

[様式 8]

評価結果通知書

令和4年1月28日

社会福祉法人 京都聴覚言語障害者福祉協会
理事長 高田 英一 様

特定非営利活動法人

きょうと福祉ネットワーク「一期一会」

代表理事 生田 一朗



令和3年4月13日付けで第三者評価の受診をお申込みいただいた 障害者支援センター「みなみかぜ」 の評価結果について、下記のとおりお知らせします。

今後の施設運営及びサービスの質の向上にご活用ください。

なお、評価結果についてご意見等がある場合には、通知を受理されてから7日以内に、別添 [様式10] に基づいて当評価機関宛にご提出ください。

記

評価結果 … 別添「総合評価」 [様式9-1]

「評価結果対比シート」 [様式9-2]

[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	障害者支援センター 「みなみかぜ」	施設 種別	就労継続支援B型、生活介護、自立訓練（生活訓練）
評価機関名	特定非営利活動法人 きょうと福祉ネットワーク「一期一会」		

令和4年1月25日

総 評

障害者支援センター「みなみかぜ」は、社会福祉法人 京都聴覚言語障害者福祉協会を設置主体とする京都府聴覚言語障害センターにおいて、聴覚障害のある人を中心に就労継続支援B型（定員20名）、生活介護（定員12名）、自立訓練（定員8名）を実施する多機能型の事業所です。「聞こえとことばに障害のある人ひいては、すべての人々の社会への『完全参加と平等』をめざす」「人々の豊かなコミュニケーションと、言語（手話を含む）選択の自由が保障される社会をめざす」、この2つの理念の具現化に向けて、聴覚障害のある人のニーズに応じた幅広い事業展開に取り組まれています。

建物は、平成27年に府下における広域支援拠点の機能を有す、聴覚障害者情報提供施設として開設されたもので、聴覚障害者向け字幕付き映像物の作成するための機材やビデオライブラリー、聴覚検査室などを備え、各所には磁気誘導ループが設置されています。1階のカフェ「sunsun café」では、就労継続支援B型の利用者がスタッフとして働き、城陽障がい者就労促進・自立支援ネットワークの「てづくりのお店 あんだんて」を併設しています。

行動指針の1つに「『京都聴覚言語障害者の豊かな暮らしを築くネットワーク』をはじめ障害者及び地域組織さらに個人との協力共同運動の拡大を通じて平和で文化的、豊かで明るい日本を築く」とありますが、「新レインボープラン京都」に法人の短・中期計画を結び付け、長期ビジョンの実現に向けた道筋を利用者、職員とともに共有されている点は、高く評価されるものです。

カフェで定期開催されている、手話による絵本の読み聞かせやワークショップなどのイベントを、地域住民との交流を深める大切な機会だと捉えておられます。こうした時間をかけて育んでこられた地域とのつながりは、「みなみかぜ」のかけがえのない財産でありますし、法人理念に基づく具体的な実践の証でもあるといえます。御法人の公益性を広く社会にアピールする上でも、ホームページやSNSなどを利活用し、一層の情報発信をされてはいかがでしょうか。

京都で常に聴覚障害福祉をリードしてこられた法人であることが、キャリアパス制度に基づく充実した研修体系が構築されていることから、その理由を確認することができました。人材育成の面では、とりわけ、手話通訳士の育成に力を入れておられます。一方、そうした優れたノウハウを、日々の福祉サービスへと反映し、継承していくためには、マニュアル等による文書化が必要ですが、この部分は全体的にブラッシュアップを図った方が良いでしょう。人材育成の一環として、若手職員の方々を中心にサービスの「見える化」に取り組んでいただいております。

これからも、障害者支援センター「みなみかぜ」が長きに渡って培ってこられた聴覚障害福祉の専門性により一段の磨きをかけるとともに、地域共生社会の実現に向けて、その一翼を担っていかれることを期待します。

