

受診施設名	社会福祉法人 京都総合福祉協会 京都市桂授産園	施設 種別	就労移行支援事業
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 20日

総 評	<p>京都市桂授産園は2006年11月に一般就労を希望する障害のある利用者への就労移行支援に特化した事業所として開設されました。1972年に認可された社会福祉法人京都総合福祉協会の一つの事業所として、『「共に生きる」社会の実現』の法人理念のもと、「①利用者の人としての尊厳を重んじ、基本的人権を守ります②地域に根ざした信頼される福祉を構築します。③時代を読み、ニーズを掘り起こして現状の改革に努めます。」の法人理念と「共生を目指す創造的実践」のモットーが法人ホームページ上にも明確に示されています。同事業所は、それらの法人理念のもと、利用者の意思及び人格を尊重し、その適正や障害特性を踏まえた支援が行われています。それぞれの利用者に応じた働き方や就労形態を支援し、企業における見学・実習なども積極的に行っておられます。また、一般企業から発注された作業や施設外就労などにも取り組まれ、就労につながる多角的な支援が行われています。また、就職後も個別面談や職場訪問など、職場定着の為に支援を継続して行っています。障害のある利用者が社会の中で自立した生活が送れるように、また、社会の一員として職員、利用者が共に社会貢献ができるように努めています。</p> <p>法人としての中長期計画は受診時には審議中ではありましたが、2023年度に向けては、中長期の視点から、法人の財政面、人材育成面の具体的な事業計画を策定されることを期待しています。事業所として既に策定されている7つの重点目標の「支援の質を高める」、「効果的で集積性の高い作業訓練等を提供し、働くことへの意欲を高める」、「利用者アセスメントの強化」「家庭環境への配慮」「稼働率90%・報酬基本単価の維持」「特定相談支援事業所との連携」「利用者が地域社会の一員として生活することへの応援」など、具体的な計画やビジョンを明らかにして、職員からの意見を汲み取った支援計画を検討されています。</p> <p>同利用所は、「稼働率の維持・利用者確保」「訓練内容の開拓」という具体的な事業経営の目標を立てておられます。特に、知的障害の利用者が、訓練し就職するまでに時間がかかる傾向にあることなどを課題として捉えており、そのための職員の確保や定着を各種マニュアル類の整備やキャリアパスを意識し、職員が自発的にステップアップできるよう、管理者がサポートされている状況を訪問調査時の職員に対するヒアリングからも確認できました。また、他の法人の事業内容にも詳しい外部専門家のチェックやアドバイスを取り入れ、試行錯誤を通じて、利用者の一般就労への開拓に向け、事業所として福祉サービスの質の向上への努力をされています。また、利用者による地域の公共的な場所での清掃活動への積極的な取り組みは高く評価できます。引き続き、地域に根差した福祉事業所として、他事業所との協働をさらに深め、情報や資源を共</p>
-----	--

