

[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	京都市洛南身体障害者福祉会館	施設種別	生活介護事業・就労継続B型事業 (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7年3月14日

総 評

京都市洛南身体障害者福祉会館は、全国に先駆けて1970年に設立された「京都市身体障害者福祉会館」を「京都市肢体障害者協会」が運営を受託された後、活動を開始されました。1984年に社会福祉法人京都身体障害者福祉センターとして法人化、「障がいのある人とその家族が地域のなかで尊厳を保ちながら、普通の暮らしができるように支援する」という基本理念を元に、2019年には法人名を「社会福祉法人京都障害者福祉センター」に変更され、右京エリアへも事業も拡げてこられました。現在、京都市内の4エリアに23事業所を開設されています。

京都市洛南身体障害者福祉会館は、法人発足以来、生活介護事業及び2015年度からは就労継続支援B型事業を開設し、多機能型事業所として運営されています。これまで同事業所内で1980年に運営を開始されてきた「重度身体障害者援護事業（あすなろ）」は、2015年には「洛南障害者デイサービスセンターあすなろ」として開設。また、障害のある方の相談支援機関「京都市中部障害者地域生活支援センターらくなん」「生活サポートセンターくるり（居宅介護事業）」を併設するなど、多機能型事業所として、様々な専門職（社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、看護師、保育士）が連携することで、きめ細かな事業を展開されています。生活介護事業の利用者は、希望により送迎サービスを受けることができ、利用者のニーズ・状況に応じて運動プログラムや個別活動を行う「ぽぷらグループ」や、機能・生活訓練及び軽作業等の生産活動等、生活の質の向上や自立に向けた活動を行う「楓（かえで）グループ」に分かれて活動しています。また、就労継続支援B型事業では、軽作業の生産活動を通じて仕事に対するやりがいや責任感・達成感を高めています。運動プログラムとして、歩行訓練や上下肢運動、手指運動、季節に応じたレクリエーションや料理教室・陶芸教室等のプログラム、様々な講習会の各種教室も定期的に提供されています。特にITバリアフリーに関しては、パソコン機器・周辺機器の整備及びパソコン教室が開催され、合わせてSST（ソーシャルスキルトレーニング）にも力を入れていることは、高く評価できます。その他、重度の障害のある利用者用に車いす（シャワーチェア）で利用できる座浴機械浴槽による入浴サービスも提供されています。「利用者の尊厳と人権を守り、利用者の主体性と自立性を尊重した支援を行う」等、当事業所の5つの運営方針に基づいて、着実に実践されている状況を見受けることができます。本事業所は、2012年度に当時法人内10以上ある事業所の中で初めて第三者評価を受診され、それ以降受診される事業所の礎的役割を果たし、「必要な関連法令のリスト化作業」や「関係規程集」の策定等、法人として着実に改善を積み重ねて来られました。事業所を取り巻く環境の変化に対応するため、さまざまな各種関係機関に所属し、状況の把握に努めるとともに、役職を担い業界の牽引者としての役割を果たされてきました。今後、次世代への継承や利用者の高齢化に伴い、現状の高いサービス水準を保つためには、経験値を引き継ぎながらも、新たなシステムや仕組みを構築し、より質の高い福祉サービスが提供されるよう環境を整えてい

	く必要があると考えられます。基本方針にもあるよう「利用者の主体性と自己決定を重視して、各人のもつ能力を十分に発揮して自立を図る」よう、支援が継続して行われますことを期待しています。
特に良かった点(※)	A－1－(1)(2)(3) 障害のある本人を尊重した日常生活支援 通番44番「障害のある本人の自己決定を尊重した個別支援と取り組み」については、ソーシャルスキルトレーニングを実施する際は、本人と話し合う機会を大事にしながら、ルールを決めていることを、車いす視点でのトイレ前ミラーの設置を行った事例があることより聞き取りました。また、通番45番の本人の権利侵害の防止等に関しても法人として実施した「合理的配慮等」の講演(利用者)と職員で参加したことなど、本人主体の自己決定を尊重した上で、権利擁護についての高い意識を持ち、実践が行われていることは高く評価できます。 A－3－(1) 就労支援 コロナ禍による観光産業系の受注が止まった折も新規事業所を開拓して、製品の組立やチラシ折等を受注し、利用者の就労の意欲を欠くことなく工賃を支給する努力を続けてこられました。また、一般就労等のステップアップを求める方には、障害者職業相談室担当者と連携し、就労継続A型事業所等の見学に同行しました。また、本人の就労への意向を大切に、希望者を対象に、就労に向けた勉強会を行っておられる取り組みは高く評価できます。
特に改善が望まれる点(※)	I－4－(1) 質の向上への組織的・計画的な取組 法人として同施設が最初に第三者評価を受診した2012年度と2015年度以降には、同施設としての定期的な第三者評価受診が来ていませんでした。今回の受診を機に、評価結果を分析して課題に取り組んでいきたいとの考えを聞き取りました。世代も変化し、次世代への継承期に入ることから、評価結果の分析は職員の参画のもとで行い、今後、組織として取り組むべき課題の明確化や仕組み化を検討されるとさらに良いでしょう。

