

[様式 9 - 1]

福祉サービス等第三者評価結果

総合評価

受診施設名	社会福祉法人京都市よしだ福祉工場	施設種別	障害事業所 就労継続支援 A 型 (旧体系：)
評価機関名	一般財団法人社会的認証開発推進機構		

令和 5 年 6 月 1 2 日

総 評

「京都市よしだ福祉工場」は、企業等への一般的な就労に困難を抱える利用者と雇用契約を結び、本人の能力や特性に合わせた柔軟な働き方を支援する「就労継続支援 A 型事業所」です。経営母体の「社会福祉法人京都市よしだ福祉工場」は、福祉就労の場を拡充するため、授産施設建設活動の運動を推進していた「知的障害者の親の会京都手をつなぐ育成会」の活動を原動力として平成 10 年に設立されました。当事業所の他には、京都市南部の多機能型施設である「西寺育成苑」や当事業所の建物内に併設される就労継続支援 B 型「京都市よしだ学園」の運営を担われています。「京都市よしだ学園」とともに京都市から指定管理を受けて運営されています。当事業所は、京都市左京区の吉田山西側の地区に位置し、京都大学や中学校、小学校、病院、文化施設などが数多く集積する、古くからの文教地区にあります。

「京都市よしだ福祉工場」は、知的障害のある利用者を対象に、働く場を提供する事業所として平成 6 年に開設され、一人ひとりの特性や個性に応じた配属先や仕事内容を決めるよう配慮されており、利用者自身の障害の状態や体調等に合わせた働き方が可能となるよう、生活面のアドバイスを含めたきめ細かい就労継続支援に取り組まれています。

現在、京都市内 7カ所（2023年3月現在）の清掃作業場所ごとにチーム編成され、利用者は現場まで各自通勤しています。就労にあたっては、事業所と利用者間で雇用契約を締結し、労働基準法で定める労働者としての立場を保持しながら、利用者の意向や特性・能力に応じた柔軟な働き方が用意されています。また、レクリエーションと相互交流を目的とした昼食会が現場毎に月 1 回実施されており、利用者の希望や嗜好により、その都度、会場や場所が決められています。

法人理念には「私たちは、利用者と職員が喜び合って一緒に成長する支援を目指します」「私たちは、利用者が充実感を持って活動できる支援を目指します」「私たちは、利用者が社会とともにある(社会の中で共に生きる)ことを実感できる支援を目指します」と謳われています。

「職員行動指針」においては、利用者の尊厳や個性、意向を尊重し、職務に必要な専門的知識の研鑽と成長、チームワークの醸成、情報発信の強化、地域課題やニーズの把握と公益的取組みの推進などが打ち出されています。また、清掃業務を希望する障害者向け職能研修として「清掃研修」をハートピア京都において実施し、事業所が保有する専門的知識やスキルを社会に還元されています。

事業活動においては、半年ごとのモニタリングとヒアリング及び利用者・家族へのアンケート実施により、利用者ニーズの充足に向けた取り組みが行われています。作業場ごとに作業手順を定めたマニュアルが整備され、日々の活動記録はタブレット内の支援ソフトに記録され、情報共有できるシステムが構築されています。また、階層別の人材育成計画が策定され、人事考課制度の本格導入に加えて、年 2 回の職員個別面談により、目標管理に取り組まれています。加えて、「中長期ビジョン」に基づく中期計画としての「スマイルプラン 2026」において、利用者