	<p>有し、一人ひとりの利用者の特性に配慮した就労移行支援が推進されることを期待しています。</p>
<p>特に良かった点(※)</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 必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方は「倫理規範」や「採用計画」に明記されている他、「募集要項」には「期待する職員像」が具体的に書かれていました。福祉人材の確保、定着の観点から、法人内にある研修センターでは、階層別研修が実施される他、事業所内でも人材育成に向けての様々な研修に取り組んでおられます。また、キャリアパス制度を確立し、資格取得にあたっては法人として助成制度を設けられています。また、ジョブリターン制度を整備している他、「きょうと福祉人材育成認証制度」の上位認証を受けるなど、福祉人材の専門知識の向上につとめ、職員の育成に注力されていることは高く評価できます。</p> <p>A-2-(1) 意思の尊重とコミュニケーション 一人ひとりの個性や特性をしっかりと把握した上で、個別のフローチャートを記し、可能な限り家族とも連携した支援が行われています。また、聴覚に障害がある方や、発達特性に応じたコミュニケーション手段の確保にも努められています。通院や受診が必要な疾患・症状のある利用者に対しては、家族同伴での診察に付き添い、体調や状況を把握したうえで、不安なく働ける就職先につなぐなど、関係機関や多職種とも連携し、個々のニーズに合わせた、多角的な支援が行われています。</p> <p>A-2-(5) 社会生活を営むための支援 利用者会議や勉強会にて、公共の場でのマナー等を学ぶ機会を積極的に創出されています。また、必要に応じて、金銭管理の助言等を行い、毎月の収支を確認するなど、個別での対応がなされています。また、公共交通機関への乗車同行や、TPOに見合う服装、髪型へのアドバイスなど、社会人として、スムーズな就労移行ができるように支援に取り組まれています。</p>
<p>特に改善が望まれる点(※)</p>	<p>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 一人ひとりの利用者の特性を大切にし、意見や相談等は述べやすい環境を整備されていることを聞き取りました。また、意見等があった場合には、業務日誌ならびにケース記録に記入し、全体共有を行った上で所長に報告するといった組織的な流れが確立されていました。しかし、相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討について定めたマニュアル類が整備されておりませんでした。今後、これらの手順等の整備に期待しています。</p> <p>III-1-(2) 福祉サービスの提供に関する説明と同意が適切に行われている。 事業所内にある特定相談事業所や他事業所にある特定相談事業所とも連携し、利用者のサービス内容の変更や、地域・家庭への移行は実施されていました。一方、他事業所や地域・家庭への移行にあたり、書面での情報提供はなされておりますが、手順書（マニュアル）の策定は確認できませんでした。今後、福祉サービスの継続性に配慮した手順と引継ぎ文書の策定を検討ください。</p>

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	京都市桂授産園
施設種別	就労移行支援事業
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3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) 理念や基本方針については、ホームページや事業所内に分かりやすく掲示され、職員および利用者に周知が図られていることを確認した。職員採用時や新任職員研修において、職員が理念や基本方針について学ぶ機会が設けられてい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
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	b
		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、全国社会就労センター協議会、京都市就労移行支援事業所ネットワークに参加し、情報を収集している。事業の経営状況については、毎月の稼働率・給付費収入の管理、試算表を作成し、コスト分析を行なっていることを聞き取った。しかし、各種福祉計画の策定動向と内容の把握・分析までには至っていなかった。常に事業所内で職員が閲覧できるように配架された事業報告書に、利用者の状況や事業内容、財務状況等が書かれており、具体的な課題や問題点は理事会で共有された後、職員にも共有されており、中長期や各年度の事業計画に反映されている。経営課題を明確にした具体的な取組みは、稼働率を上げるために行った見学者受入れ体制の頻度を上げたことなど、聞き取りと事業計画書の文書から確認した。

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
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。	b	c
		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	c
	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。	a	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) 法人としての中・長期的なビジョンは「社会福祉法人京都総合福祉協会 長期ビジョン(案)」として、理念や基本方針を踏まえたビジョンを明確にし、具体的な内容となっていたが、現時点(令和5年3月時点)では、理事会の議案として審議中であった。単年度の事業計画は法人としての中長期計画を踏まえた上での策定が求められているため、通番5は自己評価aをc評価とした。
I-3-(2) 事業計画については、各事業の担当職員の意見を反映させた内容となっていることを聞き取った。各職員には年度当初の職員会議にて事業計画を配布し、活発な意見交換がなされていることも聞き取った。毎年12月には、次期計画の策定に向けて、計画の進捗確認と振り返りを組織的に行なっていることが確認できた。年度途中にも職員に対して事業進捗ヒアリングを行い、見直しも行なっている。事業所として重点的に力を入れていく内容を「社会福祉法人京都総合福祉協会 桂授産園 事業計画重点項目」としてまとめ、利用者本人に伝えるとともに事業所内に掲示しているが、その内容を詳しく説明し、理解を促すところまでは達成していない。

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
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。	b	b

[自由記述欄]
I-4-(1) 独自のチェックリストを用い、職員各人のサービス内容の振り返りを年4回行なっている。課題点については職員会議にて職員へのフィードバックとして行っている。月1回開催される職員会議や3ヶ月に1回開催されるケース会議で、福祉サービスにおける課題等を評価、確認し、改善策等を話し合うことで福祉サービスの質の向上に取り組んでいることを聞き取った。「令和4年度 第3回(2022.6) 所屬長会議(案)」から法人の他事業所が第三者評価を受診した際に、その結果について法人内で勉強会を実施していることを確認した。しかし、事業所としては第三者評価が初めての受診であり、その結果を福祉サービスの質の向上に活かすことはできていない。

