

障害福祉サービス（自己評価）就労継続支援B型NPO法人おじぞう

0 できていない 1 殆どできていない 2 あまりできていない 3 少しできている 4 だいたいできている 5 できている

評 価 項 目	結 果
就労継続支援事業所の理念・基本方針	
事業所の理念・サービス提供方針を定め、スタッフで共有・周知・実施している。	5
事業所内の見やすい場所に理念・基本方針を掲示している。	5
事業所の理念や実施している内容を、パンフレット等に記入し配布している。	5
利用者様の意思を尊重し、利用者様自身の意思決定の機会を日常的に設けている。	5
社会参加・地域連携について	
利用者様に合った作業・活動・創作活動等を提供している。	5
利用者様が少しずつでも地域・社会に交流できる機会を設けている。	5
関連施設・機関とのネットワークを築き情報交換等を行っている。	5
福祉・教育・医療・就労等の会議・研修に参加している。	5
支援体制について	
スタッフの知識・能力向上を図るため、事業所内研修・会議を定期的に行っている。	5
支援に対する「質の高い支援」を目指している。意識の高いスタッフを各々が目指している。	5
支援目標をスタッフ間で共有し、事業所が一体感をもって支援に当たっている。	5
スタッフ同士で意思疎通をし、共有化するための設備・工夫をしている。	5
権利擁護・虐待防止・苦情対応について	
虐待防止責任者・身体拘束適正化対策担当者を決定し、虐待防止に取り組んでいる。	5
虐待防止・身体拘束対策・苦情対応に対する、第三者委員を取り入れている。	5
虐待防止委員会・身体拘束適正化対策委員会を設置し、定期的に研修を行いそれらの内容を共有・周知している。	5
虐待防止マニュアルを作成し、虐待防止のための手順をスタッフ間で共有・周知している。	5
苦情対応マニュアルを作成し、苦情解決のための手順をスタッフ間で共有・周知している。	5
施設内で虐待が疑われる行為があった場合の対応（通報義務等）について、スタッフ間で共有・周知している。	5
身体拘束の無いようスタッフ全員で、平素から配慮して動いている。	5
虐待・苦情の起きない、利用者様・スタッフにとって居心地の良い風通しのよい施設を目指している。	5
緊急時の対応について	
緊急時対応マニュアル・各種（感染症・自然災害）マニュアルを作成し、対応について平素よりスタッフ同士で話し合っている。	5
ヒヤリハット会議を定期的に行い、事前に利用者様の安全対策・危機管理をしている。	5
BCP業務継続計画書（感染症・自然災害）を作成し、毎年改定しながら、定期研修を行いスタッフに共有・周知をしている。	5
非常災害の発生に備え、年2回以上の避難訓練等を行っている。	5
A E D装置を事業所に配備し定期管理をしながら、施設の外側からもA E Dがあることを表示している。	5
A E D操作・心肺蘇生動作訓練を、年に数回実地講習を受け、スタッフにも操作方法の周知をしている。	5
業務改善と提案について	
業務改善を進めるための方法をスタッフ皆で考えながら、法人（事業所）全体で改善に取り組んでいる。	5
利用者様の意見をサービスに反映させるため、アンケート等を実施し、その結果を公表し、また業務の改善につなげている。	5
一人ひとりのスタッフの声や意見を定期的に聴取し、事業や業務の改善につなげている。	5
サービスの自己評価に取り組んでおり、その結果を公表している。	5
第三者によるサービスの外部評価を行い、その結果を公表し、また業務の改善につなげている。	3
メンタルヘルス相談対応担当者・パワーハラスメント防止担当者を設置し、相談窓口も配置している。	5
法令遵守責任者を配置して法令の遵守意識を高め、違反行為の絶無に努めます。	5
安全担当者を配置して事業所内の安全衛生の保全・改善に心がけ、労働災害等の絶無に努めます。	5
アセスメントについて	
アセスメントについては、定期的（随時）に行い、ご本人・ご家族の状況の変化等について把握するよう努めている。	5
利用者様の心身状況・変化・障害特性をスタッフ間で把握し共有している。	5
利用者様一人ひとりのニーズを把握し、それに沿いながら将来に向けて実践していくことをスタッフ間で共有できている。	5
個別支援計画について	
個別支援計画には、利用者様を主人公として、ニーズ・希望する将来等を実現するための支援内容となっている。	5
個別支援計画の内容は、スタッフ間で共有・周知して、それに沿った支援を実践できている。	5
個別支援計画が、個々の特性・心身の状況・ご本人の希望を尊重したものとなっている。	5
個別支援計画書を、利用者様に定期的に説明しお渡ししている。	5
利用者様の希望や状況に応じた支援について	
モニタリングも実施しており、利用者様の新たなや意向等をお聞きしながら、それに沿った支援に取り組んでいる。	5
利用者様のニーズに応じて、喜び・やりがい・生きがいを感じられる支援になるよう努めている。	5
施設の設備を整えて、利用者様が過ごしやすく居心地の良い環境になるように配慮している。	5
ご家族からのご希望にも対応し、日々安心して過ごしやすい環境を提供し、精神的な安定につながるよう取り組んでいる。	5
利用者様の一般就労にむけた支援について	
就労支援センター・職業センター・ハローワーク様等と連携をし、就労前後における協力依頼をしている。	5
利用者様に一般就労への意思があるかを、平素より柔軟にお聴きしている。	5
一般就労された後も、継続して相談等をお受けし、事業所訪問・モニタリング等の支援の継続をしている。	5
施設外就労先も幾所か契約し、利用者様のご希望時には、無理なく参加いただける体制を整えている。	5
メンタルヘルス（ハラスメント）に対する支援について	
パワーハラスメントの相談対応等の体制を整えている。	5
セクシャルハラスメントの相談対応等の体制を整えている。	5
カスタマーハラスメントの相談対応等の体制を整えている。	5
職場におけるハラスメント防止のための相談窓口を定め、措置を義務づけて方針を明確化し周知・啓発している。	5

【考察】

スタッフ全員での自己評価において（第三者によるサービスの外部評価）がまだ不十分と全員が『3』としました。
 地域連携推進会議は、毎年（年に1度）しているものの、第三者委員制度をどのように活用するか考えていくこととしました。