	<p>・家族、職員、地域社会、組織・財政基盤強化に関する項目別目標が掲げられており、今後のさらなる組織整備に期待がもてる事業所です。</p>
<p>特に良かった点(※)</p>	<p>I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している 経営環境をとりまく環境と経営状況の把握・分析について、「京都市北部障害者自立支援協議会」の就労支援部会への参加や全国就労支援A型ネットワーク、京都市障害者就労支援推進会議に参加し、情報の収集と各事業所の持つ情報等を共有している。また、顧問契約を結んでいる社会保険労務士及び税理士から定期的に情報提供を受け、経営状況の分析や学習会を行っていることから、法令の改正などの経営環境の変化に対し、确实・迅速に対応する姿勢が伺え、高く評価できます。</p> <p>II-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている 福祉人材の確保・育成については、目標管理の一環として人事考課制度を導入されており、年2回の個人面談の際には面談表を用いて、評価の内容や業務の振り返り、次期に向けての目標設定などが行われています。また、国家資格に関わる受験費用の負担(3回まで)や資格手当の支給などの制度面の整備も行われ、有給休暇の時間単位取得や有給休暇取得率アップという課題にも意欲的に取り組まれています。</p> <p>III-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている 福祉サービス実施記録については、作業現場が市内7カ所に分散しているため、その対策としてタブレットが支給され、各担当者が障害福祉向け支援ソフト「ほのぼの」によって、個別支援計画に基づき、日々の活動内容が記録されています。記録された情報は事後に一括更新されることで、現場が異なる他の職員との情報共有が可能となっており、職員会議等に活用されていることは高く評価できます。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている 日常的な福祉サービスの質の向上に向けた個々の取組は認められますが、年1回以上の計画的な自己評価の実施や第三者評価の結果を活かすための具体的取組がなされていません。今回の第三者評価受診を契機として、評価結果の有効活用のために、評価結果の問題点の分析と検証を行うためのサービス向上委員会等を設置し、定期的な自己評価の実施と併せて、PDCAサイクルに基づく評価体制構築に取り組まれることを期待します。</p> <p>III-1-(5) 日常の事業活動においての利用者の安心・安全を確保する取組み及び危機管理としてのヒヤリ・ハット事例の記録は行われていますが、分析・検討・改善の基本データとなるヒヤリ・ハット事例集としてのとりまとめが未整備でした。また、事故発生時の責任体制や事故要因の分析、改善策、再発防止策に関して、マニュアル等による手順が明確にされていません。事故発生を未然に防ぎ、作業場の安全チェック基準や職員の危機対応の具体的マニュアルなど、リスクマネジメント体制の整備が望まれます。</p>

※それぞれ内容を3点程度に絞って掲載しています。評価項目毎のコメントは「評価結果対比シート」の「自由記述欄」に記載しています。

京都府福祉サービス等第三者評価事業

[様式9-2]

【障害事業所版】 評価結果対比シート

受診施設名	社会福祉法人京都育成の会 京都市よしだ福祉工場
施設種別	障害事業所
評価機関名	一般財団法人社会的認証開発推進機構
訪問調査日	2023年3月16日

I 福祉サービスの基本方針と組織

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-1 理念、基本方針	I-1-(1) 理念、基本方針が確立・周知されている。	1	① 理念、基本方針が明文化され周知が図られている。	A	A
[自由記述欄]					
I-1-(1) 理念・基本方針はパンフレット、ホームページおよび事業所玄関に掲示されていることを確認した。また、令和3年11月法人において「中長期ビジョン」が承認され、従来の基本方針に代わる「職員行動指針」や中期計画である「スマイルプラン2026」に具体的方針が反映された。これら内容は令和4年4月、理事長から全職員に対して説明・周知がなされ、ツイッターでも発信されたことを聞き取ることができた。また、障害のある本人や家族への周知については、年2回以上実施される「家族会(保護者会)」で説明がなされ、その周知状況については、令和4年10月実施の「利用者・家族アンケート」により確認することができた。					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-2 経営状況の把握	I-2-(1) 経営環境の変化等に適切に対応している。	2	① 法人として事業経営をとりまく環境と経営状況が的確に把握・分析されている。	B	A
		3	② 経営課題を明確にし、具体的な取組を進めている。	A	A
[自由記述欄]					
I-2-(1) 社会福祉事業全体の動向については、「京都市北部障害者地域自立支援協議会」の就労支援部会に施設長が参加し情報収集している。また、障害者の雇用の促進や職業生活の安定を図る「障害者就業・生活支援センター」や「全国就労継続A型事業所全国協議会」などとも連携し、地域や全国の就労継続支援や事業所を取り巻く環境について把握・分析していることが聞き取れた。よって通番2は自己評価BをA評価とした。経営課題の明確化や具体的な取組みでは、年間顧問契約をしている社会保険労務士及び税理士との情報交換や定期的な学習会を管理職参加の上で実施していることを聞き取ることができた。また、経営状況や課題の役員間における共有については、理事会議事録及び定時評議員会議事録で確認でき、内容については適宜、職員会議にて報告・周知していることが聞き取れた。					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-3 事業計画の策定	I-3-(1) 中・長期的なビジョンと計画が明確にされている。	4	① 法人として中・長期的なビジョンを明確にした計画が策定されている。	A	A
		5	② 中・長期のビジョンを踏まえた単年度の計画が策定されている。	A	A
	I-3-(2) 事業計画が適切に策定されている。	6	① 事業計画の策定と実施状況の把握や評価・見直しが組織的に行われ、職員が理解している。	B	A
		7	② 事業計画は、障害のある本人等に周知され、理解を促している。	B	B
[自由記述欄]					
I-3-(1) 法人の「中長期ビジョン」に基づいて、法人の基本方針としての「職員行動指針」及び中期計画である「スマイルプラン2026」が作成されていることを理事会議事録にて確認した。また、中長期計画の内容が反映された令和5年度の「よしだ福祉工場事業計画」も確認することができた。 I-3-(2) 単年度の事業計画の策定については、月に1~2回開催される職員会議議事録により、事業計画の内容等を職員間で検討していることが確認できた。また、事業計画の修正があるときは理事会に報告していることが聞き取れたため、通番6は自己評価BをA評価とした。障害のある本人や家族への事業計画の周知については、家族会議(年間2回以上開催)で説明されたことが「2022年度第1回家族会議事録」から確認できた。不参加者には「議事報告書」を配布しているが、内容を分かりやすくした資料の作成は未着手で、理解を促進するための周知・説明の取組みについても、課題が残ることが聞き取れた。					

