で職員と利用者の話し合いの場が設けられています。</p>		
A-1-(2) 権利侵害の防止等		
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。	a・b・㉔
<p><コメント></p> <p>権利擁護に関するマニュアルが確認できませんでした。また、苦情解決のしくみが確立されていない状態です。虐待防止に関する取り組みも未実施です。理事長は年間数回、東備地域自立支援協議会に出席しており、2025(令和6)年度は「本音で語る場」として人権の虐待防止のワーキンググループに参加しています。事業所内で権利擁護に関する体制づくりが必要です。</p>		

A-2 生活支援

		第三者評価結果
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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者が施設で就労できるか確認するために、見学や5日間の体験・実習期間を設けています。また、見学の際には夏だけでなく冬の作業環境についても説明し、年間を通じて就労ができるか配慮をしています。職員は作業を見守る姿勢をもち、トラブルが発生した際には個別の声かけや昼のミーティングなどで迅速に対応しています。自立生活についても、通勤手段として自転車の利用を支援したり、事業所で簡単な食事を提供するなどのサポートを行っています。</p>		
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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者ごとにコミュニケーション手段を変更したり、作業の場から他の利用者を離れ、一対一の状況で個別に相談に乗るなど、細かな配慮がされています。また利用者は毎朝出勤時に必ず事務室に顔を見せて検温しており、個別に声かけができる環境が整えられています。コミュニケーション機器の活用として、聴覚障害のある利用者には手話通訳をつけたり、周囲の作業音が気になる利用者には耳栓の使用を提案するなどしています。</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・②・c
<p><コメント></p> <p>個別支援計画策定(更新)の前に全利用者に必ず面談を行い、就労環境や利用者が職員に話したいことを話せる機会を個別に設けています。相談内容については、職員同士で検討する機会が昼のミーティングで設けられ、支援の方向性や事業所の体制などが詳細に話し合われています。しかし、昼のミーティングに参加できなかった職員への共有は口頭で行われているとのこと。支援の方向性や利用者からの相談内容について、連絡ノートなど記録を残してみてもいいでしょうか。</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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者ごとに個別支援計画が作成されています。計画作成の過程では、利用者からヒアリングを行い、基本情報や入居情報、利用者の生活歴などを記載したフェイスシートを作成し、職員と協議の上で管理者が作成しています。モニタリングについても、計画作成や更新時に実施されています。地域のさまざまな日中活動に興味のある利用者には情報提供を行い、職員とともに工場や市場などの社会見学も頻繁に行っています。</p>		

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・b・c
<p>特定相談支援事業所や入居する施設・事業所、利用者家族と話し合いながら、利用者の障害に応じた適切な支援を行っています。必要に応じて利用者の施設・事業所や居宅を訪問して、障害に対する支援の必要性を探っています。現在、行動障害のある利用者は事業所を利用していないとのことですが、利用者の不適応行動（行動障害）に対するマニュアルの整備および職員への研修が必要です。</p>		
A-2-(2) 日常的な生活支援		
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。	a・b・c
<p><コメント> ※非該当</p>		
A-2-(3) 生活環境		
9	A-1-(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・b・c
<p><コメント> 利用者の活動に関して事故防止の観点から、毎日の作業を15分早めに切り上げて清掃を行ったり、作業マニュアルの作成や事業所内の整理整頓などが行われており、安全に配慮した環境づくりが事業所全体で実施されています。しかし、評価項目Ⅲ-1-(1)-②の記述の通り、トイレの整備が不十分であることや、利用者が休息できるような休憩スペースが作業場がないため、安心して配慮された就労環境の確保までには至っていません。建物、設備、備品などの状況は、利用者の意向を聞きながら整備することをお勧めします。</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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>事業所には社会福祉士や看護師の資格をもつ職員が配置されており、必要に応じて助言を行っています。支援計画の策定においては、「ミスポジション論」*と「5pics」*を用いて作成しています。また、スマートフォンの使い過ぎについて個別指導を行ったり、前述する評価項目A-2-(1)-①の交通手段の支援など、日常生活における障壁に対して職員が積極的に支援しています。一方で、作業以外の時間を実施されている個別的な機能訓練や生活訓練について、記録や評価は行われていないようです。利用者の就業中にも機能訓練や生活訓練を実施しているようですので、これを支援計画に反映させてみてはいかがでしょうか。</p> <p>*1 ミスポジション論とは、こうありたいと思う「その人らしい生活」「理想の生活」と、「現在の生活」との間にある相違(ズレ)がニーズにつながるという考え方である。</p> <p>*2 5picsとは、5つの問いでつくられる、支援の見立てと手立てをわかりやすく整理するための手法である。 (引用：東京福祉局 https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/documents/d/fukushi/r4soudankentouka-i-03-02-05)</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>前述の評価項目A-2-(1)-②のとおり、毎朝検温を実施するとともに、職員が利用者に今日の体調を声かけし、健康状態の把握に努めています。また、健康維持・増進のために年に複数回の外出イベントも設けています。利用者が就労時に病気や怪我をした際は、理事長や管理者、職員が通院支援を行っています。さらに、作業前後には必ず作業開始前に石鹸での手洗い・手指消毒を実施しています。加えて、看護師の職員が出勤している際は、利用者の健康管理について助言・指導を行っています。</p>		
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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>※非該当</p>		

