

(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

有限会社 医療福祉評価センター

② 事業者情報

名称：自立訓練（生活訓練）リンク	種別：自立訓練（生活訓練）
代表者氏名：杉内 良三	定員（利用人数）： 6 名
所在地：〒854-0012 諫早市本町 2-5	TEL：0957-47-5559

*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

自立訓練（生活訓練）リンクは、事業開始当初は、一軒家からスタートしている。現在は諫早市の商店街のビルの中にあり、同じ建物の中に、わーくかんまち（就労移行支援、就労定着支援、生活訓練）、長崎能力開発センターポスティック科（就職に向けた職業訓練）、長崎障害者就業・生活支援センター（企業で働きたい、企業で働いている就業・生活に関する相談や助言、また障がいがある方を雇用する企業、雇用を検討している企業へ向けた相談や助言を行う）の4事業所があり、それぞれの事業所と常に連携がとれる状況である。商店街の中にあることから、利用者がチャレンジしやすい、また就労の匂いを感じることに繋がっており、近所の飲食店で、アルバイトを行うなど商店街の利点を生かした取り組みが実施できている。

対象となる利用者が、知的障がい者・精神障がい者の方で、自立訓練受給者の方であり、病院から退院した方や、ひきこもり生活をされていた方などで、地域での自立した生活を目指している方が利用している。自立訓練は2年間で、まずは地域で生活していくために必要な自信を回復し、さらに希望する将来に向けて、地域資源を活用しながら、社会適応能力や、自立心を高めていくよう支援を行っている事業所である。

④ 第三者評価の受審状況

評価実施期間	令和 2 年 7 月 20 日（契約日）～ 令和 2 年 11 月 11 日（評価結果確定日）
受審回数	今回が初めて

⑤総評

◇特に評価の高い点

①一人ひとりに合わせた「街で暮らし、街で働く支援」への取り組み

障がいがある方の「街で安心して暮らしたい、街で元気に働きたい」(Career)、という思いや、チャレンジを応援(Support)し、「誰もが暮らしやすく、働きやすい地域づくり」を皆様と共に考え、創造(Design)の考え方で、Career Design Support System(4事業所の強みを活かした、一人ひとりに合わせた街で暮らし、街で働くを創造する支援システム)を構築するため、自立訓練(生活訓練)リンクの他に、「就労移行支援、就労定着支援、生活訓練」、「就職に向けた職業訓練」、「企業で働きたい、企業で働いている就業・生活に関する相談や助言、また障がいがある方を雇用する企業、雇用を検討している企業へ向けた相談や助言を行う」の4事業所が同じ建物の中にある。4事業所が同じ建物にあることにより、次の事業へ移行するにあたり、気軽に交流ができるここと、見学がすぐにできることが利用者にとっても安心できることである。また、商店街の中に事業所があることから、近くにアルバイト先があり、アルバイトに行きやすい、事業所にも気軽に立ち寄れるというメリットがある。

②利用者の特性を中心とした支援の工夫

利用者は、自分に自信を持てない、自己肯定感が低くなる傾向にあり、そのため職員間で利用者を褒めたり、卒業した方から成功体験を聞いたりして、自信につなげようとしている。またどんなことでも利用者を否定しないという支援の軸があり、職員が日々実践していく中で、自分の意見を言えるようになったり、地域生活につながる手助けができている。これは利用者中心の考え方であることから実践ができていることの表れである。

③法人内で確立されたネット環境

法人は、事業所を多く経営しており、情報がきちんと行き渡るように、ネット環境を整備している。3種の異なる役割のグループウェアを活用しており、①職員全員に情報を伝える掲示板②利用者の日々の状況を記入できる支援日誌③管理者や所長がマニュアルや、経営執行会議の内容等を確認できる共有ソフトを利用している。利用者の日々の状況は電子媒体を用いてその場ですぐに記録でき、即時で法人や事業所での情報共有ができるため業務が効率化し、利用者の支援にあたる時間が多くのメリットにも繋がっている。

◇改善を求められる点

①利用者に関する支援の手順書作成について

利用者個人の情報などは、アセスメント様式や個別支援計画書の中に記載されている。しかし、利用者一人ひとりについて、個別の場面に応じた支援の手順書は作成していないとのことである。利用者全員ではなく、例えば支援方法で配慮が必要な方や、利用者間でトラブルがあった方など、新人職員が入ってきてもスムーズに支援ができるように、個別の場面に応じた支援の手順書作成を期待する。

②法人で構築されたことを、全職員へ浸透する取り組み

法人内で統一されたマニュアルや規程などが策定され、管理者へは法人から常に情報が入るようになっている。朝礼や事業所内会議などの機会を使って、管理者から他の職員へは情報が十分に行き渡るようにしているとのことである。法人の考え方と相違が出ない為にも、大事なことは繰り返し伝えるなどで、全職員へ浸透する取り組みを期待する。

⑥第三者評価結果に対する施設・事業所のコメント

今回初めての第三者評価を受けさせていただき、事業所のサービスなど時間をかけて自己評価したこと、全職員で振り返りをする有意義な機会を持たせていただきました。良い評価をいただいた点については取り組みを継続しつつ、改善点についてはより意識しながら取り組んでいきたいと思います。
広い視点でのアドバイス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)