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
I-4 福祉サービスの質の向上への組織的・計画的な取組	I-4-(1) 質の向上に向けた取組が組織的・計画的に行われている。	8	① 福祉サービスの質の向上に向けた取組が組織的に行われ、機能している。	B	B
		9	② 評価結果に基づき組織として取組むべき課題を明確にし、計画的な改善策を実施している。	C	C
[自由記述欄]					
I-4-(1) サービスの質の向上に向けての検討や改善についての取組みについては、年3~4回開催の理事会、月1回の施設長会議、月1~2回の正職員職員会議、非常勤職員については月1回の面談及び引継ぎノート等によって協議・検討が行われていることを議事録等により確認した。ただ、年1回以上の事業所の自己評価については実施されておらず、福祉サービス向上の日々の取組みに対して自己評価する仕組みがないことが聞き取れた。また、第三者評価受診後の対応として、評価において明らかになった課題については職員会議で検討・共有しているが、評価結果の分析や改善計画等の文書化まではなされていないことが聞き取れ、組織的に評価・分析を行う取組みが不十分であることが確認できた。					

Ⅱ 組織の運営管理

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅱ-1 管理者の責任とリーダーシップ	Ⅱ-1-(1) 管理者の責任が明確にされている。	10	① 管理者は、自らの役割と責任を職員に対して表明し理解を図っている。	B	B
		11	② 遵守すべき法令等を正しく理解するための取組を行っている。	B	B
	Ⅱ-1-(2) 管理者のリーダーシップが発揮されている。	12	① 福祉サービスの質の向上に意欲をもち、その取組にリーダーシップを発揮している。	A	A
		13	② 経営の改善や業務の実行性を高める取組にリーダーシップを発揮している。	B	A

[自由記述欄]

Ⅱ-1-(1) 管理者としての役割と責任の表明については、法人の「役割等級表」及びホームページの施設長挨拶で文書化されていることを確認することができた。職員周知は職員会議で常に行われているほか、スマホによりプッシュ通知等を閲覧できるアプリ「さくら連絡網」を職員全員が登録しており、組織の指揮命令系統が周知されていることが聞き取れた。また、有事や不在時の権限委任等については、現在作成中の「緊急(事故)対応マニュアル」で文書化する予定であることを聞き取れた。各種法令のリスト化については、一か所で閲覧できるよう検討中である。各種法令に関わる勉強会・研修会への参加については、令和4年度の「研修計画」および弁護士が参加する「虐待防止委員会」資料から確認することができた。

Ⅱ-1-(2) 管理者は、研修提案や支援方法のあり方などの福祉サービスの質の向上に向けて取り組んでおり、年に2回の施設長による職員ヒアリング(事務局長同席)を実施するなど、経営の改善や人材の育成、雇用環境の改善などに取り組んでいることを聞き取ることができた。また、法人顧問である社会保険労務士のアドバイスのもと、令和2年度から人事考課制度が導入されており、法人管理部門と施設長が職員の目標達成度の評価を行い、次期目標設定等を通じて人材育成管理に携わっていることを「成果・実績考課表」で確認することができたため、通番13は自己評価BをA評価とした。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅱ-2 福祉人材の確保・養成	Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成計画、人事管理の体制が整備されている。	14	① 必要な福祉人材の確保・定着等に関する具体的な計画が確立し、取組が実施されている。	B	A
		15	② 総合的な人事管理が行われている。	B	A
	Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況に配慮がなされている。	16	① 職員の就業状況や意向を把握し、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。	B	A

[自由記述欄]