※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。

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) 法人の理念、基本方針は、法人並びに会館のホームページ、法人パンフレット（「基本理念」「基本方針」「具体的な指針」の記載あり）と会館パンフレット（「基本理念」の記載あり）に記載され、利用者に配布されている。また、事業所内の事務所や活動室に掲示があり、職員、利用者に周知が図られていることを見学で確認した。法人関係規程集「基本理念」に理念・基本方針・具体的な指針が記載されていること、「重要事項説明書」の「事業所の目的」「事業所の運営方針について」の項目に理念、基本方針が明文化・記載されており、利用者（ご家族）に契約時に説明されていることを書類と聞き取りから確認した。						

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-2 経営状況の把握	I-2-(1) 経営環境の変化等に対応している。	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。	a	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) 経営状況の把握は、京都市や社会福祉協議会の福祉計画を確認して最新の情報を把握し、行政や福祉関係機関からの配布物や書籍、パンフレット等は回覧をして事業所内で情報共有を図っていることを回覧物から確認した。また、京都市の障害福祉計画策定年においては、利用者にパブリックコメントやアンケートへの参加を依頼し、各種当事者団体とも連携して、情報共有に努めていることを聞き取りから確認した。また、「令和6年度請求金額等報告 洛南身体障害福祉会館（生活介護・就労継続B型）」と「令和6年度就労支援事業収入前年比較（施設別）」、「令和6年度通所者数及び給付費収入の前年比較（施設別）」の各種データや分析書類を作成し、月初に各利用者の利用状況を把握して利用率や経営状況の分析を行っていることを資料と聞き取りから確認した。経営状況や改善すべき課題の役員への共有や職員への周知は、上記の資料を法人全事業所の情報を共有フォルダに集約し、法人全体の経営環境を把握・分析できるようにしており、管理職会議や職員会議で共有していることを、「令和6年度管理職会議議事要旨会議レジュメ」で確認した。						

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。	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。	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	a
[自由記述欄]						
I-3-(1) 法人本部により、社会福祉法人京都障害者福祉センター第3期中期経営計画（5年）が策定されており、長期ビジョン「ビジョン2025+1～2026年法人理念の実現に向けて～」として法人が目指す将来像が明文化されており、ビジョンを踏まえた中期経営計画が定められている。また、中期経営計画の内容を踏まえ、単年度の事業計画が重点項目とともに策定されている。職場代表者会議で策定が行われており、管理者を通して各事業所に周知がなされ、職員会議で意見交換がされていることを聞き取った。また、「第3期中期経営計画実践のための14の行動指針」が掲げられているが、各事業所で主体的に施設ビジョンを選択して設定する方式が採られており、設定した行動指針を事業計画書に記載し、達成をめざしての取り組み内容を各種会議で確認し、管理職会議で適宜見直しを行っていることを、「社会福祉法人京都障害者福祉センター第3期中期経営計画（5年）の策定について」の資料と聞き取りから確認した。						
I-3-(2) 毎年の事業計画は、法制度等の状況を踏まえるとともに、職員と相談し、意見を反映しながら作成されている。また、各種行事の実行や運営は、職員会議で担当職員を中心に全職員で進捗状況の報告や検討を行っていることを、行事報告書の「振り返りと今後の課題」の項目の記載や聞き取りから確認した。障害のある本人への事業計画の周知は、年度末（3月）の契約更新時に実施する利用者会議で行事計画の周知を画面で行っていることを、「利用者会議レジュメ（生活介護）」に「1. 職員体制について、2. 令和6年度事業計画（活動内容）、令和6年度年間行事計画（生活介護・就労支援B型）」の資料から確認できたため、通番7は自己評価bをa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
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) 日常的な福祉サービスの質の向上に向けて、行事や事業計画書策定時に、利用者も含めて振り返りを実施しているが、定められた評価基準に基づいた年一回以上の自己評価を行うとともに、第三者評価等の定期的な受診はできておらず、今回の受診を機に取り組んでいきたいとの考えを聞き取った。評価結果の分析と取り組むべき課題の明確化と実施は、職員の参画のもとで改善策や改善計画を策定していることは「職員会議録」から取り組み内容は確認できたが、組織として取り組むべき課題の明確化や計画的な改善策を実行していくための組織的な仕組み化までは至っていない。						

