

評価の様式例(就労継続支援A型)

分類	理念、事業方針等	評価項目	1	①法人の理念 ②事業方針・将来像 を定めている。
取組み状況	該当・非該当	関連資料	カルチャーブック	
概要・事例	<p>当社の事業が始まった際に、企業理念や事業方針を制定して会社パンフレットに記載していた。</p> <p>平成30年に職員と協同にて当社カルチャーブック(会社の理念、風土等)を作成した。全職員に配布した後に読み合わせを行い、周知徹底に努める。</p> <p>また、新規で雇い入れを行った職員にも個別で管理者よりカルチャーブックの説明を行い、周知をしている。</p>			
分類	理念、事業方針等	評価項目	2	①長期的な事業計画 ②中期的な事業計画 ③年度ごとの事業計画 (収支予算項目を含む。)を策定している。
取組み状況	該当・非該当	関連資料	事業計画書	
概要・事例	<p>当社取締役にて「10年ビジョン」「中期事業計画書」「短期事業計画書」を作成。会社としての方向性を打ち出している。</p> <p>更に業務を行う部署毎に事業計画書を作成し、年間の予定、数値目標等を策定している。</p>			
分類	理念、事業方針等	評価項目	3	①法人の理念 ②事業方針・将来像 ③中長期的な事業計画 を全職員が理解するため、研修の開催等の取組みを定期的に行っている。

取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当	関連資料	
概要・事例	<p>毎朝の朝礼にて外部環境、社会情勢の情報と合わせて理念や事業方針を取締役より職員に向けて話す時間を設けている。</p> <p>毎月行っている全体会議では、事業計画における進捗状況や、修正があった場合の報告を職員に行っている。</p>		
分類	理念、事業方針等	評価項目	4 ①法人の理念 ②事業方針・将来像 ③中長期的な事業計画 を利用者、その家族等が理解するため、説明会の開催等の取組みを定期的に行っている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当	関連資料	
概要・事例	<p>当社では毎年5月に保護者に向けた茶話会を開催。その場にて会社の情報や事業計画の説明を保護者に行っている。</p> <p>その際に利用者の会社内での様子や、課題等の情報を保護者に伝えている。</p> <p>また、保護者からの要望も聞き取るようにしている。</p>		

分類	経営状況の分析	評価項目	5	事業計画に基づく事業の経営・進捗状況を定期的に分析している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>取締役にて毎月定例会議を行っており、その場にて事業計画の進捗状況の確認、細かい調整を行っている。</p>			
分類	経営状況の分析	評価項目	6	経営・進捗状況の分析により課題を把握し、改善に向けた取組み及び必要に応じて事業計画の見直しを行っている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>取締役が行う定例会議にて事業計画の進捗状況、外的要因や社会情勢の情報と合わせて事業計画の見直しをしている。</p> <p>改善、修正が必要な場合は取締役にて事業計画の変更を行っている。</p>			

分類	管理者等の責務	評価項目	7	管理者が自ら業務改善及び効率化に関する対策等を提案し、職員を指導している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>会社内にて定期開催している職員研修にて、管理者が指導を行う機会を設けている。</p>			
分類	管理者等の責務	評価項目	8	管理者が自らサービスの質の向上に関する対策等を提案し、職員を指導している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>会社内にて定期開催している職員研修にて、管理者が指導を行う機会を設けている。</p>			

分類	管理者等の責務	評価項目	9	サービス管理責任者が自らサービスの質の向上に関する対策等を提案し、その他の従業者を指導している。
取組み状況	<input checked="" type="checkbox"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>会社内にて定期開催している職員研修にて、サービス管理責任者が指導を行う機会を設けている。</p>			
分類	職員の質の向上	評価項目	10	①必要な人材像 ②職員の育成方針 ③客観的な職員の評価基準 を定めている。
取組み状況	<input checked="" type="checkbox"/> 該当 ・ 非該当	関連資料	カルチャーブック	
概要・事例	<p>会社内で職員と協同で作成したカルチャーブックにて、会社が求める人材像、職員が目指すべき姿(育成方針)を記載している。</p> <p>但し、客観的な職員の評価基準は記載していない。</p>			

分類	職員の質の向上	評価項目	11	必要な人材像を踏まえた職員採用を行っている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ <input type="radio"/> 非該当	関連資料	カルチャーブック	
概要・事例	<p>会社内で共有しているカルチャーブックに記載している会社が求める人材像を基準として、職員採用を行っている。</p>			
分類	職員の質の向上	評価項目	12	客観的な職員の評価基準により、定期的な人事評価を行っている。
取組み状況	<input type="radio"/> 該当 ・ <input checked="" type="radio"/> 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>現在、会社内に人事評価制度を策定しておらず、取締役による個人面談にて職員個人の年間目標等を見合わせて評価を行っている。</p>			