Ⅱ-2-(1) 福祉人材の確保・育成や人員体制の構築については、事業計画の中の人材計画に基づいていることを「施設長会議議事録」から確認することができた。平成30年3月「きょうと福祉人材育成認証制度」の認証を受けており、資格取得受験費用の補助制度(3回まで)や資格手当支給制度についても確認できたため、通番14は自己評価BをA評価とした。また、法人職員としてあるべき姿を明文化した「職員行動指針」が作成されており、人事考課は「成果・実績考課表」「面談票」により、職員の意向を聞き取った上での目標設定が可能となっている。これらの取組みにより、通番15は自己評価BをA評価とした。

Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況については労働環境の整備が進行中であり、労働時間管理については「時間外・休日勤務申請書」等により適切になされていることを確認した。また、年2回の職員ヒアリングの実施や法人事務局を中心に、心身の健康についての相談窓口設置を進めていること等を聞き取った。有給休暇を取得しやすくするため、時間単位の有給休暇取得日数を3日から5日に拡大し、ほかにメンタルクリニックの相談窓口を紹介したチラシを職員に配布していることなどを聞き取ることができたため、通番16は自己評価BをA評価とした。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅱ-2 福祉人材の確保・養成	Ⅱ-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。	17	① 職員一人ひとりの育成に向けた取組を行っている。	B	A
		18	② 職員の教育・研修に関する基本方針や計画が策定され、教育・研修が実施されている。	B	B
		19	③ 職員一人ひとりの教育・研修の機会が確保されている。	B	A
	Ⅱ-2-(4) 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成が適切に行われている。	20	① 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成について体制を整備し、積極的な取組をしている。	B	B

[自由記述欄]

Ⅱ-2-(3) 職員一人ひとりの育成に向けた取組については、「職員行動指針」や「階層別育成計画」で明文化され、年に2回の個別面談時に、一人ひとりの1年の振り返りと次期に向けての具体的な目標の設定が行われていることを「成果・実績表」および「面談表」で確認することができたため、通番17は自己評価BをA評価とした。キャリアパス制度に則り職員研修計画が作成され、オンラインによる受講なども取り入れ実施されている。なお、業務上必要とされる専門資格が文書明示されていないなどの課題があるため、今後は等級表に必要な資格を入れる予定であることを聞き取った。各職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等については、人事考課により把握していることを聞き取った。現場ごとに作成された作業マニュアルによるOJTの実施や、職員の能力や知識、習熟度に応じて、必要な外部研修に参加できるよう奨励していることが聞き取れたため、通番19は自己評価BをA評価とした。

Ⅱ-2-(4) 実習に関する基本姿勢は「介護等体験実習オリエンテーション」資料において表明されている。実習は学校などとの打ち合わせにより進行しているが、施設におけるカリキュラム、実習プログラム、進行マニュアル等が整備されておらず、今後の課題であることを確認した。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅱ-3 運営の透明性の確保	Ⅱ-3-(1) 運営の透明性を確保するための取組が行われている。	21	① 運営の透明性を確保するための情報公開が行われている。	A	B
		22	② 公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組が行われている。	A	A

[自由記述欄]
 Ⅱ-3-(1) 法人運営における理念・職員行動指針・第三者評価の受診結果・事業計画・予算及び現況報告書等については、ホームページに記載又はリンクが貼られていることを確認できたが、地域へ向けての理念や基本方針の印刷物等については、令和5年度事業計画に地域向けの事業計画の発行が予定されていることを確認した。苦情の相談体制や内容については公表されていないため、通番21は自己評価AをB評価とした。公正かつ透明性の高い適切な経営・運営を行うための取組として、年2回顧問契約している税理士による監査を受けていることを聞き取った。また「経理規程」や「専決規程」にて会計処理のルールが明確にされている。事業分野における外部の専門家によるチェック体制としては、労働問題関係及び人事労務面に関わる事項は社会保険労務士がチェックし、虐待防止その他の事業にかかるコンプライアンスに関しては弁護士のチェックを受けていることが聞き取れた。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果		
				自己評価	第三者評価	
Ⅱ-4 地域との交流、地域貢献	Ⅱ-4-(1) 地域との関係が適切に確保されている。	23	① 障害のある本人と地域との交流を広げるための取組を行っている。	B	A	
		24	② ボランティア等の受け入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	非該当	非該当	
	Ⅱ-4-(2) 関係機関との連携が確保されている。	25	① 福祉施設・事業所として必要な社会資源を明確にし、関係機関等との連携が適切に行われている。	B	A	
		Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組を行っている。	26	① 福祉施設・事業所が有する機能を地域に還元している。	B	B
			27	② 地域の福祉ニーズに基づく公益的な事業・活動が行われている。	B	A