特に良かった点(※)	I-3-(1)-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。 聴覚言語障害の当事者団体や関係団体で構成する「京都聴覚言語障害者の豊かな暮らしを築くネットワーク」により策定された「新レインボープラン（京都の聴覚言語障害者福祉の向上を目指す運動の中長期計画・2012年4月～22年3月）」を踏まえ、そのビジョンの実現に向けた経営計画を法人の短・中期計画（5ヶ年計画）において具体化しておられます。 府内のろうあ、難聴、吃音等の当事者・関係者の願いを託した聴覚言語障害者福祉に対する提言が、法人の5ヶ年計画に反映されることにより、府下全域で展開される運動の中において、法人が担うべき役割や進むべき方向性をより明確なものとしています。 II-2-(3) 職員の質の向上に向けた体制が確立されている。 「期待する職員像」は、就業規則において服務規律の服務心得により明文化し、キャリアパス制度において、役職、職責、職能基準等の要件を明らかにしています。「職員研修必携」に基づき、職員一人ひとりの職務や必要とする知識・技術水準と継続的な育成を見据えた多様な研修プログラム（階層別研修、職種別研修、テーマ別研修、外部研修等）を備えるとともに、目標達成シートに基づく年2回の個別面談の機会が設定されています。 また、年間の研修計画は法人事業部が作成と評価・見直しを担当し、受講履歴についても一元的な管理を担っています。 II-4-(1)-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。 センター主催のお祭りやカフェでの手話による絵本の読み聞かせ、地域から作家を招いたハンドメイド体験教室（ワークショップ）などの様々なイベントを開催し、地域との交流を大切な機会として捉えています。また、利用者から買い物の希望があれば、職員がごく自然な振る舞いとして近隣店舗へ同行する姿は、センターにおける日々の営みを物語る、一風景を映し出しているように感じました。 こうした理念に基づく取り組みの数々は、「みなみかぜ」のかけがえのない財産であり、魅力でもあります。福祉人材の確保の観点も含めて、様々な情報発信ツールを活用し、地域に広く一層のアピールを図っていかれてはどうでしょうか。
特に改善が望まれる点(※)	I-3-(1)-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。 短・中期計画に示された、目指すべき方向性と目標達成までの道筋を、単年度毎の事業計画ではより具体的な数値目標と達成基準・時期を設定し作成することが望まれますが、この具体化という点がやや弱いように思われます。目標設定が明確でないと、達成度を正確に評価することが難しくなります。また、事業計画の総括を年1回、年度末に行っているということでしたが、進捗管理の観点から、中間期にも評価の機会を設定されることをお勧めします。 III-1-(1)-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。 プライバシー保護に関するマニュアルや規程が整備されておらず、本人や職員に対し、十分な周知が図れていない可能性があります。プライバシー保護は、権利擁護の文脈からも、福祉サービスの提供に際する重要事項です。個別の業務マニュアルにプライバシー保護の事項

を盛り込むのもひとつの方法かと思います。聴覚言語障害のある方たちに対するプライバシー保護のあり方を、一度、事業所として整理をされてみてはいかがでしょうか。

Ⅲ・2-(1)・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。

一定のサービス水準を確保するための業務マニュアルが整備されていますが、マニュアルに基づくサービス提供が適切に行われているかを確認し、マニュアルの見直しに反映させるための仕組みが十分に機能していないようです。一定水準のサービスを提供するためには、職員が等しくそのサービス内容を理解していることが不可欠です。人材育成を兼ねて、若手職員を中心に、業務状況の見える化やマニュアルの点検・見直しに取り組んでみられるのはいかがでしょうか。

※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]

1. 理念、行動指針が明文化され、ホームページやリーフレットなどに掲載している。毎年期初に利用者と職員に説明、周知を行う機会を設けている。

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
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]

2. 障害福祉関係団体や地域の関係機関、支援学校等との連携を通じて、地域課題や法制度の動向の把握に努めている。こうした情報は管理者等により構成する会議（業種別会議）等で共有し、潜在的なニーズや経営分析の検討に活用が図られるとともに、中期計画にも反映されている。
3. 四半期末の決算期に公認会計士出席のもと経営検討会議を開き、重点課題の分析、PDCAサイクルに基づく改善活動に取り組んでいる。

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
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	B
	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。	A	A

[自由記述欄]

4. 聴覚言語障害の当事者団体・関係団体で構成する「京都聴覚言語障害者の豊かな暮らしを築くネットワーク」が作成する「新レインボープラン」を法人の短・中期計画（5ヶ年計画）により具体化している。短・中期計画は、理事等が参加する事業本部会議で定期的に評価、見直しが行われている。
5. 短・中期計画に示された、法人の目指すべき方向性と目標達成までの道筋を、単年度毎の事業計画ではより具体的な数値目標と達成基準・時期を設定し作成することが望まれる。目標設定が明確でないと、達成度を適切に評価できない。
6. 年末の職員会議（施設福祉部会）において、事業計画の総括を行い、次年度の計画作成に反映させている。事業計画は目標を数値化し、中間期にも数値目標に対する評価、見直しの機会があればなお良い。
7. 毎年4月に手話、要約筆記を用いて利用者に丁寧に事業計画の説明を行っている。