分類	職員の質の向上	評価項目	13	職員の育成方針及び職員ごとの意向を踏まえ、職員ごとの育成・研修計画を定め、必要に応じてその計画を見直している。
取組み状況	該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	会社内にて職員に向けた研修を開催しているが、年間を通しての計画を定めてはいない。			
分類	職員の質の向上	評価項目	14	全ての職員が、職員ごとの育成・研修計画に基づき、①事業所内の研修 ②外部の研修 に定期的に参加している。
取組み状況	該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	会社内で行う研修は全職員を原則参加として開催している。また、外部での研修にも積極的に参加しているが、どちらも計画に基づいたものではない。			

分類	職員の質の向上	評価項目	15	職員が受けた研修の成果について、レポート、報告会等で全職員が共有している。
取組み状況	該当・ <input checked="" type="radio"/> 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>毎朝の朝礼や定例会議にて研修を受けた職員より報告をしてもらっている。但し、レポートの作成等はしていない。</p> <p>研修を受けた際に資料があった場合には研修ファイルにて管理を行い、全職員が観覧出来る様に保管してある。</p>			
分類	地域福祉への貢献、交流等	評価項目	16	専門学校、大学等の実習生の受入れ、育成等を定期的に行っている。
取組み状況	該当・ <input checked="" type="radio"/> 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>会社内では受け入れる事は可能ではあるが、現在まで受け入れる機会がなく、実績はない。</p>			

分類	地域福祉への貢献、交流等	評価項目	17	ボランティアの受入れを定期的に行っている。
取組み状況	該当・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>地域企業として地域住民との交流はあるが、ボランティアとしての受け入れを行った事はない。</p>			
分類	地域福祉への貢献、交流等	評価項目	18	関係機関(同じサービスを提供する事業所等)と具体的な課題、事例等を検討する会議を定期的に参加している。
取組み状況	該当・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>関係機関との会議等にて取締役、職員個人にて参加する事はあるが、定期的ではない。</p> <p>当社にて会議を開催する事もあるが、定期的ではなく利用者の事例や必要に応じて開催している。</p>			

分類	地域福祉への貢献、交流等	評価項目	19	周辺地域、関係機関等に対し、便りや会報で事業所の情報を提供している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料	ホームページ	
概要・事例	<p>当社ホームページにて会社情報やイベントの告知を行っている。</p> <p>対外的に協力を依頼する場合や、集客を求める場合には書面にて情報を届けている。</p>			
分類	地域福祉への貢献、交流等	評価項目	20	①事業所の行事等の地域への解放 ②地域の行事等への参加 を定期的に行っている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>当社が運営を開始した11年前より、職員と共に地域での地蔵祭りに毎年参加し出店している。</p> <p>令和元年には会社周辺の地域住民に向けて、当社敷地内にて自社開催の秋祭りを10月に開催。</p> <p>自社開催の秋祭りに200名程度の来客があり、今後は毎年開催するものとしている。</p>			

分類	苦情解決、利用者ニーズの把握	評価項目	21	利用者に対し、事業所内の苦情解決制度(窓口)を定期的に周知している。
取組み状況	該当・ <u>非該当</u>	関連資料		
概要・事例	<p>会社内での苦情解決制度、及び窓口を設けており、当社運営規定に明記してある。利用者への周知を行っているが定期的にはなく、新規または中途での雇用を行った場合に全利用者に周知している。</p>			
分類	苦情解決、利用者ニーズの把握	評価項目	22	苦情解決に必要な対応を客観的に判断できるよう、第三者委員等を設置している。
取組み状況	該当・ <u>非該当</u>	関連資料		
概要・事例	<p>現在、会社内に第三者委員会の設置をしていないが、第三者委員会に相応しい有識者に協力を求めている。</p> <p>有識者への協力が得られた後に、第三者委員会を設置する予定としている。</p>			

分類	苦情解決、利用者ニーズの把握	評価項目	23	アンケート等により、サービスの内容に係る利用者ニーズを定期的に把握している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>利用者への個人面談でのサービスに関わる聞き取りは定期的に行っている。個人面談以外にアンケートを行ってはいるが、アンケートに関しては会社内での事例や環境の変化に応じて必要性がある場合のみとなっている。</p>			
分類	苦情解決、利用者ニーズの把握	評価項目	24	利用者ニーズに基づき把握した課題を踏まえ、サービスの質の向上に係る取組みを行っている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>毎朝の朝礼や職員での会議にて利用者のニーズを職員間で共有する。共有した利用者のニーズに対するサービスを職員によつての差を生まず、統一したサービスを提供出来る様に努めている。</p>			

