

私たちの施設は、「福祉サービス第三者評価」を活用して、利用者サービス向上のために常に努力しています。

「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

事業所名		小平第二みどり作業所			第三者評価受審年度	令和5年度
項目	評価結果に基づく現状分析 (令和5年度)	改善計画 (令和5年度)	実施状況 (令和5年度末時点)	実施状況 (令和5年度 月末時点)		
支援の基本への方向付けを明示しながら、意識の統一性が図られることが期待されます	事業所の使命感や基本方針、また情報共有を行う意味などを明確に職員に伝えることが出来ておらず、活動の在り方についても意見交換を行う環境設定が不十分であった。そのため、事業所の基本的な考えの合意が職員間で行われておらず、事業所として統一感が不十分となっている。日常の支援現場や職員ミーティングでの情報共有の強化等に取り組んでおり、少しずつコミュニケーションが強化されている。	日常の支援や活動について、日々のミーティング等で課題や支援方針などを職員間で話し合うことで事業所としての意思統一を図る。	まだ不十分ではあるが、日々のコミュニケーションは増えている。少しずつではあるが事業所の方針や活動の在り方等について話し合いや意見交換が出来るようになってきている。			
事業所業務を俯瞰できる職員の育成が期待されます	常勤職員10人のうち、7名が3年以内に入職した職員であることから人材育成が大きなテーマとなっている。職員の定着率の低さが大きな課題となっているが、上段に記載の課題がその根本原因と考えている。	職員の意欲向上につながる環境作り(チームワーク形成)を行う。 ・活動や支援についてコミュニケーション強化によるボトムアップの推進。 ・これまで交流の少なかった各部署で業務を行う機会を増やし、事業所全体を視野に入れられる人材の育成や連携協働の風土づくり。	職員間のコミュニケーションの活発化や職員一人ひとりが、様々な業務に関わるとともに、行事の企画と準備、雑務などを担当の職員任せにするのではなく、職員全体で連携協働することにより、事業所業務の全体像を各職員が把握できるよう取り組んでいる。少しずつではあるが、チームワークの改善が図られている。			
事業所全体を見渡し、施設長をサポートする仕組みと職員教育の充実が期待されます	施設長と職員のコミュニケーション不足から、相互の現状理解が進まず、業務内容の目的や使命などを明確に伝達することができていなかった。	職員と施設長のコミュニケーション強化を図ることからお互いの状況を知り、事業所の使命を共有できるようにしていく。	日々のミーティングや面談等において、コミュニケーションを図る機会を作っている。引き続き上段に記載の課題改善を図りながら、活発な意見交換等を通し、継続的に業務内容の目的や事業所の使命等を明確に打ち出し共有を図っていく。			

※この様式は、「小平市障害者日中活動系サービス推進事業補助金交付要綱」等の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価の結果は、施設において公表しています。