

[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	京都市よしだ福祉工場	施設種別	就労継続 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		

平成8年1月22日

総 評	<p>京都市よしだ福祉工場は、京都市左京区吉田山の西側、京都大学や文化施設が立ち並ぶ歴史ある文京地区に位置しています。地域社会に深く溶け込みながら、障害のある方の「働く場」としての役割を長年果たし続けています。同施設は、知的障害者の親の会である「京都手をつなぐ育成会」による授産施設建設運動を原動力として誕生した歴史を持ち、現在は「社会福祉法人京都市育成の会」がその運営を担っています。</p> <p>事業内容としては、雇用契約を結び、「職業意識を高め、社会人としての自覚の向上を目指す」という施設内方針のもと、利用者一人ひとりの特性に応じたきめ細やかな就労支援を展開されています。京都市内の旅館や公共施設など7か所での清掃業務を主軸とし、独自の清掃マニュアルを作成・活用することで、「従業員の人格を尊重し、個々の能力にあった福祉サービスの提供」に努めておられます。これらの活動を通じ、利用者が地域の一員として「働く喜び」や「責任」を実感できる環境を構築されている点は、授産活動の本質を捉えたものと言えます。</p> <p>法人の理念では、「私たちは、利用者と職員が喜びあ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」が掲げられています。また職員の行動指針には、利用者の尊厳の保持、個性の理解、職員の専門性の向上や、地域貢献の推進などが明記されており、これらに基づき、個別支援計画による丁寧なサポートが提供されています。運営面においては、中期目標「スマイルプラン 2026」に基づき、具体的な重点実施項目を定めた「事業計画」を策定し、その成果の共有を徹底されています。また、タブレット端末と支援ソフト「かべなし」を導入され離れた拠点間でもリアルタイムで情報を共有し、組織的な支援を可能にしている点は、今後のさらなる発展が期待されます。さらに、作業現場周辺での自主清掃やイベント、避難訓練への参加などを通じて、「さまざまな交流を通して豊かな社会性の向上を育む」姿勢が実践されており、地域に開かれた施設運営が高く評価されます。</p> <p>一方で、リスクマネジメントについては、ヒヤリハット事例の収集は行われているものの、責任者の明確化や委員会の設置には至っていません。今後は、これらを体系化し、事故要因の分析と再発防止策をより明確にすると共に、法人組織として「苦情・相談体制」を含めた情報公開に積極的に取り組むことで、方針に掲げる「外部への適切な情報発信」を伴った、より強固な安全管理体制の構築が期待されます。また、今回の結果や自己評価を反映させた改善計画の策定（PDCA サイクルの確立）を進め、サービスの質の更なる向上と経営基盤強化に繋げていくことが望まれます。</p>
-----	--

