

【就労継続支援(B型)】うめの木作業所

【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より転載

(1)運営主体

法人名（所在地）	特定非営利活動法人国立ルピナス（東京都国立市）
法人の主な事業	就労継続支援（B型）、生活介護、放課後等デイサービス

(2)法人の運営方針

事業の目的	利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、就労の機会を提供するとともに生産活動、その他の活動の機会を通じて、知識及び能力向上を図るため必要な訓練を行う。
サービス方針	<ul style="list-style-type: none"> ・簡単な作業を通して社会自立への手助けを目指す。 ・各々、利用者の年齢に適した生活が出来て、常に精神的安定が保てるように努める。 ・心豊かに地域の中で暮らしていく知恵が身に付くように工夫する。

(3)事業所の概要

所在地	東京都国立市
施設開設年月	平成20年4月
利用定員	30名
職員数	12名（常勤4名、非常勤8名）
作業内容	お菓子の袋詰め、ダイレクトメールの封入、書類・封筒づくり、ふきんづくり等

(4)施設の概要

建物面積	202.9 m ²
------	----------------------

(5)職員体制

職種	常勤	非常勤
所長	1名	
主任（サービス管理責任者）	1名	
職業指導員	1名	
生活支援員	1名	8名



第三者評価の受審実績	平成 23 年度		
取材の対象年度	平成 23 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

国立駅南口から放射状に伸びる通りの一つをまっすぐ 15 分ほど歩くと、当事業所の入ったビルが左手に見えてきます。建物の 1、2 階に分かれた作業室で、23 人の利用者が平日の朝 9 時から昼休みを挟んで 15 時半まで、集中して作業に取り組んでいます。

当事業所は知的障害をもつ子どもの親が中心になって昭和 61 年に市内に開設した小規模作業所を前身としています。平成 19 年に法人格を取得し、平成 20 年から障害者自立支援法に基づく就労継続支援 B 型事業所に移行しました。

利用者に少しでも多くの工賃を支払うことができるよう、受注作業に力を入れて取り組むとともに、作業の効率化を図るための封緘機、シーラー、結束機、折機などの機械を導入して、仕事の安定的な確保に努めています。また、作業所内をパーテーション等で区切らず、フロア全体を見渡せるようにして、事故やケガ、トラブル等の防止に努めています。

東京都が発表した平成 24 年度の都内就労継続 B 型事業所の平均工賃の調査結果において、当事業所は月額 25,793.5 円で、625 事業所中 81 番目にランクされています。

事業所では、障害があっても地域の中で充実した生活を送れるよう、作業のほかに、月 1 回、近隣のアミューズメント施設等に出かけて皆でボーリングをしたり、映画や食事などを楽しむ機会を設けています。年に 1 回は一泊旅行に出かけるなど、利用者が社会の中でいろいろな体験をすることで豊かな地域生活を送れるように支援しています。

昨今は利用者の高齢化にともなう問題が徐々にクローズアップされてきました。事業所では、利用者が安心して作業に取り組める環境の整備を課題に据え、昨年度より隣接の部屋を新たに借り受け、利用者が気分転換を図ったり休養をとれるスペースを確保しました。



■改善の取り組みとその成果①～利用者に対する呼称の見直しを通じた権利擁護の徹底

3 年に 1 回以上の受審が望ましいという都の指針を受け、平成 23 年度に最初の第三者評価を実施しました。事業所では、第三者の目から自分たちの取り組みを客観的に見てもらうチャンスと捉え、都内の親の会の上部団体に問い合わせをして、知的障害の分野に明るいと思われる評価機関の紹介を受けたそうです。

初めてだったこともあり、自己評価の作業ではその項目の多さに戸惑いを覚えたと言います。しかし、事業所を取り巻く法制度が変化していく中で、東京都がどういうことをスタン

ダードにしようと考えているのかを全体で確認することができた点については意味があったと所長は話しています。

現在、作業室内の柱には、「利用者と呼ぶときは名前に必ず『さん』『くん』を付けましょう！」という標語が記された紙が貼ってあります。それには所長の自分に対する注意喚起の意味合いも込められていると言います。利用者が幼いころから関わりを持っている所長は、どうしても子どもに対するような接し方になってしまいがちとのこと。ただ、それをよしとしてしまうと周りの職員に悪い影響を及ぼしかねないので、あえて標語にして貼り出したそうです。

利用者本人の感じ方によっては職員による呼称も人権侵害になりかねません。それは障害者虐待防止法の施行以前からそうだったわけですが、第三者評価及びその中で実施される利用者調査における共通評価項目に関連する内容が含まれていたことにより、事業所の現状を振り返り、問題を明らかにして、その解決を目指す取り組みにつなげることができたと所長は語ってくれました。

■改善の取り組みとその成果②～利用者の夢や願いを家族が知り協力に向かうきっかけづくり

当事業所では、利用者に対する個別支援計画を策定する際、利用者本人及びその家族に対するアンケートをそれぞれに行っています。本人の意向や将来の希望等を把握する一方、家族からは利用者の生活状況等に関する情報とともに、家族としての要望を吸い上げることを目的としています。個別の状況に応じて、職員との面談で意向の把握を行っている利用者もいますが、面談時間の確保が難しいとの理由により、アンケートによる方法を原則としています。実際には、利用者が自分で記入するよりも家族が聞き取って書くことのほうが多く、事業所は家族に対し、たとえ家族の思いとは異なる意見だったとしても、利用者の声をありのままに聞き取ってほしいと伝えています。それがきっかけとなって、利用者が大切に温め続けていた将来への願いを家族が知り、その実現に向けた家族の協力を受けやすくなったといった効果も生まれています。

■改善の取り組みとその成果③～業務マニュアルの作成による標準化の仕組みの整備

評価機関からは、それまで職員同士が口頭で伝達し、共有していた業務の基本的な手順を明文化し、一定以上の業務水準を安定的に維持する仕組みの整備が望ましいとの指摘を受けました。事業所では業務マニュアルを作成するまでもなく、所長の指導のもとで業務の標準化を実現してきたことから、そこに問題があるという認識はなかったと言います。しかし、事業所を牽引してきた幹部職員の世代交代を視野に入れ、将来、利用者及び職員が困ることのないよう、できるうちに準備しておくことがやはり必要と判断して、ベテラン職員を中心に、統一性のある業務マニュアルを短期間で完成させました。すでに確立していた手順を文書化するだけだったので、それほどたいへんな作業ではなかったと所長は話しています。

■取材後記

景気の影響を受けやすい受注作業を中心としながら切れ目なく仕事を確保し、都内でも高い水準の工賃を利用者に還元しています。人的ネットワークを通じて仕事を受注する営業力と、利用者の状況に合わせて工程を組み立て、作業の質を一定以上に保つ管理能力の両方が、バランスよく職員集団が備わっていることがわかりました。