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
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。	A	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。	A	B

[自由記述欄]

8. 管理者が障害福祉サービス事業者自主点検表を年1回実施し、結果を職員と共有している。法人理念が提供する福祉サービスにどのように具現化されているか、その評価、分析、検討を職員が主体となり取り組むための仕組みがあった方がよい。
9. サービスの質の向上に向けた評価、分析、共有に取り組んでいるが、改善策を職員参画の下で立案するための仕組み作りが課題。第三者評価に基づく改善計画の策定と改善活動の実行が望まれる。

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。	A	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。	A	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】

10. 職務分掌表や法人職員キャリアパス、非常災害対策計画等に管理者の役割と責任を明記し、職員会議で周知を図っている。法人広報誌「聴言ニュース（年4回発行）」において、管理者の自らの役割と責任を広く表明している。

11. 外部研修等により、管理者の職務に必要な情報を収集している。遵守すべき関係法令等をリスト化し、職員が閲覧できるようにファイルに綴じて保管されている。

12. 管理者は職員会議や朝礼、施設現場等を通じて、状況把握に余念がなく、職員と積極的にコミュニケーションを取ることを心掛けている。音声変換ソフトなどの新たなコミュニケーション機器の導入にリーダーシップを発揮している。

13. 経営検討会議において経営課題の分析、改善策を協議し、その解決に取り組んでいる。職員個々のワークライフバランスに配慮したシフト調整、時間年休の設定や残業時間削減の取り組みなど、職員が働きやすい職場環境の整備に努めている。

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-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	B
	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】

14. 多様化するライフスタイルやキャリアビジョンなどを踏まえ、一般職、総合職、専門職の3つのコース別採用を設けている。専門性の向上を図るため、新採研修や階層別研修などの研修体系を整備し、とりわけ手話に関する研修に力を入れている。

15. 法人職員キャリアパスに役職、職責、職能基準等が定められ、目標達成シートが整備されているが、昇格・昇給基準と給与制度には連動していない。

16. 有給の取得状況や残業時間を把握し、必要に応じて個別の働きかけを行っている。NPO法人メンタルサポート京都と契約を結び、職員が日頃の悩みを相談したり、カウンセリングを受けられる体制を整えている。記念日に休暇を取得できるアニバーサリー休暇制度を導入している。

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-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。	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。	非該当	B

【自由記述欄】

17. 「期待する職員像」は、就業規則において服務規律の服務心得により明文化されている。目標達成シートに基づく年2回の個別面談の機会が設定されている。

18. 法人事業部が年間の研修スケジュールの作成と評価・見直しを担うとともに、受講履歴についても一元的に管理している。「職員研修必修」に基づき、職員一人ひとりに対する継続的な育成を見据えた研修プログラムが構築されている。

19. 個別の職員の知識、技術水準、専門資格の取得状況等に応じて、階層別研修、職種別研修、テーマ別研修、外部研修等の受講機会を確保し、職員の資質向上に努めている。

20. 施設の性質上、3福祉士等の実習受け入れの実績がほぼないのことで自己評価は「非該当」となっているが、福祉サービスに関わる専門職の研修・育成への協力は、福祉施設の重要な社会的責務のひとつである。実習生の受け入れを想定した体制整備や指導者の育成等について検討されているかどうか。なお、法人共通の受け入れマニュアルは整備されていることを確認したため、評価は「B」とする。

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。	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]

21. ホームページに法人理念や行動指針、決算情報、事業内容等の掲載があるが、事業計画と事業報告についても公開した方がよい。関係機関に、広報誌(聴言ニュース)や「新レインボープラン京都」を配布している。苦情・相談の体制や内容に基づく改善・対応の状況は、館内に掲示し公表している。

22. 経理規程と職務権限規程を備えている。監事2名による内部監査を年1回実施している。四半期毎の経営検討会議において、財務状況の確認を行い、公認会計士や社会保険労務士による助言を経営改善に活かしている。

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-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。	B	B

[自由記述欄]

23. 理念・行動指針に地域との関わりに関する基本的な考え方を明示し、事業計画において具体的な施策を掲げている。センター主催のお祭りやカフェでの手話による絵本の読み聞かせ、地域から作家を招いたハンドメイド体験教室(ワークショップ)などを開催し、地域との交流を大切な機会として捉えている。希望者に対する近隣店舗への買い物支援は、日常のあたり前の風景としてセンターに根付いている。