<p>特に良かった点(※)</p>	<p>II-2-(2) 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 (「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業)を取得し、育児介護規程の改正や「メンタルヘルス・ハラスメントサポート体制」の充実、「なんでも相談窓口」の新設など、法人と一体となって取り組まれています。職員が安心して働ける環境を整えることで、個々の能力に応じた質の高い福祉サービスを提供できる土台を強固にされています。</p> <p>II-4-(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 中期目標である「スマイルプラン 2026」の中で地域とのかかわりを重視する姿勢を明確に示されています。各作業現場周辺での自主清掃活動や、就業先でのイベント・避難訓練への参加などを通じて、地域社会との多様な接点を創出されています。これらの交流を通じ、利用者が社会の一員としての自覚を持ち、豊かな社会性を向上させるための良好な関係構築に取り組まれています。</p> <p>III-1-(3) 障害のある本人のニーズ充足に向けた取組みと相談しやすい環境整備 年2回の定期面談に加え、昼食会や誕生日会などを通じて利用者の生の声を聞く場を柔軟に設けられています。連絡帳による家庭との日常連携に加え、匿名アンケートを実施するなど、相談や意見を出しやすい工夫が随所に凝らされています。利用者の真のニーズに応えるための環境整備は、自立を支える大きな原動力となっています。</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 定期的な第三者評価の受診は継続されており、外部視点による客観的な把握に努めています。しかし、定められた評価基準に基づく「自己評価」の実施には至っていませんでした。拠点が7か所に分散しているという事業特性を鑑み、今後は職員参画のもとで自己評価を行い、課題を組織全体で共有・改善する仕組みを整えてください。これにより、組織一丸となったサービスの質の向上に繋がれることを期待します。</p> <p>II-1-(1) 管理者の責任が明確にされている 管理者は法令遵守への意識が高く、外部研修や勉強会へ積極的に参加することで、福祉分野に留まらず幅広い知見を有しています。しかし、労働基準法や労働安全衛生法、さらには消費者保護や廃棄物処理法など、事業特性に応じた広範な法令等が組織としてリスト化されておらず、管理者の知識に依存した管理状況にあります。今後は、管理者の知見を組織共有の資産とするため、遵守すべき法令を網羅的に整理・明文化し、組織全体で適正な運営を継続的に担保するリーダーシップを発揮することが望まれます。</p> <p>A-1-(2) 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 権利擁護や権利侵害の防止については、「重要事項説明書」への記載を通じて利用者や保護者への周知が図られています。一方で、利用者が自身の持つ権利について主体的に学ぶ学習機会の提供には至っていませんでした。今後は、利用者の特性に応じた「情報保障」の観点をより一層強化することが求められます。具体的には、絵カードや平易な言葉を用いた視覚的教材を活用し、権利の内容や相談窓口の役割について理解を深める機会を、計画的かつ継続的に設けることで、利用者の自己決定を支える体制を整えられることを期待します。</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。

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) 法人の理念や基本方針に代わる職員行動指針についてはホームページに掲載され、外部向けの事業報告書「KYOTO IKUSEINOKAI Annual Report2024」にも記載されていることを確認した。また、職員会議のレジュメに記載することで職員への周知を行い、利用者や家族へは、「家族会（保護者会）」を通じて説明がさ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。	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、分析については、事業全体の動向などについて「京都市北部障害者地域自立支援協議会」の就労支援部に施設長が参加し、情報収集を行っているとの説明を受けた。また、経営状況については顧問税理士と共に把握・分析を行うほか、「理事会」の中で年2回把握・分析・共有されている。 経営課題の明確化や取組については、顧問税理士や社会保険労務士のアドバイスのもと、理事会や評議会の中で審議が行われ、事業計画等に反映していることを聞き取った。また、職員には職員会議の中で共有されている。解決・改善の具体的な取り組みとしては、職員や利用者、保護者に対してアンケートを実施されていることを回答済みの「アンケート」により確認した。					

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	b
		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	b
[自由記述欄]					
I-3-(1) 中長期的なビジョンや計画については、「長期ビジョン」「中期目標 スマイルプラン2026」が策定されていることを法人ホームページ及び「KYOTO IKUSEINOKAI Annual Report2024」により確認した。しかしながら中長期の収支計画が確認できなかったことから、通番4は自己評価aをbとした。 事業計画は中・長期のビジョンを踏まえて策定されている。また、計画には、法人理念、長期ビジョン、職員行動指針、スマイルプラン2026の内容が明記され、法人全体とそれぞれの施設別に重点実施項目や計画・目標などが数値や成果等を設定したうえで策定されていることを「令和6年度事業計画」で確認した。なお、年間の事業収支計画も策定されている。 I-3-(2) 事業計画の策定については、職員・利用者・保護者に対するアンケートの実施や、職員会議での検討などにより組織的に行われていることを聞き取った。進捗状況は法人運営委員会が把握し、理事会で年2回報告、職員等への共有は「さくら連絡網」を使用して行っている。 事業計画の保護者等への周知・理解については、事業報告は「KYOTO IKUSEINOKAI Annual Report2024」の発行により視覚的にもわかりやすいものにするなど適切に行っていることを確認したが、事業計画については「家族会（保護者会）」での説明にとどまり、わかりやすい工夫がされているとまでは言えない。					