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	a
		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。	a	a

【自由記述欄】

Ⅱ-1-(1)「令和4年度事務分掌」「組織体制図」にて、管理者は自らの役割と責任を明らかにし、職員会議等にて周知していることを確認した。また、組織内の広報誌「協会通信」にも掲載され、「令和4年4月職員会議」では、管理者の役割と責任を文書化して、職員に配布・説明をしていることが確認できたため、通番10は自己評価bをaとした。遵守すべき法令等については、管理者は勉強会に参加し、最新情報を入手しているが、リスト化にまでは至っていない。

Ⅱ-1-(2)管理者は事業計画について職員から意見を聞き、中間評価・年度末評価を実施して継続的な評価・分析を行っている。また、管理者は日常的に職員と密なコミュニケーションをとり、福祉サービスの質の向上のために管理者自らが支援を実践する様子を伝えるなど、意欲的にリーダーシップを発揮している様子が聞き取れた。管理者は経営の改善や人事、労務の状況を踏まえ、働きやすい環境整備に努め、有給休暇の取得促進、業務や超勤の管理、ストレスチェックを定期的に行っていることを聞き取った。月1回開催される職員会議では、財務状況や稼働率等の運営状況を全職員で共有をし、組織内での意識形成をはかり、実行性を高める活動に積極的に参画していることを職員のアンケートやヒヤリングからも聞き取った。

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
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。	a	a
		15	② 総合的な人事管理が行われている。	a	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。	a	a

【自由記述欄】

Ⅱ-2-(1)必要な福祉人材や人員体制に関する基本的な考え方は、「倫理規範」や「採用計画」、「募集要項」に期待する職員像が書かれていることから確認した。令和4年度は、法人内にある研修センターにて階層別研修を実施し、福祉人材の確保、定着の観点から育成に取り組んでいることが聞き取れた。資格取得にあたっては、法人として助成制度を設け、職員の専門知識の向上に寄与していることを聞き取った。

Ⅱ-2-(2)職員の就労状況への配慮は、法人としてストレスチェックを実施し、集計結果と事業所全体の傾向を職員に回覧している。令和3年度より「メンター・メンティ制度」「外部相談窓口」を設置し、職員が相談しやすいような工夫がなされていることを聞き取った。また、令和4年度からは保健師を配置していることを職員配布の「保健師の紹介チラシ」から確認した。

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-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	b
		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。	a	a
		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。	a	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)職員の質の向上に向けて、各職員が目標を設定し、中間評価・最終評価を行なっていることが「2022年度職員目標シート」から確認できた。しかし、その目標項目や水準はあるが、目標期限が明確に設定されたものではなく、中間面接の時期も定まっておらず、適切な進捗状況の確認には至っていなかった。職員研修については法人内にある職員研修センターが階層別研修の年間計画を策定していることを文書で確認した。その他にも、事業運営に必要な研修については、各職員に案内をしていることを「令和4年度 就業支援基礎研修のご案内」から確認できた。研修受講後は「研修報告書」を提出し、職員間で共有していることを聞き取った。

Ⅱ-2-(4)コロナ禍以前は、企業の新人研修として実習生を受け入れてきた実績があるが、受け入れマニュアルの整備、専門職種の特性に配慮したプログラムの準備には至っていない。社会福祉等の資格取得要件となる指導者への研修については、令和5年度に管理者が受講する予定をしている。

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。	b	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]					
<p>Ⅱ-3-(1) 独立行政法人福祉医療機構が運営する福祉・保健・医療の総合情報サイトWAMネットに現況報告書を公開していることが確認できた。法人のホームページには事業所の紹介ページがあり、提供するサービスの内容や苦情相談の内容の公表等を公開している。しかし、第三者評価は今回初めての受診であるため、その結果の公表は行っていない。年1回、公認会計士による外部監査を実施し、必要に応じて助言や指導を求め、運営の透明性の確保に努めていることを聞き取った。また、業務に関する外部の専門家に継続して関わってもらい、就労に向けた企業開拓や実習先受け入れ業務などの助言をもらっている。</p>					