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つ 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	a
	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) 『らくなん通信』第80号（2024年4月）に、「新年度のご挨拶と変更点のお知らせ」として、副館長から管理者の変更（2024年8月に管理者 変更あり）についての説明と挨拶が掲載されており、管理者として責任の表明が掲載されていることを確認した。また、社会福祉法人京都障害者福祉 センター「組織及び事務分掌規則」や「令和6年度多機能型事業職務分掌」に管理者の役割と責任について文書化されている他、「職員勤務体制表」 や「日中職員体制・夜間職員体制表」があり、「法人関係規程集」ファイルにまとめられていた。管理者は、法令遵守の観点での経営に関する行政の 集団説明会や研修会に参加しており、「京都市洛南身体障害者福祉会館における関連法令等のリスト」や「法人関係規程集」ファイルを作成し、遵守 すべき法令の把握と閲覧がいつでもできるようにしていることを確認した。また、職員に対して、全職員を対象にした虐待に関する研修を実施し、内 部研修も年3回以上実施している他、外部研修の案内を回覧し奨励していることを聞き取りから確認し、通番10と11は自己評価bをaとした。						
Ⅱ-1-(2) 管理者は、福祉サービスの質の向上に向けて、朝礼や終礼、月1回の職員会議を通して職員の思いや意見を聞き、上位の会議等への報告を行 い、今後の取り組みにおける改善への提言につなげていることを聞き取った。また、職員とのコミュニケーションは丁寧に取り組まれており、職員へ のインタビューでも、朝礼や終礼、職員会議で日々の気づきを共有したり、必要な議題を設定して効果的に会議が行われているとの声が聞かれた。加 えて、年1回、自己申告書に基づき、個別面談を11～12月に実施し、職員の業務への取り組みや能力開発、自身の成長等について、各職員の思いや意 見、希望等を聞きながら一緒に話し合いをされていることを聞き取った。さらに、法人全体での取り組みが必要であれば、法人本部と管理者とのヒア リング等を行って、常時相談できる環境も整えていることを聞き取りと「令和6年度自己申告書」の資料から確認した。また、2023年から法人として 定期的に上司と部下が1対1で話し合う「1on1」ミーティングも当事業所で取り入れている。経営の改善や業務の実効性の向上に向けた、人事、労務、 財務等を踏まえた分析は、毎月、会計ソフトから「合計残高試算表」を出力し、「資金収支決算書」を副主任に回覧し、経営状況を把握している。利 用率は常勤職員に定期的に共有し、経営について職員に意識づけをしている。また、利用率を参考にしながら、利用者の新規受け入れや人員配置につ いて、常勤職員と話し合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
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。	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組んでいる。	a	a
[自由記述欄]						
Ⅱ-2-(1) 「社会福祉法人京都障害者福祉センター 長期ビジョン ビジョン2025+1」の中期経営計画（基本方針）の（4）に「人事配置の適正化及び人材の育成の取組」がまとめられており、「京都市洛南身体障害者福祉会館 令和6年度事業計画書」の「12. 研修計画」にも、育成理念・方針、研修計画、内部研修年間計画が具体的に挙げられている。人材確保については、福祉業界以外の退職者への求人にも取り組まれている。研修は、「社会福祉法人京都障害者福祉センター・職員研修実施要綱」があり、内部研修に加え、エリア研修の定期的な実施や外部研修の奨励、新規採用の常勤職員にはビジネスマナー研修、先輩職員との懇親会等がある他、福祉分野の専門職の国家資格取得を奨励し、資格取得のために必要な資金貸付および資格取得後に報奨金が支給される制度があることを「資格取得奨励金支給規程」等の資料と聞き取りで確認した。「職員の等級格付け基準」が「就業規則第2条関係」にまとめられているが、これまでの規程が現状に合わなくなってきたため、管理職を中心にプロジェクト会議を開催して制度改革に取り組んでいる。人事基準は「法人関係規程集」にまとめられており、職員に周知されていること、職員のあるべき姿の指針として、法人理念・基本方針に基づいた「みんなの信条」が定められており、法人パンフレットにも掲載されていることも文書により確認した。また、年1回の自己申告書の作成とそれを活用した職員自身の自己評価並びに管理職の評価を実施し、そこで把握した職員の意向・意見や評価も、先に挙げたプロジェクト会議を通して制度改革につなげていることを聞き取ったため、通番15の自己評価bをaとした。						
Ⅱ-2-(2) 職員の就業状況や意向の把握等に基づく労務管理、有給休暇の取得状況や時間外労働の把握は、「休暇届ファイル」「年次有給休暇管理簿」「超勤命令簿」を作成し把握・管理していることを資料で確認した。「法人関係規程集」に「ハラスメント防止規則」が掲載されている他、法人が委託している「ティーベック株式会社」でメンタルヘルスのカウンセリングサービスを受けることができるようにし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
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。	a	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	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。	a	a
[自由記述欄]						
Ⅱ-2-(3) 職員の質向上については、法人理念・基本方針に基づいた「みんなの信条」が定められ、人事評価制度及び年1回の自己申告書による自己評価と管理者との面談の実施を通して、担当業務の確認と責務、適性の把握、挑戦したいことや自己能力の現状と開発について聞き取り、職務の適性を把握して、配置につなげられていることを聞き取と資料から確認した。また、法人の取り組みとして、半期に1回、「1on1」ミーティングを試行しており、各職員の思いや気づきを反映できるように取り組まれていることを聞き取った。職員の教育・研修の実施は、「社会福祉法人京都障害者福祉センター・職員研修実施要綱」や「京都市洛南身体障害者福祉会館 令和6年度事業計画書」に12. 研修計画が定められ、方針や目標と年間計画に沿って計画的に研修が実施されていること、職場代表者、管理職研修等、階層別研修を実施していること、研修案内が職員に回覧され、希望の研修に参加できるようにしていること、正職員が年に1回以上、外部研修に参加できるよう体制を整えていることを聞き取りと資料から確認したため、通番18の自己評価bをaとした。研修に参加した職員は、復命書、研修で使用したテキスト等を一緒に回覧して、全職員で共有している。新規採用職員には「新規採用職員の介護職員向け研修実施要項」があり、採用後に訪問介護員2級養成研修課程（旧ヘルパー2級）の取得を義務づけていること、OJT担当者を配置し、指導・育成を行っていることを聞き取りと資料から確認した。						
Ⅱ-2-(4) 実習生等の受け入れは、「実習生資料ファイル」に「京都障害者福祉センター介護実習生受け入れマニュアル」が整備されており、実習指導者が作成した実習計画に沿って実習が行われていることを、毎年2名の受け入れを行っている華頂短期大学の2023年度保育実習「施設実習記録」で確認した。						