24. ボランティア受入マニュアルを整備し、登録手続きや活動内容、注意事項等を明記している。手話通訳や要約筆記サークル、手芸教室のサポート、卓球バレーの審判など、大勢のボランティアの協力を得て、施設運営を展開している。

25. 地域の関係機関・団体、社会資源の連絡先をリスト化し、職員間で共有している。地域の相談支援事業所や当事者団体のネットワーク委員会等との連携により、利用者支援を行う体制が整えられている。

26. カフェでのワークショップや手話講座等の開催を通じて、地域住民との交流を深めている。地域の商店街や木津川運動公園のイベントに参加し、地域の活性化に寄与している。

27. 聴覚障害者協会や中途失聴・難聴者協会などの聴覚障害者の当事者団体との連携により、具体的な福祉ニーズの把握に努めるとともに、「完全参加と平等」を実現させるための中長期計画を協働し作成している。自立支援協議会を通じて、地域の福祉課題の把握に努めているが、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえた公益的な取り組みの具体化という点においては課題を残す。

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	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。	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]

28. 「職員研修必修」において、提供する福祉サービスの一定水準を確保するための基本姿勢を明示し、職員がそれを理解・実践するための研修体系を構築している。本人尊重の具体的な留意点を業務マニュアルに反映させている。

29. 虐待防止マニュアルが策定されているが、プライバシー保護に関するマニュアルや規程が未整備であり、本人・職員への周知が十分でない。更衣室や相談室に仕切りを設けるなど、環境面においてプライバシー保護の工夫と配慮が施されていた。

30. ホームページやパンフレットなどに法人・施設に関する情報がわかりやすく掲載されている。利用希望者には事前の体験利用を推奨し、利用者のニーズと提供するサービスにミスマッチが生じることがないように配慮している。

31. 利用契約の際は、ひらがな表記の契約書類を用意したり、サービス内容を手話や筆談、絵に描くなどして利用者の理解に寄り添った丁寧な説明を心掛けている。

32. 他の福祉事業所への利用の変更がある場合は「利用者の転籍に係る引継ぎ確認リスト」を作成し、相談支援専門員や介護支援専門員とも連携の上、サービスの継続性に留意した対応を行っている。

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
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	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。	A	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。	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している。	B	B

[自由記述欄]

33. 朝の会などの集いや個別支援計画のモニタリングに係る面談を通じて、利用者からの意見や要望を把握し、ニーズの充足に取り組んでいる。意見箱を設置しているが、手話文法と日本語文法の違いから、文章を書くことを苦手とする人もいるので、直接的なコミュニケーションを介して相談に応えることが多い。

34. 苦情解決の体制を整備し、重要事項説明書により利用者に周知を図っている。受け付けた苦情は、その内容と改善結果を所定の様式に記録し、館内に掲示している。

35. 意見や要望を受けた場合は、相談受付票に記録し、丁寧な対応を心掛けているが、記録方法や報告手順、対応策の検討方法等を統一するためのマニュアルがない。

36. 事故発生時対応マニュアルと緊急対応マニュアルを整備し、事故やヒヤリハット事例の要因分析と改善策を検討・実施する仕組みが備わっている。介護講習や安全運転学習、救命講習など、安全確保と事故防止に必要な研修が適切に実施されている。

37. 感染症対策マニュアルを作成し、感染症予防と発生時の対応体制を整備している。利用者を対象とした新型コロナウイルスに関する学習会を開き、感染症に対する意識を高めている。

38. 消防計画や防災計画を整備し、災害時の対応体制が確立されているが、地域における社会資源としての方針が明確になっていない。

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-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	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	B
		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]					
39. 一定のサービス水準を確保するための業務マニュアルが整備されているが、プライバシー保護に関する事項の記載がない。マニュアルに基づくサービス提供が適切に行われているかを確認し、マニュアルの見直しに反映させるための仕組みが弱い。マニュアルの更新履歴がわかるように一覧表を作成した方がよい。人材育成の一貫として、若手職員を中心に業務状況の見える化やマニュアルの点検・見直しに取り組んでもらってはどうか。					
40. サービス管理責任者がサービス等利用計画と本人の意向等を踏まえ、複数職員とも協議の上、アセスメントに基づく個別支援計画を作成している。					
41. 個別支援計画の評価・見直しが定期的に行われている。緊急に変更を要する場合は、速やかに対応し、関係職員に周知が図られている。					
42. 組織が定めた統一した様式により、日々の支援が記録されている。利用者個別のケースファイルを職員室に備え、情報共有が行われている。記録の考え方・書き方に関する統一したマニュアルが作成されていない。記録は個別支援計画に基づく支援を行ったことの証でもある。職員間で差異が生じないように、標準的な記録方法を文書で定めてはどうか。					
43. 個人情報保護に関する各種規程を整備し、運営規程や重要事項説明書等において個人情報の取扱いを明示している。職員に対し、個人情報保護研修を実施している。					

