

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	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合っ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ります。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、職場定着の為の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。 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。 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
-----	---

	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。
特に良かった点(※)	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。 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。 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。
特に改善が望まれる点(※)	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、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。 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。