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。	a	a
		24	② ボランティア等の受入れに対する基本姿勢を明確にし体制を確立している。	a	a
	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。	a	a	
	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	b	

[自由記述欄]

Ⅱ-4-(1) 地域との交流や貢献については、事業計画書の重点項目に「地域に根差した事業所」を掲げ、桂徳まつりなど地域行事への参加を明記していることが確認できた。また、近隣の寺の清掃等、地域の困りごとを解決する事業を行うなど、交流を図り、地域貢献に向けた取組をされていることを聞き取った。また、コロナ禍以前は、地域のボランティア募集を行っていたことが「桂産園ボランティア募集」から確認できた。令和5年度以降はボランティア募集を再開する意向であることを聞き取った。「ボランティアの案内」「ボランティア受入マニュアル」は整備され、ボランティアの受入れ体制が確立されていることが確認できた。

Ⅱ-4-(2) 当該地域の関係機関・団体への連携については、「京都市就労移行支援事業ネットワーク」への参加、令和4年度からは企画にも関わり、令和5年度には副代表の就任も決定している。その他にも、自立支援協議会就労支援部会への参加により、関係機関等との連携を図り、福祉施設・事業所として、利用者のアフターケア等も含めた必要な情報を積極的に入手している。その内容は、職員会議や朝礼等で共有をしていることを聞き取った。

Ⅱ-4-(3) 福祉避難所として指定をされている他、「子ども110番の家」としての登録や近隣の寺の清掃やごみ処理への協力等、まちづくりに貢献をしている様子は聞き取ったが、福祉施設としての特性を活かした相談支援事業や支援を必要とする地域住民のためのサークル活動、自由に参加できる多様な支援活動にまでは至っていない。また、具体的な福祉ニーズの把握のため、民生委員、児童委員等との定期的な会議を開催することは行っていない。

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。	a	a
		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
	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。	a	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) 法人として「倫理規範」を策定し、利用者本人を尊重する姿勢は、新人研修等で学ぶ機会を設けていることを聞き取った。福祉サービスの一定の水準の実施方法は「京都市桂産園 利用者対応（支援）についての方針」（令和4年3月18日）に定められており、年度当初に職員会議で書面配布のうえ、内容を説明していることを確認した。新任職員に対しては入職時に「京都市桂産園 利用者対応（支援）についての方針」（令和4年3月18日）と対人援助の行動規範として知られる「バイスティックの7原則」の内容を解説し、その後の会議でも職員全体で定期的に確認を行っていることを聞き取った。

法人として「利用者の苦情解決取扱要綱」、事業所としては「令和4年度 虐待防止計画」を策定し、職員に共有していることを確認した。日頃の対応においても施設内だけでなく、利用者と保護者間のプライバシーにも配慮して対応を行っていることを聞き取ったが、プライバシーに関するマニュアルは、現在、策定準備中であるためb評価のままとした。

Ⅲ-1-(2) 利用希望者への情報提供については、パンフレットを公共施設に常時設置しており、積極的に外部からの見学希望者を受け入れている。事業所の説明の際は写真や図を使ったパワーポイントで分かりやすく伝える工夫を行っていることを確認した。サービスの開始に際しては、必ずパンフレットを渡し、本人の意思決定を尊重しながら説明していることを聞き取った。また、理解しやすいよう図を用いた「就労定着支援説明資料」や、「就労定着支援サービス利用契約重要事項説明書」及び契約書にて、支援の内容を説明していることを文書にて確認した。利用者に関する個別の「プロフィールシート」を作成しており、事業所の変更や家庭への移行に際しては、利用者本人の特性やニーズを適切に引き継げるよう工夫がなされている。また、特定相談事業所とも連携し、障害福祉サービスに限定されない情報提供を行っていることを聞き取ったが、他の福祉施設等への移行の場合、継続性に配慮した手順と引継ぎ文書は定められていなかった。

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-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。	a	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。	a	a
		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	a
		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。	a	a

[自由記述欄]