分類	利用者の人権尊重	評価項目	25	人権侵害、虐待、セクシャルハラスメント等に係る事業所内の研修会を定期的で開催している。
取組み状況	該当・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>人権侵害、虐待等に関わる会社内での研修会や、外部講師を招いての研修会を開催している。</p> <p>しかし、決まった日時で定期的には開催はしておらず、会社内のスケジュール等に合わせた。</p>			
分類	利用者の人権尊重	評価項目	26	人権侵害、虐待等が見過ごされないための取組み(管理者による職員ごとの面接、職員相互のチェック等)を定期的に行っている。
取組み状況	該当・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>取締役による職員への個人面談を毎月行っているが、虐待等を見過ごさない為だけの面談ではない。</p> <p>その為、虐待等を見過ごさない為の仕組みとしては弱い部分があると思われる。</p>			

分類	個人情報の保護	評価項目	27	個人情報の保護に係る事業所内の研修会を定期的に開催している。
取組み状況	該当・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>取締役、または責任者より職員に対して個人情報の保護における制約を結んでいる。</p> <p>その際に職員に向けて詳しい要件を説明しているが、職員個人に向けたもので研修会ではなく定期的ではない。</p>			
分類	個人情報の保護	評価項目	28	アセスメント表、支援計画等の個人情報が記載された記録は、施錠可能なキャビネットに保管する等の対応を行っている。
取組み状況	該当 ・非該当	関連資料		
概要・事例	<p>支援計画、個人情報等は会社事務所内に専用の資料室を設けている。資料室は施錠可能となっており、事務所内が無人の状態となる、または必要性がない場合には施錠をしている。</p>			

分類	サービス提供方法等の共有	評価項目	29	提供するサービスの標準的な取扱いを規定する手引書(マニュアル)を作成している。
取組み状況	該当・ <u>非該当</u>	関連資料		
概要・事例	<p>サービスのみを規定したマニュアルは現在ではないが、サービスの取扱いが付随してある資料がある。</p>			
分類	サービス提供方法等の共有	評価項目	30	手引書(マニュアル)の見直しの必要性を判断するため、実務に携わる職員の意見を定期的に確認している。
取組み状況	該当・ <u>非該当</u>	関連資料		
概要・事例	<p>取締役やサビ管にて職員の意見を聞き取る事はあるが、定期的ではなく、必要性に応じてその都度確認している。</p>			

分類	サービス提供方法等の共有	評価項目	31	サービスの提供の記録に当たり、①利用者の心身状況・様子 ②職員が提供した介護・支援 の内容が詳細に記録されている。
取組み状況	該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>職員による支援日報やサビ管による記録にて詳細を把握する事が可能。</p> <p>職員が記録する支援日報においては、改良を加える事で更に詳細を追える様に社内にて協議を続けている。</p>			
分類	サービス提供方法等の共有	評価項目	32	利用者ごとの詳細な課題及びそれに応じた支援方法について、週ごと、月ごと等の頻度で、サービス管理責任者を中心とした職員間で協議・記録し、支援計画の見直しに繋げている。
取組み状況	該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>支援計画の見直しは実施しているが、現段階では固定したスケジュールにて行っていない。</p>			

分類	サービスごとの質の向上	評価項目	33	事業による収入(訓練等給付費を除く。)、必要経費(特に利用者に支給する賃金)等の収支状況を把握し、経営改善に係る具体的な取組みを行っている。
取組み状況	該当・非該当	関連資料		
概要・事例	<p>取締役、総務、作業現場の主任者で毎月会議を行っている。</p> <p>その会議にて収支状況を報告し、経営改善に繋げている。</p>			
分類	サービスごとの質の向上	評価項目	34	経営状況(収支予算・決算を含む。)について、利用者に対し、説明を定期的に行っている。
取組み状況	該当・非該当	関連資料		
概要・事例	<p>利用者に対して収支予算、決算の説明は行っていないが、利用者の作業における収支については全利用者に周知し、理解を深めてもらう取組みを継続している。</p>			

分類	サービスごとの質の向上	評価項目	35	利用者の賃金水準を向上させるための計画を定めている。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>会社内での利用者能力評価において賃金水準の向上を計画している。</p> <p>また、利用者の能力を発揮出来る環境を作り、収益の向上を目指している。</p>			
分類	サービスごとの質の向上	評価項目	36	一般就労が可能と見込まれる者については、一般就労への支援、就労移行支援事業所への引継ぎ等を提供している。
取組み状況	<input checked="" type="radio"/> 該当 ・ 非該当	関連資料		
概要・事例	<p>利用者より一般就労等のニーズがあった場合には当社で可能な提案、引継ぎ等を実施している。</p>			