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	b
[自由記述欄]						
Ⅱ-3-(1) 会館ホームページに、法人理念、法人の基本方針や会館の基本的な運営方針が掲載されている。法人ホームページには情報公開ページが設けられ「財務諸表等電子開示システム、計算書類・事業報告書、現況報告書、役員報酬支給基準、事業計画書、第三者評価」が公表されているものの、評価の着眼点として求められる、年度の事業計画案に基づく「予算書」の公開はなかったため、自己評価aをbとした。法人全体としても福祉会館単体としても地域公益事業に取り組まれており、法人ホームページには、「地域貢献活動」や「苦情解決」のページが設けられ、公表がされている。また、苦情・相談体制は、事業所内に掲示するとともに「重要事項説明書」に記載し、契約時に説明していることを、見学と資料から確認した。毎月発行している『社会福祉法人京都障害者福祉センターNEWS』（通称：法人ニュース）や『会館だより』（京都市洛南身体障害者福祉会館発行）により地域に向けた広報活動を行っている。『洛南だより』は道路に面した入口にも貼りだし、地域の方にも見てもらえるようにしていることを見学で確認した。また、会館ホームページには行事の案内も掲載されている。公正かつ透明性の高い適正な経営・運営のための取組として、法人並びに事業所内において、「法人関係規程集」に「専決規定」や「文書管理規則」等が定められ、責任者が明示されている。法人監事による内部監査の実施、京都市の指導監査を受けていること、顧問税理士による財務状況チェックと指導・助言は行われている。外部監査法人の導入を見越して、公認会計士を入れた外部監査を平成30年に一旦、実施したことを聞き取ったが、継続はされていない。そのため、評価の基準および着眼点で求める「外部監査の活用等によるチェックと経営改善の実施」には至っておらず、通番22は自己評価aをb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-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
	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。	a	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。	a	a
		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。	a	a
[自由記述欄]						
Ⅱ-4-(1) 地域との関わり方について基本的な考え方が、法人の基本方針や具体的な指針の「2. 地域及び他団体との連携」に明文化されている。また、身体障害者福祉会館 令和6年度事業計画書の「17 実習生・ボランティア・地域公益事業」にも掲げられている。また、地域貢献活動については、法人ホームページの「行事案内」を通して地域に広報され、福祉会館の事業と連携した地域貢献事業として実施したり、希望する利用者には各種教室に参加いただいていることを、ホームページと「ヨガ教室」のチラシ掲示の見学時の確認、聞き取りから確認した。障害のある本人の買い物等の日常的な活動については、主にひとり暮らしの方を対象に、近隣のショッピングセンターに買い物の同行支援を実施していることを聞き取った。ボランティア等の受入れは、「ボランティア活動のしおり」に基本姿勢が明文化されており、登録手続きや保険加入等については、「ボランティア受入れマニュアル」と「京都市洛南身体障害者福祉会館ボランティア登録シート」を整備していることを確認した。障害のある本人との交流を図る視点等で、中学生の見学等を地域交流事業として行っていることを聞き取った。 Ⅱ-4-(2) 地域の関係機関・団体について、障害のある本人の状況に対応できる社会資源を明示したリストが事業所の事務所に掲示されていることを見学で確認した。利用者個人のケースファイルに各利用者の必要とされる関係機関を明記していること、初回利用時や個別支援計画書策定時の面談等で、生活全般の関係者との関わりについて聞き取りを行っていることを確認した。また、利用者に対して定期的な状況確認を行い、必要に応じて関係機関の紹介や見学・利用に関する調整を行っていることを資料と聞き取りから確認した。地域の関係機関・団体とのネットワーク化や協働は、京都市南区の事業所が集まる「事業所フェア」への参加や「京都市中部障害者地域自立支援協議会」の各種部会に参加し、意見交換や情報共有がなされてい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は、年に1回、周辺事業所と共同して秋祭りを実施していること、生活介護利用者の希望により、福祉会館事業の単発教室として、介護保険や合理的配慮についての講習を実施したこと、安心救急ネット京都に事業所として登録し、AEDを設置していることを聞き取った。災害時の地域における役割等については、「洪水に関する避難確保計画」「要配慮者利用施設避難確保計画作成報告書」「社会福祉法人京都障害者福祉センター 防災マニュアル・福祉避難所災害対策マニュアル（地震災害・風水害・土砂災害）」「京都市福祉避難所備蓄計画」やBCPを定め、福祉避難所に指定されている福祉会館の機能の提供や備蓄品の保管とともに、町内会の災害関連行事に参加することで、地域特性や課題の共有と地域との関わりをつくっていることを資料と聞き取りから確認した。また、地域貢献に関わる事業・活動は、利用者の希望やアイデアを取り入れながら、福祉会館の公益事業としてさまざまな教室を開講しており、実施後にアンケートをとって意見を聴取し、今後の企画につなげていることを、アンケート結果と聞き取りから確認した。						