Ⅲ-1-(3) 利用者本人のニーズの充足については、年に2回、第三者委員との面談の機会を設けており、利用者が安心して相談できるよう施設内の作業スペースには常時第三者委員の顔写真と名前を掲示していることを確認した。第三者委員からのアドバイスにより利用者をヘルパーにつなぐこととなった事例など、個々の意見や生活状況を汲み取る機会として有効に活用されている様子を聞き取ることができた。また、月に1度「利用者会議」が実施されていることを聞き取った。利用者会議は、休憩時間に観るテレビのチャンネルや、掃除機の購入希望についてなど、利用者から上がった議題について話し合い、利用者が書記を行うなど、利用者主体の会議となっていることを議事録「11月みんなの会議」から確認した。意見を出すのが難しい利用者は、書面で意見するという工夫がされていることを確認できた。

Ⅲ-1-(4) 法人として「利用者の苦情解決取扱要綱」を策定しているほか、苦情解決の流れを「桂授産園の第三者委員さん訪問・面談（苦情解決）の仕組み」としてわかりやすく図式化し、大きな文字で説明したものを施設内に掲示していることを確認した。利用者から意見や相談等があった場合は、業務日誌ならびにケース記録に記入し、全体共有を行ったり、所長に報告するといった組織的な流れが確立されていることが確認できた。しかし、相談や意見を受けた際の記録の方法や報告の手順、対応策の検討について定めたマニュアルは整備されていなかった。

Ⅲ-1-(5) リスクマネジメント体制は、全ての職員が緊急の対応を行なえるよう、アクシデントが起こったときの対応の流れを「利用者の怪我」「交通事故」等、事象別に簡潔に図式化した「アクシデント対応フローチャート」が用意されており、職員室内には「緊急連絡先」が掲示されていることを確認した。一方で、緊急時用の個別利用者の健康カードは作成されていなかった。感染症に対してはマニュアル「感染予防の主な防止対策として」が策定され、職員に周知されていることを確認した。リスク全般の責任の所在が明確であり、様々な感染症に対する予防と対応についての職員への周知、定期的な勉強会等が職員会内で行われていることが確認できたため、通番37は自己評価bのところをa評価とした。地震等の防災マニュアルの策定はなされている。事業所が「浸水想定区域」に指定されていることから、毎年（基本的に6月）梅雨の時期に利用者 と実際の避難経路を歩いて避難訓練を行い、訓練後には個別アンケートを行って訓練の内容が理解できているか確認を行っていることを「水害時の避難訓練について（2022年6月24日）」にて確認した。また、立地状況に応じた避難手順ならびに、経路が定められていることも「洪水に関する避難確保計画（2022年7月作成）」にて確認した。緊急時に利用者や家族との連絡が取れるよう、持ち出すファイルが決められており、必要な確認が行えるようになってい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。	a	a
		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
		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。	a	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の一定の水準を確保するための実施方法は「個別支援計画書運営マニュアル」(令和4年12月)に策定されていることを確認し、マニュアルで定めた手順に従ってモニタリングや計画の更新を行っていることを「令和4年度1月 個別支援計画」(令和5年1月4日作成)と聞き取りから確認した。

Ⅲ-2-(2) 個別支援計画策定の責任者が設置され、通所開始時に本人及び家族に記入してもらう「桂授産園調査票」ならびに面談を通して、利用者の状況やニーズを把握し、その内容を個別支援計画案に反映し、個別支援会議を経て個別支援計画を作成していることを聞き取った。また、サービス管理責任者(施設長)が主導して一連のPDCAサイクルで継続した実施が行われていることを聞き取りから確認した。「個別支援計画書運営マニュアル」にて、個別支援計画のアセスメントならびに見直しが組織的に行われていることを聞き取った。

Ⅲ-2-(3) 利用者の身体状況や生活状況等を組織が定めた統一した様式である「桂授産園 調査票」に記載し、個々に合った仕事につなぐことを念頭に、サービス実施状況の記録が適切に行われ、職員間で回覧、共有していることを聞き取った。サービス管理責任者からのケース記録の書き方指導や研修が実施され、福祉施設向け業務管理システム「福祉の森」を利用し、記録ファイルの回覧を実施、事業所内で情報を共有する仕組みが整備されていることを確認した。また、記録の管理体制は、「情報管理規程」にて、ケース記録の保管やSDカード等の取り扱いについてルールを定め、運用ルールの順守を徹底し、記録の保管、保存、持ち出し、廃棄についても規程が定められていることを文書にて確認した。

