

【就労継続支援(B型)】かがやけ第2共同作業所

【事業所の概要】

※とうきょう福祉ナビゲーションに掲載された直近の事業所情報、及び法人のホームページ等より転載

(1)運営主体

法人名（所在地）	社会福祉法人かがやけ福祉会（東京都葛飾区）
法人の主な事業	生活介護、就労継続支援B型、共同生活介護（ケアホーム）4か所、相談支援事業

(2)法人の理念、運営方針

法人理念	『みんな かがやけ』 ～みんなが輝く社会を目指して～
運営方針	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある人を主人公に働く場と豊かな生活を実現し、集団の中でたくましく成長していくことを目指します。 ・家族の願いを大切にし、共に障害のある人の願いの実現を目指します。 ・地域の中で、社会と障害のある人をつなぐ架け橋となり、地域と共に歩む施設を目指します。 ・日々の学び合いや、研修・学習を通して専門的力を高め、職員集団として障害のある人と共に成長していくことを目指します。

(3)事業所の概要

所在地	東京都葛飾区
施設開設年月	平成12年4月（平成13年10月 小規模通所授産施設として認可）
利用定員	60人
職員数	15人
作業内容	弁当配食サービス・菓子製造・喫茶接客、受注作業・公園清掃・トイレ清掃

(4)施設の概要

敷地面積	527 m ²
建物面積	1,051 m ²

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤
施設長	1人	
生活支援員	7人	3人
就労支援員	1人	
栄養士	1人	
調理員	4人	
事務員	1人	



〔正面玄関横の喫茶スペース〕

第三者評価の受審実績	平成 22 年度、23 年度、24 年度、25 年度		
取材の対象年度	平成 24 年度	評価手法	標準の第三者評価

【取材メモ】

取材の視点



- ・第三者評価受審の目的、経緯
- ・事業評価(自己評価)のプロセスで得られた気づき
- ・利用者調査、職員の自己評価及び評価機関による評価の結果から得られた気づき
- ・改善に向けた取り組みとその成果、など

■事業所の特色

東京都から認可を受けた平成 9 年から遡ること 17 年、昭和 55 年に水元の地に開設した無認可小規模作業所から当法人の歴史は始まりました。

「どんなに重い障害をもっていても働きたい。」

当時の養護学校を卒業したあと、通う場所のない障害者とその家族の切実な声を受け、公共施設を借りてスタートした事業は、多くの関係者の努力と支援により、現在では生活介護、就労継続支援 B 型、4 か所のケアホーム、そして相談支援の各事業所を区内に展開する規模に発展しました。

当事業所は、法人では 2 番目の法内施設として、9 年前に開設しました。当時の利用者の平均年齢はおおよそ 25 歳、現在も 30 歳と比較的若い利用者が多く、活気にあふれています。

利用者が取り組む仕事の内容は、弁当や菓子類の製造・販売、施設内の喫茶コーナーでの接客サービス、受注作業、屋外作業として公園清掃や弁当の配達など。その他、企業等での実習を多くの利用者が体験しており、中には、トライアル雇用から区内の企業に一般就労した例もあります。就労移行後のアフターケアにも力を入れて取り組んでいます。月 1 回、OB が集まって情報交換を行い、お互いに励まし合う場を設定したり、日帰り旅行を企画して気分転換を図りながら、就労先への定着を支援しています。

職員体制は常勤を中心とした構成とし、就労支援員は区の補助により配置しています。作業として食品の製造・販売や配食サービス(一日 50~60 食)を行っていることから、栄養士、調理員を配置し、施設内の厨房で給食を提供する体制を整えています。また、毎年、保健所の職員に依頼して手洗いの講習を施設内で実施し、感染症予防に取り組んでいます。

■改善の取り組みとその成果①～給食で利用者が“選ぶ楽しさ”を感じられる機会の提供

当事業所は、現在の事業形態に移行する前の旧制度から通算して 4 年連続で第三者評価を受審しています。その目的について、施設長は、第三者の目から見て組織運営及びサービスの提供プロセスがどういったレベルにあるのかを評価してもらい、改善に活かすことにあると話しています。最初は信頼のおける関係者から評価機関の紹介を受けたということですが、4 回目となる今年度は、自分たちの取り組みの水準が全体のどの位の位置にあるのかを知りたいという思いから、多くの評価実績をベースに他との比較の視点を有していると思われる評価機関を選定しました。

評価を受けることで、いろいろな課題を含みつつも、自分たちの取り組みが一定以上の水準にあることを確かめることができた点は、職員にとって大きな自信につながったと言いま

す。中でも、利用者調査において、職員が把握し切れていなかった利用者の声が評価機関を介して事業所に届けられたことで、職員の気づきや励みにつながった点が多くありました。

利用者の声から具体的な改善につなげた事例として、給食における選択の機会を増やしたことがあげられます。利用者の中に“選ぶ楽しさ”に対する要望があることを知り、デザートを数種類用意して、その場で選んでもらう機会を設けたり、麺類やパンを増やして主食の幅を広げるといったことに取り組み、好評を得ています。また、選択の場面が増えたことは、利用者の自己決定を支援する取り組みの強化にもつながっています。

■改善の取り組みとその成果②～外部研修における職員の学びの共有と全体化

職員による自己評価からは、研修に対するニーズが高いことが明らかとなりました。そこで職員の育成に必要と思われる研修の体系を階層別に整理し、東京都社会福祉協議会など外部の研修資源を活用して、計画的な受講を進めています。今のところは中堅職員を中心とした取り組みになっていますが、外部の研修を受講した職員が、その内容を職員会議で報告し、学びの共有と全体化を図るようになった点は、改善の成果に数えることができます。

年度末には施設長が職員と個別の面談を行い、研修に対する要望を含む意向の把握を行っています。また、職員の良い面に着目しながら年間の振り返りを行い、次年度どういうことに取り組んでいきたいかの目標を設定しています。現在は職員の自発性を尊重し、目標の内容については自己申告を基本としています。今後はより具体的な形で目標設定を行うことができるようにしたいと施設長は考えています。

■改善の取り組みとその成果③～主任を中心とする新しいプロジェクトの始動

月2回の職員会議のほか、主任を中心とするリーダー会議を月2回、利用者の支援に議題を絞った会議を隔月で実施しており、組織内のコミュニケーションは風通しのよい状態が保たれています。施設長は、新人もベテランも一支援者として対等な立場で意見を表明し、それをお互いに真摯な態度で聞き合える職員同士の関係性を構築することが組織力を高めるうえで重要と考えています。

利用者に対するサービスの向上を目的とした組織マネジメントの推進にあたり、施設長は主任の役割を重視し、リーダー会議には施設長はあえて入らず、基本的に主任に任せるスタンスを示しています。そうは言っても、けして丸投げするのではなく、主任との日常的なコミュニケーションを通じて相談を受けたり、必要な指導を行うとともに、外部研修を活用して、リーダーとしてのスキルアップの機会を提供しています。そうした取り組みの結果、主任を中心とした新しいプロジェクトが動き始めており、今後、確かな成果を生み出すことが期待できる状況が生まれています。

■取材後記

理事長がほぼ毎日、フルタイムで出勤し、現場で利用者や職員に声かけをしたり、施設長の管理業務をサポートしています。そうした中で経営層と現場の一体感が生まれ、組織の強みにつながっています。今年度は利用者とその家族、職員の意向を把握しながら、法人としての理念の再構築に取り組みました。これまでの歩みを踏まえ、法人の新しい歴史が切り拓かれようとしています。事業所で出会った利用者の輝く笑顔が、法人の未来を明るく照らしているように感じました。