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。	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。	a	a
	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。	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。	a	a
[自由記述欄]						
Ⅲ-1-(1) 法人の理念、基本方針は事業所内に掲示があることを見学により確認した。また、個別支援会議をサービス管理責任者を中心に実施し、支援の見直しをしていることを会議録（令和6年8月21日）にて確認した。障害のある本人のプライバシー保護について、「法人関係規程集」に定められていることを文書により確認した。身体介助については、一定の水準となる共通の介助内容が示されたマニュアルを確認した。また、一人ひとりにあわせた介助マニュアルも作成されていることを「身体介助マニュアル」で確認した。プライバシー保護については「個人情報保護に関する基本方針」および「個人情報保護管理規程」が定められている。トイレや入浴介助は同性介護で行っていることを聞き取った。また、トイレが男女共用タイプであったものを中に仕切りをつけて男女を区切るなどの施設改修を行ったことを聞き取った。						
Ⅲ-1-(2) 利用希望者に対して見学や説明だけで不十分な場合は、体験利用を促している。また、説明資料も文字だけでなく、利用者の1日を写真入りで具体的に示すなど、障害のある本人がイメージしやすい工夫がされている。また説明資料にはルビをふるほか、感情表現が少ない方、あるいは発語に困難をきたす方には感情を表す絵カードなどを利用して意思確認をしている様子を聞き取った。障害がある本人のサービス変更に伴う他所への移行については、サービスの継続に配慮し、アセスメントシートをもとにした伝達事項を書類として渡したり、個人に応じた介助マニュアルが作成されている。これらの介助マニュアルを使用したり、手順が記されているシートなどを使用し、必要に応じて同行するなどして、移行がスムーズに進むように配慮し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-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。	a	a
	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	a
		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。	a	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) 障害のある本人のニーズは、年2回以上の定められたモニタリングの実施でニーズの変化や目標を把握しているが、それ以上にきめ細かに連絡帳や個人面談で聞き取っているほか、本人から口頭で職員に伝えられていること聞き取った。本人や家族に対して、相談・意見・苦情を出しやすくするため、口頭その他、LINE公式アカウントからも意見が聴収できる仕組みを作っており、常に利用者の話を聴き、本人のニーズ充足に努めていることを聞き取った。						
Ⅲ-1-(4) 苦情解決責任者、窓口受付、第三者委員が設置され、苦情解決の体制が整備されていることを「苦情対応マニュアル」で確認した。マニュアルには、解決の手順も示されており、「運営適正化委員会」でも検討されている。また、苦情内容、解決方法とその結果を利用者に配慮した上で公表することが、法人関係規程集、マニュアルにも記載されていることを文書で確認した。Ⅲ-1-(1)の通番29で記述した、トイレの改修は利用者からのリクエストをもとに行われ、迅速に対応したことを聞き取った。また利用者からの意見を聞いた職員は、どのような意見であっても、その日の終礼で共有して対応を協議し、翌日には何らかの対応を行ったりフィードバックをしていることを聞き取った。						
Ⅲ-1-(5) リスクマネジメントについて「事故・ケガ・急病時対応マニュアル」において体制が整備されており、責任者が選任されており、リスクマネジメントに関することは職員会議の中で検討されているが確認できたので、通番36については自己評価bのところをaとした。「感染症食中毒予防マニュアル」「感染症対策指針」「業務継続計画感染症編」が策定されていることを確認した。災害時には「災害対策マニュアル(地震・水害・土砂)」が策定されており、備蓄リストを作成し管理者を決めていることを確認した。また洛南エリア内で災害対策委員を設置しており、月1回の会議の開催を議事録で確認した。						

