

💡特に良いと思う点

- **毎年、就労移行支援事業所等にステップアップをする利用者を育成しています**
中長期的に就労を目標とする利用者を対象とした事業所として、市内の唯一の就労継続支援B型の事業所です。事業所の特徴は、生活リズムを安定させ、社会的マナーの習得等を目指し就労に向けた支援をおこなっています。開設して4年を経過し16名が就労移行支援事業所等に移行しています。通所希望者は、特別支援学校の卒業生や他機関からの紹介だけでなく、在宅の障害者や家族等からの見学や申し込みも増加しています。就労に向けステップアップを目指す事業所として広く周知されるようになり、希望者も多く定員を超えて受け入れをしています。
- **利用者との面談やケース会議を充実させ、利用者の生活支援に努めています**
作業支援とともに利用者の生活支援に重点を置き、定期的な面接や利用者アンケート等の他に随時面談を実施し、利用者の意向を丁寧に聞いています。月4回ケース会議を開催し、利用者の生活課題について検討し日々の支援に取り組んでいます。ケース担当制にはしていませんが、課題によっては担当者を設定し対応をしています。また、学校の教諭や、病院のケースワーカー、市の福祉担当者、就労・生活支援センター等の関係機関との連携を図り、利用者の個別課題に取り組み利用者が安定した生活が送れるように支援しています。
- **職員間のコミュニケーションの密接化、情報共有化を図り、事業所会議、ケース会議を毎週開催し、毎日ミーティングをして話し合っています**
管理者は主任として勤務していて、昨年退任した施設長の後任として責任者となり活動しています。職員は6名と少数ですが、全職員の情報の共有化をすすめ、一人ひとりの意見を出しやすくし、コミュニケーションを密接にとれるように取り組みました。今年度から事業所会議とケース会議を毎週開催することにしました。管理者が議題を提起し、会議を取りまとめています。毎日の朝、昼、夕のミーティングにおいても利用者情報等の意見を交換し、支援に支障がないように努めています。職員アンケートにも話し合いがよくできていると記述されています。

✓さらなる改善が望まれる点

- **核となる人材の育成、職員個々の能力向上に向けての取り組みが望まれます**
就労や作業支援、生活支援などを取り纏めたり、指導できる核となる人材の育成が望まれます。入所もない職員などの能力向上も必要です。新たな管理者のもと、事業計画は職員全員の参加型で検討から実施までおこなっています。東京都第三者評価職員アンケートには、「事業所会議が毎週になり、職員間の話し合いがよくできる」「ケース会議も詳しく聞けることができ良い」などの意見が出ています。これらの取り組みを続けながら、個々の職員に応じた指導・助言をおこなったり、本部や他事業所と連携した人材の育成と能力向上の取り組みが望まれます。
- **個別支援計画の目標を達成するために、階段のように細分化した行程を示すことが必要だと思われます**
ケース会議の回数が増え、職員が個別支援計画の作成により深く関わるようになっていきます。個別支援計画の中で、たとえば通所日数を半年後には現状の何割以上増やすという目標を掲げた場合、1ヵ月ごとに何をどれだけ実現していけばいいのか、階段のように細分化したプロセスを数値化して示すことが必要かもしれません。一步一步進んでいく様子を把握し、面談を重ねながら、利用者を励ましていくことで、目標を達成できる場合もあるでしょう。日々のケース記録にも、事実だけでなく目標達成へのきざしを書きとめることが大切であると思われます。
- **書類のファイル法の統一や書式の改善、事業所独自のスケジュール表の作成など、書類に関する見直しが期待されます**
利用者数の増加に伴い、扱う書類の種類や数も増えています。職員が情報を共有しやすいように、個人ファイルの中の書類の並び順を統一するなど、書類の整理が必要になってきています。また個々の書類に、年月日を記入する欄がないなどのケースについては、書式自体に改善の余地がありそうです。すでに事業所独自のリーフレットを作成するなどの積極的な動きがありますが、業務・行事計画を含む年間スケジュール表の作成なども期待されます。