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) 福祉サービスの質の向上に向けた取組については、毎年度職場活性化プログラムを活用した「改善計画」を策定し、PDCAサイクルに基づく取り組みを実施していることが確認できた。また、第三者評価については定期的に受診しているものの、定められた評価基準に基づく自己評価は行われていない。 評価結果に基づいた課題の明確化と計画的な改善策の実施については、第三者評価の結果等を参考に、事業計画に「重点実施項目」や「数値目標」などを定め、改善に取り組んでいることが「事業計画書」から確認できたが、評価基準に基づく自己評価が行われておらず、職員参画のもとで組織的・計画的に取り組んでいるとまでは言えない。					

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	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。	a	a

[自由記述欄]

II-1-(1)
 管理者の役割と責任については、「社会福祉法人京都市育成の会施設長 職務分掌 業務分掌 専決事項」の中で明記されており、「事業計画書」においても確認できた。また、不在時の権限委任等については、管理者が不在の代替者が明記されていることを「業務継続計画（BCP）」で確認した。ただし、組織内の「広報誌」等で自らの役割と責任についての掲載表明はされていない。
 遵守すべき法令等を正しく理解するため、顧問税理士や社会保険労務士による定期勉強会、研修を行うなどの取組を行っている。一方で法令集等は法人に保管されているものの、食品衛生法や環境への配慮等の法令は含まれず、リスト化もなされていない。
 II-1-(2)
 福祉サービスの質の向上に向け、管理者は「理事会」や管理者と法人事務局で組織する「法人運営委員会」等を通じて定期的・継続的に評価・分析を行っていることを聞き取った。また、職員会議や職員面談、アンケートなどにより職員の意見を福祉サービスの質の向上に反映させている。経営の改善や業務の実効性を高めるために、顧問税理士や社会保険労務士などの助言をもとに「法人運営委員会」などにおいて、経営改善や職場環境の改善などに取り組んでいるとの説明を受けた。

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)
 福祉人材の確保定着については、「スマイルプラン2026（中期目標）」や「平成6年度 社会福祉法人京都市育成の会 事業計画」において目標に掲げ、非常勤職員を含む研修受講の促進やOJTなどの仕組みの整備を掲げるなど、積極的に取り組んでいることが確認できた。また人材確保及び定着のため、新卒給の支給や資格取得受験費用の補助なども実施している。
 総合的な人事管理が行われているかについては、「人事考課規程」及び「役割等級表（キャリアパス）」の中で人事基準が示され、総合的な人事管理が行われていることが確認できた。なお、期待する職員像は、「職員行動指針」に明示されている。
 II-2-(2)
 働きやすい環境づくりについては、「京都モデルワーク・ライフ・バランス認証企業」に認定され、家族構成に配慮した柔軟な働き方の推進や、有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいる。また、「メンタルヘルス・ハラスメントサポート体制」の充実や「なんでも相談窓口」の新設など、法人と一体となって働きやすい環境づくりに積極的に取り組んで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-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	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。	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)
 職員一人ひとりに対する育成に向けては、職員行動指針やスマイルプラン2026との連動のなかで、人事考課制度として「新・能力考課表・役割分担表」の浸透を図り、年に2～3回の面談などを通して目標の設定や進捗状況の確認などが行われている。
 職員の教育・研修に関しては、研修計画「役割等級別必須受講研修一覧表」に基づき実施されていることを確認したが、計画の評価・見直しや研修内容、カリキュラムの評価・見直しについては不十分と認識されている。
 職員一人ひとりの教育・研修については、現場ごとに作成された作業マニュアルをもとにOJTを行い、また職員の能力や知識、熟練度に応じた外部研修にも参加できるよう奨励を行っていることが聞き取れた。
 II-2-(4)
 実習生等の福祉サービスに関わる専門職の研修・育成についての体制と取組については、基本姿勢が明文化されておらず、実習パターンごとの手順書はあるが必要項目が記載されたマニュアル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
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	b