[自由記述欄]
 Ⅱ-4-(1) 地域との関わり方についての基本的な考え方については、職員行動指針や中長期ビジョン等で文書化されていることが確認できた。地域との交流は、7カ所ある市内の現場において、当該施設のイベントへの参加や訪れる施設利用者等との日常的な挨拶を通して行われている。また、地域における定期的な交流の機会として、吉田地区の定期的な清掃活動や国際交流会館のイベント「Kokokaオープンデイ」に参加し、プレゼント等の配布を行っていることが聞き取れたため、通番23は自己評価BをA評価とした。
 Ⅱ-4-(1) ボランティアの受け入れを実施していないため「非該当」とした。
 Ⅱ-4-(2) 福祉サービスに関わる関係各機関・団体等の社会資源リストがあり、家庭問題や虐待事案については、障害者地域生活支援センターや社会福祉協議会等との連携のもとに問題解決が図られ、関係団体とのネットワークが形成されていることを聞き取ることができたため、通番25は自己評価BをA評価とした。
 Ⅱ-4-(3) 施設機能の地域への還元については、吉田学園の屋上を「五山の送り火」当日に地域の人々に開放していることを聞き取った。清掃業務の現場が京都市内7か所に分散しており、すべての現場において地域交流・地域貢献の機会を設けることが難しいことを聞き取った。災害時の役割については、BCP計画に記載する予定であることを聞き取った。
 Ⅱ-4-(3) 地域の福祉向上のための取組みとして、ハートピア京都において、清掃研修を希望する障害者向け研修を行っており、また、「京都市北部障害者地域自立支援協議会」や「京都ほっとはあとセンターブロック会議」等への参加も確認できた。地域活動の内容は、単年度事業計画書に記載されていることが確認できたことから、通番27は自己評価BをA評価とした。

Ⅲ 適切な福祉サービスの実施

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	Ⅲ-1-(1) 障害のある本人を尊重する姿勢が明示されている。	28	① 障害のある本人を尊重した福祉サービス提供について共通の理解をもつための取組を行っている。	B	B
		29	② 障害のある本人のプライバシー保護等の権利擁護に配慮した福祉サービス提供が行われている。	B	B
	Ⅲ-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意（自己決定）が適切に行われている。	30	① 利用希望者に対して福祉サービス選択に必要な情報を積極的に提供している。	A	A
		31	② 福祉サービスの開始・変更にあたり障害のある本人（家族・成年後見人等含む）にわかりやすく説明している。	B	A
		32	③ 福祉施設・事業所の変更や家庭への移行等にあたり福祉サービスの継続性に配慮した対応を行っている。	B	B

[自由記述欄]

Ⅲ-1-(1) 障害のある本人を尊重した福祉サービスの実施については、理念や基本方針から読み取ることができ、法人の「倫理綱領」にも明記されていることが確認できた。さらに、一定の水準の実施方法として、各部署毎には作業手順を記したマニュアルが整備されているが、職員の利用者対応の方法や考え方をまとめた業務マニュアルは整備されていなかった。虐待防止については、「虐待防止対応規程」が整備され、虐待防止職員研修の開催やオンラインで「障害者虐待とは・支援者虐待を防ぐ」を全職員が受講し、研修報告書を施設長に提出させるなど、職員の理解を深める取組みを確認することができた。また、見学時(京都大学)、男性更衣室前にはアコーディオン・カーテンが備え付けられ、建物構造を補完・改善する工夫が行われていることを確認することができた。しかし、プライバシー保護についての規程・マニュアル等の文書は確認できなかった。ホームページでは福祉サービスの活動状況の写真や、具体的な1日のスケジュール例を掲載するなどして分かりやすく説明されていることが確認でき、利用希望者には個別に見学や実習を行って説明していることを聞き取ることができた。サービス開始時には、パンフレット資料を用いて説明を行い、現場見学等も実施し理解を得るようにしている。また、「重要事項説明書」を用いて本人や家族にサービス内容を説明し、「利用契約書」で同意を得ていることが確認できた。サービス変更時には本人の希望を尊重し、納得の上で同意を得ていることを聞き取った。意志決定が困難な場合には、家族等へ丁寧に説明がなされ、その同意を得ていることが聞き取れたため、通番31は自己評価BをA評価とした。

