

💡特に良いと思う点

- **事業所の実態に即した事業計画を策定し、各職場の重点課題に取り組んでいます**
年度事業計画は職員及び利用者の個別面談を定期的実施し、それぞれの意向を十分に把握したうえで作成しており、事業所の実態に即した実践的な計画になっています。事業計画の内容は全事業所で共有化し、各事業所の全体会議において全職員に詳しく説明されています。また、利用者や家族には簡易版の事業計画書を作成し、事業所の取り組みを分かりやすく説明しています。年間計画の実行では、施設長は各職場の課題を明確にしたうえで、現場の実施計画に基づいて職員とコミュニケーションを取りながら重点課題に取り組んでいます。
- **事業所の活動内容を法人の機関紙や外部の支援機関との交流を通じて、積極的に発信しています**
事業所の理念・方針・支援活動については、法人の機関紙「未来」やホームページ等を通じて、利用者や家族、地域の関係者に発信するとともに、外部の福祉支援機関との交流の場で積極的に伝えていきます。機関紙では各事業所での具体的な作業内容の紹介や利用者や職員の声、レクリエーションの状況等を掲載しており、支援活動の特徴を分かりやすく伝えていきます。このような地域社会への積極的な発信は、当事業所の活動を支援・応援してもらう賛助会への加入者の促進にも繋がる効果を得ています。
- **利用者支援はマニュアル化せずに、利用者一人ひとりに合わせた支援を模索し、対応しています**
事業所は利用者への支援について、標準的なマニュアルをあえて作成せず、非マニュアル化のため職員は独特の方法で支援をしています。その理由は、同じ障がい者でも、類似の障がいを持っていても、一人ひとり異なるはずである、そのため支援は同一ではない、という考えに基づいています。その分、職員間での朝の記録や申し送り、夕方の夕礼、合同職員会議を徹底し、職員同士で支援に関して意見を出し合うことで、利用者を支援しています。職員育成はOJTを基本としている為、利用者に必要な支援を模索し、対応しています。

✓さらなる改善が望まれる点

- **職員の定着化と将来の管理者候補の育成を図ることが期待されます**
職員個々のスキルアップに向けた取り組みは、個別育成計画を基に推進していますが、勤務年数の少ない職員が多いため、若手職員を主任レベルの職員に早期育成することが課題となっています。特に、現在推進されている職員のモチベーション向上、及び業務遂行能力のステップアップに向けた取り組みから、職員の長期定着化と主体的な判断・行動ができる職員の育成を図ることが課題としています。今後、組織の運営体制を整備し、強化することで、職員の早期育成に繋げることが期待されます。
- **現在の研修は実践力の向上に大きく寄与していますが、今後は知識付与的な研修も並行に行うことが期待されます**
事業所では法人共有で、独特の研修制度を取り入れ、実施しています。研修内容は2つあり、職員が法人の他事業所で約1ヶ月の見学兼実務を行うこと、また、同様に同法人以外の他事業所で見学兼実務を3日から1週間程度、研修しています。これらの研修は職員の実践力が磨かれる内容ですが、一方で、特定のテーマである障害者関連や一般的なテーマ、虐待、障害者総合支援法、介護保険制度など、様々なトピックも必要となります。そのため、今後は実践力の向上と共に、知識付与的な研修の実施も期待されます。
- **利用者調査や職員調査は高い評価を得ていますが、利用者の声を今まで以上に聞き取る取り組みを継続していくことが期待されます**
第三者評価における利用者調査や職員調査によると、一般的な職員の対応、事業者への評価は非常に高く、満足度も大変良い結果を得ています。日常の作業種類、仕事への満足度も一般的に良好です。しかし、経営層が認識している点として、ミーティングで利用者からの発言が少なくなっているとの指摘があるように、利用者の生の声を更に聞き取ることが必要かもしれません。ミーティングの司会や進行方向における技術的な取り組みや、利用者への意向把握について家族がどのように考えているかを知るため、更なる取り組みも期待されます。