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
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
	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。	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ていることを確認した。また、それらのサービス内容の検証や本人のニーズの変化を確認した上で見直しするにあたり、年2回以上のモニタリングを定期的実施し、障害のある本人と職員による面談に基づき、支援方法と業務マニュアルについても定期的に見直しを行い、職員間で共有され、職員により支援の質が変わらないよう、一定の水準が確保する仕組みが確立していることを確認した。						
Ⅲ-2-(2) 年2回以上のアセスメントを定期的実施し、多職種の職員の意見も反映して個別支援計画に作成されている。利用者からの意向は、日々の利用者個別ケースファイルにも記録していることを確認した。特に利用開始時はこまめに見直しを行い、その後も定期的な見直しをしていることを聞き取った。個別支援計画は半年に1回の見直しを行っていることを「多機能職員会議」の会議録にて確認した。						
Ⅲ-2-(3) 福祉サービス実施の記録は、日々の支援の様子、個別支援計画の内容に基づき、ネットワーク上のパスワードをかけた記録システム上に保管されており、業務日誌、ケース記録、作業日誌は毎日印刷の上、全職員で回覧し、職員間で共有されていることを文書と聞き取りより確認した。また、「法人関係規程集」の中に「文書管理規則」があり保管・破棄等についても記載されていることを確認した。また、「利用契約重要事項説明書」にも情報開示について記載されていることを確認した。						