Ⅲ-1-(2) 他事業所への引継ぎ時には、福祉サービスの継続性に配慮した対応が行われていることが聞き取れた。しかし、引き継ぎ手順等を記した文書は作成されていない。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅲ-1 本人本位の福祉サービス	Ⅲ-1-(3) 障害のある本人のニーズの充足に努めている。	33	① 障害のある本人のニーズの充足に向けた取組及び相談や意見を述べやすい環境を整備している。	B	A
	Ⅲ-1-(4) 障害のある本人が意見等を述べやすい体制が確保されている。	34	① 苦情解決の仕組みが確立しており、周知・機能している。	B	B
		35	② 障害のある本人からの相談や意見に対して把握する仕組みがあり、組織的かつ迅速に対応している。	B	B
	Ⅲ-1-(5) 安心・安全な福祉サービスの提供のための組織的な取組が行われている。	36	① 安心・安全な福祉サービスの提供を目的とするリスクマネジメント体制が構築されている。	B	B
		37	② 感染症の予防や発生時における障害のある本人の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。	B	B
38	③ 災害時における障害のある本人の安全確保のための取組を組織的に行っている。	B	B		

[自由記述欄]

Ⅲ-1-(3) 障害のある本人のニーズの充足については、毎日の声かけやコミュニケーションはもとより、利用者面談を年2回実施していることが確認できた。本人・家族との「連絡帳」から、意見やニーズを読み取り、今年度からは家族アンケートも実施して、利用者ニーズの把握と充足に努めていることが確認できたため、通番33は自己評価BをA評価とした。

Ⅲ-1-(4) 「苦情解決要綱」があり、施設長が苦情解決責任者、現場支援員が苦情受付担当者となって、第三者委員も任命されていることが確認できた。苦情の公表はなされていないが、「苦情処理結果報告書」を苦情の申出人に交付していることが確認できた。アンケートは年1回(R.4.10/21)実施し、意見やニーズを収集・分析している。問い合わせや苦情は、発生後すぐに施設長と職員が検討し、迅速に対応にあたっていることを業務日誌やケース記録で確認することができたが、苦情対応の手段や流れが文書によりマニュアル化されていない。

Ⅲ-1-(5) リスクマネジメント体制としては、ヒヤリハットについては業務日誌に記載する欄が設けられており、その都度、職員会議で共有・検討されているが、事例集として管理されていない。事故対応等については「緊急対応マニュアル」にて手順が明示されていることを確認した。健康管理については、利用者それぞれのケース記録、フェースシート、訪問看護師のコメントなどで、個別に管理・把握していることを確認した。避難訓練は年1～2回を毎年実施しているが、安全確保・事故防止・救急法など職員に周知すべき研修が不足していることが聞き取れた。感染症の予防については感染症、食中毒対応マニュアルによる記載を確認したが、マニュアルの見直しや更新の記録が見当たらなかった。前回調査時に対応が不足していた吐しゃ物処理のセットとマニュアルについては、各現場で整備していることが聞き取れた。災害時の状況確認や緊急連絡の方法については「従業員名簿兼電話連絡網」が整備され、責任者が保持していることを確認した。災害時の対応については、「防火管理規定」はあるが、災害時の全体的な対応体制の整備がなされておらず現在、マニュアル作成中であることを聞き取った。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
Ⅲ-2 福祉サービスの質の確保	Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスの一定の水準を確保するための実施方法が確立している。	39	① 提供する福祉サービスについて一定の水準を確保するための実施方法が文書化され福祉サービスが提供されるとともに見直しをする仕組みが確立している。	B	B
	Ⅲ-2-(2) 適切なアセスメントにより福祉サービス実施計画が策定されている。	40	① アセスメントに基づく個別支援計画等を適切に策定している。	A	A
		41	② 定期的に個別支援計画に基づく評価・見直しを行っている。	A	A
	Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録が適切に行われている。	42	① 障害のある本人に関する福祉サービス実施状況の記録が適切に行われ、職員間で共有化されている。	B	A
		43	② 障害のある本人に関する記録の管理体制が確立している。	A	A

[自由記述欄]

Ⅲ-2-(1) 提供する福祉サービスについては、個別支援計画等に基づいた利用者主体の支援がなされているが、一定のサービス水準を確保するための実施方法を文書化したマニュアル等の整備については、途上であることを聞き取れた。7か所の仕事現場それぞれには、作業手順を記したマニュアルが整備されていることを確認することができた。

Ⅲ-2-(2) 施設長を個別支援計画策定責任者としており、アセスメントシートを通じて利用者のニーズや状況に応じた個別支援計画の策定や支援が実施されている。日々の利用者の声や家族面談、家族アンケート等の結果から、個々の利用者や家族の状況や意向を把握し、職員会議などで検討し、個別支援計画に反映させていることを、モニタリング面談用紙、ケース記録、個別支援シートなどから確認した。個別支援計画の策定や利用者の希望や意向を反映させた実施状況については、職員による検討会議の実施や年2回の定期的な見直しが実施されていることを確認した。