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。	a	a
		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
		46	① 誰もが当たり前暮らせる社会の実現に向けた取組を行っている。	a	a

[自由記述欄]

A-1-(1) 利用者の自己決定を尊重した個別支援を行うため、一人ひとりの生活目標に応じた「振り返りシート」を作成し、それぞれの課題克服や、成長へのモチベーションにつなげていることを聞き取った。利用者ヒアリングにおいても、「定期的に職員と目標を見直しながら、自身の得意なことや課題を把握し、少しずつできることが増えていった」ことを聞き取ることができた。また、就活に適したヘアスタイルについての写真入り資料「就活にふさわしい髪型」を作成して、本人が納得できるように説明するなど、その都度、利用者の自己決定や個性を尊重した支援を行っていることを確認した。

A-1-(2) 利用者本人の権利侵害の防止等は、契約書、ならびに重要事項説明書にて身体拘束・虐待防止について本人や家族に説明し、外部の「第三者委員」への相談の機会を設けるなど、権利侵害の防止に取り組んでいることを確認した。また、本人や家族への周知や、職員への研修の周知と派遣を行っていることが「障害者虐待防止・人権研修」のお知らせにて確認した。一方で、本人が自分の権利擁護について学習する機会は今時点では設けられていない。

A-1-(3) ノーマライゼーションの推進に向けては、利用者本人が自分自身の到達目標とそれに対する「現在地」を明確に把握できるよう、個別にフローチャートを作成し、説明を行っていることを聞き取った。同チャートでは、個々の習慣やペース、好みに合わせてキャラクターのイラストを入れるなど、楽しくモチベーションを高めるための記録への工夫がなされていることを文書から確認した。また、地域の公共的な空間の清掃依頼を募集するチラシを掲示し、地域の方に桂授産園の紹介を掲載するなど、地域社会へ向けて、障害についての理解や障害特性についての理解を促し、共有する取組みを行っていることを聞き取った。実際に掃除の依頼にもつながり、地域の人々に桂授産園の存在や活動を知ってもらう機会として生かしていることを聞き取った。日頃から利用者に対しても「地域の中で認知してもらうことでノーマライゼーションにつながる」ということを伝え、地域交流と訓練を兼ねて地域の清掃活動に取り組んでいることも聞き取った。

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
A-2-(1) 意思の尊重とコミュニケーション	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。	a	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

A-2 生活支援		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。	a	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。	a	a

[自由記述欄]						
<p>A-2-(1) 利用者の心身の状況に応じたコミュニケーション手段としては、個別のフローチャートを活用し、個々の利用者に伝わりやすい工夫が随所に確認できた。その他、聴覚障害のある利用者には筆談を用いたり、本人の特性に応じて絵や写真を用いてコミュニケーションを取っていることも聞き取った。利用者からの相談や質問に対しては、プライバシーへの配慮を行いつつ、担当者や関係職員間で共有・検討を行い、方向性を定めて対応しており、必要に応じて個別支援計画等の見直しもを行っていることを確認した。疾患症状のある利用者に対しては、家族同伴での診察に付き添うことや、家族の同伴が難しい利用者に対しての通院同行を行い、体調を把握したうえで、不安なく働ける就職先をつないだり、関係機関と連携し、個々のニーズに合わせたきめ細やかな支援を行っていることを聞き取った。</p> <p>A-2-(2) 利用者の意思の尊重とコミュニケーションを図るため、ご家族等と連絡帳で、利用者の日常の様子や体調、悩み相談などのやり取りを行っていることを確認した。障害特性理解などの研修に参加し、職員の専門性を高めていることを聞き取った他、ご家族・ご本人の意思を尊重しつつ、予防医学の観点からの昼食内容の助言や体重管理を行うなど、生活面での支援も行っている。また、職業訓練においては利用者に様々な作業を行ってもらうことによって、本人の適性を見つける工夫をしていることも聞き取った。</p> <p>A-2-(3) 利用者の快適性と安心・安全に配慮した環境は、各部屋にわかりやすくルールを掲示し、利用者の安全が確保され、かつ社会でのマナーが身につくよう配慮されている。作業スペースは明るく清潔に保たれており、道具などは利用者が分かりやすいように収納するなど工夫がなされていること、パーティションで区切られた空間を設けて、適度な休息ができるよう、生活環境の快適性に配慮していることを施設見学で確認した。</p>						