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
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
	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。	a	a
	A-1-(3) ノーマライゼーションの推進	46	①	誰もが当たり前前に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 障害のある本人の自己決定を尊重する取組みは、SSTチームと呼ばれる会議の中で、利用者同士の話し合いで日常のルールを決めることがあることを聞き取った。また、権利侵害の防止等に関する取組みは、「身体拘束の適正化のための指針」「緊急・やむを得ない場合に行う身体拘束の手続きについて」などの文書が作成されている。また、地域の人たちにも開かれた講演会として「合理的配慮」をテーマに行い（令和5年度）、それをきっかけに、事業所内での呼び方を障害のある本人たち、また職員も全員「さんづけ」に変更したことを聞き取った。また、必要な買物同行などの個別支援も行うなど、利用者の個々の習慣やペースに合わせて個性と尊厳を大事にした支援を行っていることが記録と聞き取りから確認できた。						

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
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。	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
		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]						

A-2-(1) 心身の状態に応じたコミュニケーション手段の確保は、日常行う作業については、適切な状況がどのようなものであるかを言葉だけでなく目で見て確認できるように、写真で説明する資料が作業室内に掲示されていることを確認した。また、本人から相談を持ち掛けられたときは、個室で話を聴くなどの対応をしていること、発話の難しい利用者や表現の幅が少ない利用者に対しては、点字ライターの活用や絵カードの使用を促すなど、本人の意思を汲み取る様々な工夫を聞き取った。また、月に1回の医師による健康診断やボランティアの理学療法士による診断、アロマセラピーなど、障害のある本人の希望により、専門的かつ多角的な視点からの支援を実施していることを聞き取った。

A-2-(2)および(3)個別支援計画に基づいて日常的な生活支援が行われている状況は、食事の出し方や大きさを変える工夫をし、個々の状態に合わせていることを聞き取った。また、体重コントロールが必要な人へは食事量を減らしたり、入浴サービスが必要な方には、医師の意見書により入浴支援を行うなどの対応をしていることを聞き取った。また、本人の希望により日数や作業量を多めに設定したところ、体調に変化が出たため、作業量や内容を調整したり、継続して通所できるように体調に合わせて日数を調整したケースを聞き取った。

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
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。	a	a
	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。	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)および（5）生活介護利用者には運動プログラムを実施しており、希望すればB型利用者も参加ができることを、プログラム実施の様子を施設見学にて確認した。また、理学療法士により、個々人の運動プログラムの提案も行われている。また、「書く」ことが少なくなる傾向があるため、識字を忘れないように文字を書くプログラムを行っていることや生活訓練として、ソーシャルスキルトレーニング（SSTプログラム）や園芸活動を実施していることを聞き取った。						
A-2-(6)障害のある本人の健康状態の把握には、協力医療機関の協議書を交わした病院の嘱託医による月1回の健康相談、歯科医師による年1回の歯科検診、看護師によるケアほか、ボランティアとしてかかわる理学療法士との連携について聞き取った。また、利用者の主治医に職員が会う機会があれば、その際に緊急時の対応など、直接アドバイスをもらっていることを聞き取った。その他、感染症対策委員会が年2回研修を実施していることを文書より確認した。また、通番55については、協力医療機関の嘱託医と連携して、個別指導等を定期的に行っていることが文書と聞き取りにより確認できたため、自己評価bのところを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－(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)および（8）地域生活への移行と地域生活の支援は、利用者の高齢化にともない、65歳以上の利用者に通所を続けられる工夫をしながら介護保険への移行のタイミングを図るため、医師、ケアマネージャーなどとも連携して、本人の意向を尊重した対応がなされている。家族等との連携は、送迎のタイミング、連絡帳、LINEなどを利用して家族との情報共有、家族のニーズの汲み取りをしていることを聞き取った。						
A－2－(9) 働くことや活動・生活をする力や可能性を尊重した支援は、利用者本人の意向も踏まえた上で目標設置を設定して、特性に応じた自助具を装着して軽作業を実施するなど、本人の希望が実現できるように支援している。「工賃規程」を作成し、生活介護は出来高、就労支援B型は時給制で工賃を支給しているが、利用者にさらにわかりやすくするための説明を行っていること、また、「安全衛生に関する情報共有」は月に1回管理職会議で行わ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
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) 職場開拓と就職活動の支援、定着支援等の取組みは、同エリア内の他事業所とも役割や機能のすみわけ・連携を行っている。一般就労等のステップアップを求める方には、障害者職業相談室担当者と連携し、A型事業所の見学をしたり、企業からの作業受託では、納品にも障害のある本人が同行して行くことで、就労移行へのステップの1つにもしていることを聞き取った。						