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]

44. 日中活動の選択はご本人の希望を踏まえて決定し、個別支援計画の支援目標に盛り込んでいます。
 45. 本人に対する権利擁護の周知は、契約時に重要事項説明書を用いて行っている。本人が自らの権利を理解するための学習会を開いているが、スポット的な実施に留まっている。権利擁護の趣旨から考えて、取り組みは継続的に行った方がよい。虐待防止マニュアルや職員のセルフチェックシートが整備されている。
 46. 地域社会における障害理解の深まりを願って、併設するカフェで手話を使った絵本の読み聞かせやワークショップなどのイベントを開催している。城陽市や木津川市の民生委員定例会で、聴覚障害のある人の福祉について発信する取り組みを行っている。

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。	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。	A	A

[自由記述欄]

47. 本人の状況に応じて、手話や触手話、筆談などのコミュニケーションに対応できる専門性の高い職員が揃っている。磁気誘導ループやキャプションラインなどのコミュニケーション機器を備えている。
 48. 本人の理解に合わせたコミュニケーション手段により、自己選択・決定に必要な情報提供を行い、本人の意思を尊重した支援に努めている。職員間で意思決定支援の考え方を共有するために、ガイドラインを整備してはどうか。
 49. 専門性の向上を図るための研修体系が構築されており、「聞こえ」と「ことば」の支援に対する多くの優れたノウハウを有している。
 50. 食事や排泄、移動・移乗などに関する利用者個々の状況を把握し、適切な支援が実施されている。
 51. 各部屋やトイレなどは十分な明るさが保たれており、静穏な環境を求められる方に対しては相談室の使用を勧めるなど、安全性や快適性への配慮が行き届いている。

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-(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]

52. 自立訓練（生活訓練）においては、言語聴覚士による社会生活力プログラムや手話・IT学習のカリキュラムを編成するなど、障害のある本人の心身の状況に応じた取り組みが実施されている。
 53. 聴覚言語障害の当事者団体・関係団体によって開催される「耳の日記念集会」や「聴覚言語障害者の暮らしを考える集会」への参加を支援している。社会参加に資する施設の取り組みとしては、健康学習や手芸・工作教室、ピアリーダー養成コース、調理師資格の取得支援などがある。
 54. 施設で提供する軽作業は機能リハビリの目的を有しており、朝の会での体操等を通じて、健康の維持・促進に取り組んでいる。とりわけ、盲ろうで一人暮らしの方については、体調変化時の迅速な対応に留意が必要であり、病院、ケアマネ、市役所等と連携体制を確認している。
 55. 看護師等による点眼薬の介助や服薬の確認を含め、利用者の日々の健康管理に努めている。

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-(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。	C	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]

56. 利用者は概ね地域で自立した生活を楽しんでいる方たちなので、本項目に馴染みにくいところがあるが、現在の暮らしを可能な限り長く継続していくことができるように、必要に応じてケアマネジャーと連携を図っている。

57. 毎年3月に開催する利用者による発表会の催しには、家族やボランティアなどを招待し、交流を深める機会となっている。本人の体調不良や急変時の家族等への連絡・報告に関する取り決めは、重要事項説明書に明記している。

58. カフェの調理人である盲ろう者に対し、定点管理や触手話等の支援により、安全かつ主体的な作業環境を提供している。軽作業の取引先を開拓し、多様な作業内容を備えるとともに、作業工程の分業化を進め、自立性が高まるように支援している。

59. 「利用者工賃支給規程」により、工賃額を明示している。賃金の引き上げを図るため、縫製品の新商品の開発や販路の開拓などに積極的に取り組んでいる。

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-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。	C	C

[自由記述欄]

60. 高齢期にある利用者が多く、一般就労の対象となる人が存在しない。今後、利用者をより広く獲得していくためには、こうしたニーズへの対応にも備えておく必要がある。現時点では非該当に近い項目であるが、ヒアリングの中で将来的な検討課題として認識しておられるとの話を伺ったので、自己評価に則り、評価は「C」とする。