[自由記述欄]

II-3-(1)
 運営の透明性確保のための情報公開については、法人のホームページで法人理念や提供する福祉サービスの内容、事業計画・予算書、第三者評価の受診結果等が情報公開されていることを確認した。全事業所の活動やイベントを掲載した「社会福祉法人京都市育成の会広報紙 MARBLEマーブル」の発行や外部向けの分かりやすく工夫された事業報告書「KYOTO IKUSEINOKAI Annual Report2024」、パンフレットなどの発行を通して、地域に向けての情報公開の工夫がなされていることも確認した。しかし、意見や苦情、相談の体制や対応状況は公開されていない。
 適正な経営・運営のための取組については、財務に関するチェックやアドバイスは顧問税理士に依頼し、年2回理事会の中で確認等しているが、事業についての外部の専門家によるチェックまでは行っていないことが聞き取れたため、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。	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。	a	b
	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。	a	a

[自由記述欄]

II-4-(1)
 利用者や地域との交流については、「長期ビジョン」や「職員行動指針」、「スマイルプラン2026」及び「事業計画」の中で地域とのかかわりを重視する姿勢が示されていることを確認した。また、作業現場周辺での自主清掃活動や作業現場におけるイベント・避難訓練などに参加していることを聞き取った。
 通番24 非該当
 II-4-(2)
 必要な社会資源の明示と関係機関との連携については、相談支援事業所や福祉事務所、ハローワーク、労働基準監督署、障害福祉サービス事業所等と連携されていることは聞き取れたが、社会資源リストや資料については確認できなかったことから通番25は自己評価aをbとした。
 施設の機能を地域への還元については、清掃現場周辺の清掃・美化活動を行うなど、専門的な技術を地域に提供している。一方で、事業の性格上清掃現場が七つに別れ、事業所のスペースの活用や災害時の地域における役割を明確にする等は難しいとの説明を受けた。
 II-4-(3)
 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かについては、京都ほっとはあとセンターとの連携により、他施設の利用者を清掃研修生として受け入れるなどの活動を行っていることが聞き取れた。

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。	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)
利用者を尊重した福祉サービスの実施については、「虐待防止・身体拘束的適正化委員会」を開催し倫理要綱の確認をされている。また、「虐待防止対応規程」を作成し職員理解に努めていることを確認した。清掃現場ごとに清掃方法の統一についてのマニュアルを作成されており、福祉サービスの提供に関する基本姿勢が示されていることが確認された。
プライバシー保護については、「個人情報保護に関する方針」、「個人情報保護規程」、「SNSガイドライン・運用マニュアル」が作成されていることが確認できたが、障害のある本人や家族への周知はされていない。
Ⅲ-1-(2)
利用希望者に向けての体験利用の実施や「令和7年度福祉サービス事業所プロフィール」への掲載などサービス選択に必要な情報提供について積極的に発信・提供されていることが確認できた。障害のある本人にむけて分かりやすい書類の工夫が出来ていないとのことであったが、利用にあたって見学・体験が前提で「重要事項説明書」により丁寧に説明を行ったうえで利用契約をされていることが聞き取れたため通番31については自己評価bをaとした。
他事業所への引継ぎ時には、相談支援専門員と連携し次の事業所への情報提供をされている。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。	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。	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	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。	b	a

[自由記述欄]

