

全体の評価講評

ワークセンター夢の樹

💡特に良いと思う点

- **利用者一人ひとりに応じた訓練プログラムを充実させ、就労に向けて成果を上げています**
就労移行支援では、利用者一人ひとりの意向や能力に合わせた訓練プログラムを設定しています。午前中は全員で受注作業に携わり、午後の時間帯は訓練プログラムを実施しています。同法人内の就労継続支援 B 型で生活リズムや社会性が育った利用者が当所に通所するケースが多く、就労に向けた支援に力を注ぐことができ、概ね 1 年以内に就労しています。就労・生活支援センターと密接な連携を図り、就職率と職場定着率は大変に高い状態を維持しています。また、利用者一人ひとりに応じて、職場訪問や面談、電話等で定着支援をおこなっています。
- **利用者の意向や状況に応じた作業に参加できるように作業種を変更する等の工夫をしています**
就労継続支援B型では、利用者の高齢化に伴い手先の巧緻性や視力の低下等の状況が見られるようになり、それに配慮して作業種の一部を変更しています。ダイレクトメールの作業や市報を発送する作業を拡大しました。単純な工程で作業ができる電子部品の基盤解体作業等を新たに導入する等、利用者が関わられる工程の多い作業に力を入れています。また、工賃の向上を目指して取組む等、利用者の意向や状況に応じた作業開拓に努めています。
- **毎日のミーティング及び毎月の事業所会議で、職員間の情報交換や共有化をおこない、連携が強められています**
経営層は事業全般、事務を管理していますが、職員は就労移行支援の訓練部門と、就労継続支援B型の作業部門に分かれて支援しています。夕方に別々のミーティングをおこなった後に、施設内の事業所合同ミーティングをおこなっています。新入、異動の職員も増え、日々の利用者支援などの情報交換による共有化を図り、また、話し合いを密におこなっています。毎月、法人内の合同職員会議と事業所会議がおこなわれ、事業関連情報等が周知されています。アンケートには、ミーティングや事業所会議で職員の連携が強められているとの声が出されています。

✔さらなる改善が望まれる点

- **経験年数の少ない職員の能力向上・育成に取り組むことが望まれます**
就労継続支援B型では、事業所設置に伴う人事異動や退職などによって、経験年数の少ない職員が多くなっています。このため、管理職不在時の対応や日々の利用者支援、計画を企画立案する能力などが十分とは言えない状況です。経験年数の少ない職員の能力向上・育成には、日々のOJTによる指導助言が何より重要です。次に勉強会や研修を通じて知識や技術、スキルを向上させることも必要です。今年度から始めた職員研修・育成計画を活用したり、一事業所だけでなく法人全体で、育成と配置について総合的に取り組むことが望まれます。
- **ケース記録は今後の支援につながる記載になるように工夫することが望まれます**
B型ではケース担当制をとり 1 人の職員が 6~7 名の利用者を担当しています。個別支援計画はケース担当が作成し、事業所会議等で報告され職員間で共有できるようにしています。利用者の活動の様子はその日支援に関わった職員がケース記録に記載していますが、支援目標に向けてどのように取り組んでいるのかが見えにくい記録が多くみられます。支援目標を意識し今後の支援に繋がる記録の取り方になるような工夫が望まれます。事業所では、新人職員が多く職員のスキルアップに向けて力を入れていきたいと考えており、今後の取り組みが期待されます。
- **事業所の書類を点検し、書類名、記載者名、年月日などが漏れないよう工夫されることを期待します**
多機能型事業所であるため、多種多様な書類を作成することが求められています。現場で多忙な中、職員は、書類を正確に記入することに努めています。しかし書類にタイトルがついていなかったり、面談者や記入者の名前を記載する欄がなかったりする例も見られます。年月日が書かれず、月日だけというケースも散見されました。採用や異動による職員の入れ替わりも増えているため、必要事項が必ず書類に記載できる書式へと改善していくことが期待されます。