

全体の評価講評

💡特に良いと思う点

- **写真で手順を示した作業マニュアルを作成し、ホワイトボードにその日の作業予定を書くなど、目で見て仕事ができる条件を整備しています**
毎月の事業所会議、毎日のミーティング等で、業務の手順が守られているかを確認し、職員に徹底しています。年度単位で、事業の総括や基本事項の見直しがおこなわれます。作業マニュアルをよりわかりやすいものにするため、職員の意見を活かしてだんだん充実した内容に更新してきました。職場内のコミュニケーションは良く、新人職員が仕事の中で判断に迷った場合は、施設長や先輩職員に質問して助言を受けています。
- **多様な活動プログラムを用意し、利用者が選択して参加できるようにしています**
毎日 5、6 種の作業を提供し、その作業工程を細分化する等して、好みの作業に参加できるようにしています。法人内の他の事業所の作業に参加する仕組みもあり、利用者は朝礼や昼礼時に参加する作業を選択しています。また、音楽教室や宿泊旅行、川遊び等のレクリエーションには、毎回半数程の人が参加をし、参加を希望しない利用者は事業所で作業に従事しています。余暇活動の夕方支援事業においても多彩なプログラムがあり、選択できるようにする等、利用者が充実した生活を送れるように多様な活動を展開し、選択できる仕組みを設けています。
- **多様な事業所を持つ法人の強みを活かして、利用者が適切な事業所を利用できるように支援しています**
法人は、就労継続支援 B 型、就労継続支援 A 型、就労移行支援、生活介護の通所施設を持ち、就労・生活支援センターも併設しています。そのため B 型の当事業所から就労移行支援や生活介護にスムーズに移ることが可能になっています。B 型の中でも、作業内容が合う合わない人、就職する意思が強い人、生活リズムを整えることが中心の人などさまざまですが、別の事業所のサービスを受ける選択肢が用意されています。法人の事業所展開により、利用者が適切なサービスを受けられる条件をつくっています。

✔さらなる改善が望まれる点

- **施設長を補佐するリーダー職員を育成して、丁寧な利用者支援に向けた体制作りが期待されます**
昨年後半、新規開設事業所や他事業所に職員が異動し、新規に職員を採用しました。施設長は他事業所の施設長も兼任し、法人の幅広い事業運営に携わっています。このような状況下、当事業所の利用者は 50 名となり、利用率も高く、年齢も比較的若い状態です。施設長を補佐するリーダーの指導力を強化する育成が重要な課題と認識され、職員や利用者からの声も聞かれます。多様化している利用者一人ひとりに丁寧に対応していくことができるように、率先して職員を実地指導できるリーダーが配置された体制作りが期待されます。
- **多様化する利用者のニーズに対応するため、外部研修、見学、専門家の指導等計画的に取り組むことが期待されます**
当事業所では、就労支援の作業種目も多様で、生活支援プログラムも積極的におこなっています。多様化する利用者のニーズを把握して、きめ細かい就労、生活、相談等の支援をおこなっていくことが求められています。そのため、障害別の特性を理解し、支援していく関係性、相談解決のスキルなどを向上させていく必要があります。現在、法人内研修が主となっていますが、外部研修や参考となる他法人の事業所見学、専門家の指導などを織込んでいくことが良いかと思われます。個人別職員育成・研修計画を充実させる取り組みが期待されます。
- **個別支援計画の評価等を、利用者の変化がより具体的にわかる文章で記入すればいっそう有効な支援ができると思われます**
職員の中にケース担当制を導入し、職員 3 人チームが 10 人ほどの利用者を担当しています。担当する利用者が決まっていることにより、状況の観察や支援への取り組みに責任感が生まれています。担当中心にケース会議をして個別支援計画の評価をおこない、次の支援計画へとつないでいます。個別支援計画で「○○に取り組む」とあった点について、実施後の評価では「○○に取り組んだ」と、同じ文言を繰り返す形で記入されている場合があります。どんな働きかけをしてどのように変化したかを具体的に記入すれば、より有効な支援ができることでしょう。