Ⅲ-1-(3)
利用者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の整備については、年2回のモニタリング面談や連絡帳の活用のほか、法人主導による年1回の利用者アンケート及び利用者家族を対象としたアンケートを実施し、結果をもとに改善に取り組んでいることが聞き取れた。
Ⅲ-1-(4)
苦情解決の仕組みの確立及び周知・機能の有無については、「重要事項取扱説明書」の中で苦情解決について記載されていることを確認した。苦情解決の仕組みについては、各作業場所が外部就労先ということもあり揭示はされていない。また、苦情内容及び解決結果についての公表は出来ない。意見・相談については意見箱の設置やアンケートの実施は行われているが、マニュアルは整備されていない。
Ⅲ-1-(5)
リスクマネジメント体制としては「虐待防止・身体拘束適正化委員会議事録」にヒヤリハットについての項目があり、事例の共有がなされていることが確認できた。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。利用者一人ひとりへの健康管理表やカードは作成されていない。
感染症の予防に向けては「感染対策等マニュアル」(R6.3.29初版)が整備され職員にも周知されている。利用者の安全確保のための体制整備及び取り組みについては、法人「虐待防止委員会」「身体的拘束等適正化委員会」「感染対策委員会」を設置して、定期的な評価見直しを行い、研修も実施されていることが事業計画書や委員会議事録で確認できたため、通番37については自己評価bをaとした。
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については、それぞれの清掃現場での避難訓練に参加していることを聞き取った。また、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」が整備されていることを確認した。災害時の対応については「自然災害時における業務継続計画」(R6.3.39)が整備されており、関係機関との連携も行われていることが聞き取れたため、通番38については自己評価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
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。	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	b

[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。また、仕事現場それぞれに、作業手順を記したマニュアルが整備され、一定の水準を確保するための実施方法が記載されており、ミーティングも現場ごとに行われていることが確認できた。一方、マニュアルの検証・見直しは実施されていない。

Ⅲ-2-(2)
アセスメントシートに基づいて、利用者のニーズや状況に応じた「就労継続支援A型支援計画」（個別支援計画）の策定や支援がサービス管理責任者のもと実施されている。年2回の定期的な見直しも実施されていることが「モニタリング報告書」から確認できた。変更した計画の内容については「利用者支援計画一覧」にて関係職員に周知されている。

Ⅲ-2-(3)
福祉サービス実施状況の記録と共有については、定められた統一様式で「就労継続支援A型支援計画」（個別支援計画）が作成・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、支援ソフト「かべなし」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。また記録の書き方については、職員間で統一されるよう職員会議で周知されている。

記録の管理体制の確立については、「個人情報保護規定規程」ならびに「文書取り扱い規定規程」が整備されていることを確認したが、記録の廃棄や、個人情報の持ち出し、個人情報の不適正な利用や漏えいに対する対応方法についての記載がなかったことから、通番43は自己評価aをbとした。

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
	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 誰もが当たり前暮らしをさ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を作業内容の選択及び決定の機会とされている。また、定期的に各現場において昼食会が行われており、利用者自身がメニュー選択できる機会を設けている。

A-1-(2)
権利擁護や権利侵害の防止については、「重要事項説明書」に記載されており、利用者や保護者に周知されていることが確認できた。事業内では「虐待防止・身体拘束適正化委員会」が毎月1回開催され、「身体的拘束適正化のための指針」も作成されており、権利擁護や虐待防止のための取組が推進されている。一方で利用者が自分の権利擁護についての学習を受ける機会が設けられておらず、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)
誰もが当たり前暮らしをさせる社会の実現に向けては、障害のある本人の特性や意向に合わせた環境整備を通して、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現場見学、利用者聞き取りから確認できた。公共の場での清掃業務および現場周辺の清掃をしており、地域社会に向けて、障害についての理解や障害特性についての理解推進の機会となっている。また、施設長は京都中小企業家同友会に参画し、啓発を行っている。

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
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。	b	a

[自由記述欄]

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の確保と支援については、面談時にはプライバシーが守られるような面談場所の配慮や障害特性に応じて筆談やメールなども活用するなどの配慮をされている。現場での挨拶や業務報告を行うような促しがされており、コミュニケーション能力を高めるための支援となっている。