評価結果対比シート(障害)

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。	該当なし	該当なし
	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。	a	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。	b	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	b

[自由記述欄]

A-2-(4) 該当なし

A-2-(5) 利用者の希望と意向を尊重した上で、社会生活を営む力をつけるために、金銭管理に課題を抱える利用者に対しては、職員が毎月のレシートをチェックするなど具体的な助言を行っており、必要に応じて就職後も継続して支援を行っていることを聞き取った。令和4年度の法人設立50周年記念式典には、社会経験の身だしなみとして利用者にスーツで出席してもらうなど、様々な機会を活用して社会におけるマナー等の訓練の場を設けており、利用者の社会参加や学習の意欲を高めるための支援と工夫を継続して行っていることを聞き取った。

A-2-(6) 健康状態の把握や体調変化、怪我等、利用者本人の健康状態の把握に努めるため、「緊急時のマニュアル」が作成されている。また、家族等の関係者と「連絡帳」を通じて、本人の心身の健康状態に関する情報共有を行い、必要な場合には通院にも付き添い、利用者の身体状況の把握に努めていることを聞き取ったことにより、通番54番は自己評価bのところをa評価とした。利用開始時に利用者と家族に「調査書」を記入してもらうことで、個別の医療的支援の対応を確認しており、必要に応じて服薬管理等をサポートしていることを聞き取ったが、服薬等の管理、医師や看護師の指導・助言のもと、医療的な支援や連携、実施手順の策定はなされていなかった。

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
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。	a	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) 地域生活への移行と地域生活に必要な社会資源に関する情報提供は、本人の意向や生活状況に配慮しながら、特定相談事業所を中心として情報提供がなされていた。また、区役所や関係機関に働きかけて、ヘルパーや生活保護など、必要な社会資源につないだ事例を聞き取った。

A-2-(8) 利用者の家族等との連携・交流は、利用者の本人の意向を尊重して対応を行っており、家族等からの相談に際しては、双方のプライバシーに配慮した対応を行っていることを聞き取った。体調不良等、緊急時の対応は「緊急時対応マニュアル」に定められており、家族の連絡先や関係機関の住所等が記された資料を持ち出すことが定められている。確実に必要な連絡が取れるよう、報告・連絡の手順やルールが定められていることを文書から確認した。

A-2-(9) 利用者の活動・生活する力や可能性を尊重した支援を行うため、企業見学の申し込みなどは積極的に受け入れ、利用者が外部の人と関わる機会を設けることで、モチベーションの向上に取り組んでいる。見学があった際は、積極的に利用者から作業の説明を行ってもらうことではたらく力・活動する力を引き出す支援を行っていることを聞き取った。日常の作業については、利用者の心身の状況や意向に配慮しながら進めている事例を具体的に聞き取った。

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
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。	a	a

[自由記述欄]

A-3-(1) 利用者本人に適切な仕事内容等となるよう、京都障害者就業・生活支援センターや京都ジョブパーク等と連携しているほか、定年退職した職員と委任契約を結び、経験と人脈を生かした就職先や実習先の開拓と確保に努めている。また、利用者本人の心身・生活の状況にも配慮しながら、継続して働くことのできる職場を見つけられるようサポートすると同時に、企業訪問時には、理解・配慮を得られるよう受け入れ先に適切な情報提供がなされていることを聞き取った。令和3年度は施設定員20名のところ7名が就職しており、コロナ禍においても利用者を就職につなぐことができている。工賃に関しても利用者に分かりやすく説明し、納得・同意を得た上で適切に支払われていることを利用者アンケート・聞き取りから確認した。