Ⅲ-2-(3) 定められた統一様式で「個別支援計画」は作成・記録されている。各現場ではタブレットを利用し、報告書等の作成が行われるなど、支援ソフト「ほのぼの」を活用し、職員間で情報共有されていることが聞き取れたため、通番42は自己評価BをA評価とした。「個人情報保護規定」が整備されており、施設長が責任者として規定され、開示請求に対する対応方法、情報の記録・保管・保存などについて規定されている。タブレットはパスワードロックがなされており、鍵のかかる場所への保管を徹底していることを聞き取りから確認した。

A 障害のある本人を尊重した日常生活支援

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-1 支援の基本理念	A-1-(1) 自立支援	44	① 障害のある本人の自己決定を尊重した個別支援と取組を行っている。	B	A
	A-1-(2) 権利擁護	45	① 障害のある本人の権利侵害の防止等に関する取組が徹底されている。	B	B
	A-1-(3) ノーマライゼーションの推進	46	① 誰もが当たり前になる社会の実現に向けた取組を行っている。	B	A

[自由記述欄]

A-1-(1) 利用者の意向や自己決定を尊重した個別支援の取組については、「個別支援計画」の内容や年2回のモニタリング時に本人面談が行われていること及び作業現場の見学時の様子などから確認することができたため、通番44は自己評価BをA評価とした。

A-1-(2) 厚労省の虐待防止対応手引きはあるが、事業所における虐待防止マニュアルの作成が未整備で活用できていないことが聞き取れた。職員研修については、法人の「虐待防止委員会」が年一回開催されており弁護士が出席し、法人全体研修も行われている。事業内では「虐待防止会議」が毎月1回開催され、防止のための取組みが推進されている。なお、権利擁護や権利侵害防止についての利用者への説明は行われておらず、虐待再発防止の仕組みについても、事業所として明確にされていないことが聞き取れた。

A-1-(3) 障害のある本人の特性や意向に合わせ、ノーマライゼーションの理念のもと、個性と尊厳を大切にしながら継続的な就労支援が行われていることを研修資料、現場見学、利用者聞き取りから確認できた。また、仕事の性質が市内各所の施設や大学における清掃であることから、社会や人々の中における、活動の一翼を担う仕事として位置付けることができ、ノーマライゼーションとしての働き方のひとつであると事業所では認識されている。以上の内容から、通番46は自己評価BをA評価とした。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(1) 意思の尊重とコミュニケーション	47	① 障害のある本人（子どもを含む）の心身の状況に応じたコミュニケーション手段の確保と必要な支援を行っている。	B	A
		48	② 障害のある本人の意思を尊重する支援としての相談等を適切に行っている。	A	A
		49	③ 障害のある本人の障害の状況に応じた専門的かつ多角的な視点から支援を行っている。	A	A
	A-2-(2) 日常的な生活支援及び日中活動支援	50	① 個別支援計画に基づく日常的な生活支援及び日中活動の支援を行っている。	B	A
	A-2-(3) 生活環境	51	① 障害のある本人の快適性と安心・安全に配慮した環境が確保されている。	B	A

[自由記述欄]

A-2-(1) 本人面談が年間2回実施され、本人の意向等が確認できる機会を設けており、それぞれの利用者の意向や障害の状況等を把握・検討した上で、仕事内容や配置について個別的な検討がなされ、個別支援計画や日常の支援に反映されていることが確認できた。清掃作業現場においては、声掛けや会話などから個々の意思表示のサインを見逃さず、個別に丁寧なコミュニケーションが図られていることが聞き取れたため、通番47は自己評価BをA評価とした。また、必要に応じて利用者間の関係調整も行われ、行動障害のある自閉症利用者等については、施設長やスーパーバイザーに助言を求めると、適切に対応できていることを聞き取った。

A-2-(2) 個別支援計画に基づいて、着替え持参を伝えるなど必要に応じた適切な活動支援がなされていることを聞き取った。また、利用者ごとに意向を確認し、希望があれば地域の利用可能な場所の案内や必要な情報を提供している。利用者の希望や要望を尊重しながら継続した就労が行えるよう支援していることが確認できたため、通番50は自己評価BをA評価とした。