利用者の意思を尊重する支援としては、利用者との面談が年2回実施され、話しやすい雰囲気のもと意向等が確認できる機会が設けられており、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。

障害に関する専門知識の習得と支援の向上にはWEB研修を活用されている。障害の特性や行動障害の有無、生活の状況などは職員間で共有されており、必要に応じて地域生活支援センターへの相談が行われている。利用者の障害の状況に応じて利用者間の関係調整も行われており、現場の配置や就業時間、控室の席について配慮をしていることを聞き取った。

A-2-(2)
個別支援計画に基づく日常的な生活支援や日中活動の支援については、職員会議等で課題を共有し、支援に繋げている。たとえば、入浴が不十分な利用者に関しては、関係機関と支援員とで連携し対応がなされているとの説明を受けた。また、利用者ごとに意向を確認し、作業の選択が出来るようにしている。

A-2-(3)
利用者の快適性と安心・安全に配慮した環境が確保されているかについては、作業現場が市内7カ所に分散しているため、現場の建物などの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であったが、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、限られた環境の中で配慮・工夫していることが清掃現場の見学の際確認できたため、通番51は自己評価bをaとした。

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。	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。	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	b

[自由記述欄]

通番52は非該当。

A-2-(5)

利用者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、現場ごとに、利用者の意向を取り入れた昼食会を月1回実施するとともに、金銭管理の支援としては、自動販売機を使う練習をされていることを聞き取った。また、グループホームやショートステイの利用者も多く、相談支援員や関係機関と連携し無駄遣いしないための支援を行うなどの対応をしている。

A-2-(6)

利用者の健康状態の把握と体調変化時の対応については、年に一回、定期健康診断が実施されており、健診結果をもとに保健指導に繋げている。また、体調不良時には通院についての打診が行われている。医療的な支援については、「熱中症対策についての対応手順書」が作成されており、周知されていることが確認できた。医師や看護師との連携はないとのことであったが、保健指導を受けるための調整を医療機関とされていることが聞き取れた。

医療的な支援については該当するものがほぼないが、感染対策委員から緊急時や受診が必要な際の対応について職員に周知さ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-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)

利用者の地域生活の移行については、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、本人の希望や状況に応じて、地域生活への移行や地域生活のためのサービス利用支援に取り組んでいることが聞き取れた。また、地域生活への移行や地域生活のための支援について、地域生活支援センター、ケースワーカー、後見人と定期的に会議をしていることが聞き取れた。

A-2-(8)

家族やグループホームなどとの連携は、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。

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っているかについては、机を拭く、カートを押す、朝礼の進行を任せるなどの役割を与えることで意欲向上に結び付けているとの説明を受けた。

利用者に応じた適切な仕事内容等となるような取組みと配慮については、本人の年齢や能力、意欲、特性、ニーズに応じた仕事の提供をしており、意欲向上に向けた声掛けをしていることが聞き取れた。また、京都中小企業家同友会のソーシャルインクルージョン委員会にて、障害者雇用についての意見交換をするなど、常に職場開拓を行っている。労働環境衛生に関する配慮として毎日の健康チェック及び、現場ごとに涼しい場所で休憩出来るよう取引先と交渉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
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	a

[自由記述欄]

A-3-(1)

職場開拓については、現在7つの現場の業務受注をされているが、業務受注先の開拓に引き続き取り組まれている。就職活動、定着支援については、利用者一人ひとり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った。また「退所時引継ぎマニュアル」が作成されており、離職した場合などの受け入れや支援が適切に行われている。特性に応じた配慮を職場に伝えることで就労後の利用者や職場の関係づくりなどの職場定着支援及び「合理的配慮」を促進する取り組み・働きかけを行っていることが聞き取れたため、通番60は自己評価bをaとした。