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。	①・b・c
<p><コメント></p> <p>利用者が就労におけるスキルアップのため、農作物の販売先である提携企業に職員と出向いて勉強会を実施したり、地域の販売イベントに参加したりしています。また、職員と利用者で旅行をするなど、積極的に利用者が地域社会の一員として生活できるよう支援しています。旅行については当日は出勤日扱いとし、3月にはひな祭り、8月には工場見学や美術館訪問を行っています。</p>		
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。	a・①・c
<p><コメント></p> <p>利用者との面談時には、就業状況以外にも生活の悩みや困りごとについても聞き取っています。また、利用者が入居している共同生活援助(グループホーム)や利用している相談支援事業所とも連携を取り、生活に関する課題を把握しています。2024(令和6)年度時点で、受審施設で最も就労期間の短い利用者でも3年以上継続して就業しており、利用者の意欲を高める支援や工夫によって就労が行われています。さらに、利用者が急に音信不通になった場合でも、定期的に連絡を取り、本人の体調不良を考慮しながら半年程度連絡をとっています。このように、地域生活を継続するための支援を積極的に行っていますが、他の評価項目と同様に、その過程を記録するまでには至っていないようでした。</p>		
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。	a・①・c
<p><コメント></p> <p>利用者の生活状況については、入居施設や家族に個別支援計画を郵送しています。情報の共有や家族からの意見については、いつでも受け入れられる体制が整っており、個別に対応されている様子が文章で確認できました。利用者の体調不良時の連絡に関しては、連絡しているものの、明確なルールが確認できませんでした。管理者へのヒアリングでは、「事業所の意向として、利用者の自立した生活を目的として、頻繁な家族への報告は意図して行っていない」とのことでした。利用者の入居施設や家族などとの連携・交流について、事業所の意向を示す文書やルール化を図ってみてはいかがでしょうか。</p>		

A-3 発達支援

		第三者評価結果
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。	a・b・c
<コメント> ※非該当		

A-4 就労支援

		第三者評価結果
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。	①・b・c
<コメント> 利用者の研修制度については、利用者の働く力や可能性を引き出せる体制となっています。具体的には、利用者の中から作業を取りまとめるリーダーを「職員補佐」として選出し、より専門的な研修を行った上で仕事を任せています。また、賃金にも「能力手当」として毎月支給することで、利用者同士でモチベーションを高めあえる環境を構築しています。地域の企業や関係機関との連携・協力については、生産した作物を地元のスーパーや岡山市の市場に出荷したり、地域住民や近隣の方の畑や土地を借りて生産活動を行っています。		
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。	①・b・c
<コメント> 利用者の意向や障害、特性に応じて、仕事時間や作業内容、工程などを調整しています。具体的には、作物の皮をむくのが得意な人と作物を運搬する人を分けたり、出荷や販売が得意な人にはその業務を任せたりしています。また、作業工程については、作物のグラム数を利用者がひと目で分かるよう目線の高さに提示したり、作物の結束機械の結束位置に色テープを貼るなど、作業が行いやすいよう工夫されています。さらに、作物ごとに利用者が作成した独自のマニュアルがあり、一人の利用者がひとつの作業だけでなく、多くの作業を行えるように配慮されています。		

19	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。	a・b・c
<p><コメント></p> <p>「岡山県障害者就業・生活支援センター」を紹介したり、離職後に一般就労を希望する利用者にはハローワークと連携するなどの支援を行っています。また、事業所では離職後の利用者に対して事業所の連絡先を伝えて、いつでも相談を受ける体制を整えるなど、離職後の職場定着や生活支援を行っています。さらに、年間行事の一環としてA型就労支援事業所の見学を実施するなどの取り組みも行っています。一方で、離職後の支援に関するマニュアルが整備されておらず、記録についても確認できませんでしたので、マニュアルの作成と支援過程の記録が期待されます。また、利用者と企業とのマッチングが行われていないようですので、現在の委託先業者や販路などから、業務提携としてだけでなく、利用者の離職後の就労先として事業所を紹介してみてもいいのではないでしょうか。</p>		