A-2-(3) 作業現場が市内7カ所に分散しているため、現場の建物環境によって様々であり、中には控室として十分ではないケースもあるとのことだが、利用者がプライバシーを確実に保持しつつ、安全・快適に過ごせるよう、個別に配慮・工夫していることが確認できたため、通番51は自己評価BをA評価とした。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(4) 機能訓練・生活訓練	52	① 障害のある本人の心身の状況に応じた機能訓練・生活訓練を行っている。	非該当	非該当
	A-2-(5) 社会生活を営むための支援	53	① 障害のある本人の希望と意向を尊重した社会生活を営む力をつけるための支援を行っている。	B	A
	A-2-(6) 健康管理・医療的な支援	54	① 障害のある本人の健康状態の把握と体調変化時の迅速な対応等を適切に行っている。	A	A
		55	② 医療的な支援について適切に提供(連携)する仕組みがある。	B	A

[自由記述欄]

A-2-(4) 通番52は非該当。
A-2-(5) 現場ごとに、利用者の意向を取り入れた月1回の昼食会を内外で実施していることが聞き取れた。また、グループホームやショートステイの利用希望があれば、相談支援員や関係機関と連携し対応している。さらに適切な金銭管理へのアドバイスや成年後見人選任の相談など、幅広く社会参加への意欲向上や地域生活における継続性に配慮した支援を実施していることが聞き取れたため、通番53は自己評価BをA評価とした。
A-2-(6) 健康管理については、週に1~2日看護師が訪問し、利用者の体調確認や服薬等の健康状態が把握され、本人、家族、相談支援員などで情報共有し、助言等が行われている。体調変化の際は、責任者へ連絡し、医師・医療機関との連携が適切に行われていることを聞き取った。また、年に一回、京都工場保健会による定期健康診断が実施されている。医療的な支援については、医療連携の仕組み、手順などが明確に文書化されていないが、看護師の定期訪問や医師の指示書に沿って報告、連携がなされており、利用者の健康状態について職員が理解し、適宜対応していることが聞き取りから確認できたため、通番55は自己評価BをA評価とした。

194d' k eb4

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-2 生活支援	A-2-(7) 地域生活への移行と地域生活の支援	56	① 障害のある本人の希望と意向を尊重した地域生活への移行や地域生活のための支援を行っている。	A	A
	A-2-(8) 家族等との連携・交流と家族支援	57	① 障害のある本人の家族等との連携・交流と家族支援を行っている。	A	A
	A-2-(9) はたらくことや活動・生活する力への支援	58	① 障害のある本人の活動・生活する力や可能性を尊重した支援を行っている。	B	A
		59	② 障害のある本人に応じて適切な仕事内容等となるように取組と配慮を行っている。	A	A

[自由記述欄]

A-2-(7) 相談支援員と連携し、ショートステイやグループホーム、ヘルパー、地域の関係各機関等との連絡調整等、本人の希望や状況を鑑みながら、地域生活への移行や地域生活のための支援に取り組んでいることが聞き取れた。
A-2-(8) 利用者や家族との連携は、連絡帳で日々情報交換をしており、必要があれば電話連絡や随時面談をしていることを聞き取った。また、保護者会は年に2~3回開催している事を確認した。
A-2-(9) 仕事の内容については、本人の能力や意欲、特性、ニーズに応じて、活動・生活する力や可能性を引き出すために適宜調整している。また、一旦退職した後、再就職支援が行われたことで、現在も継続して意欲的に就労されているケースを本人聞き取りから確認できたため、通番58は自己評価BをA評価とした。適切な仕事内容とするため、本人の意志や意欲、他の利用者との関係性、作業技能向上などに配慮し、短時間勤務、勤務日数などを決定していることが確認できた。また、安定した就労実現のため、作業現場を増やし、契約金の増額などにも取り組まれていることが聞き取れた。

評価分類	評価項目	通番	評価細目	評価結果	
				自己評価	第三者評価
A-3 就労支援	A-3-(1) 就労支援	60	① 職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組や工夫を行っている。	B	B

[自由記述欄]

A-3-(1) 利用者一人一人の多様性に対応するため、できるだけ本人の希望を優先した上で就労定着のための支援が行われていることを聞き取ることができた。地域の民間事業者からの受注拡大をはじめ、業務受注先の開拓にも取り組んでおり、3年前は5現場だった受注先が現在では7現場に拡大していることを確認した。また、コロナ禍で解雇された人の受け入れや他のA型事業所への移行支援等の事例も聞き取れた。ただ、一般就労への移行については希望者がいないことや、地域の企業への積極的アプローチや合理的配慮への促進・啓発などについては、今後の課題として認識されていることが聞き取れた。