

💡特に良いと思う点

- **一般就労希望者にとって利用目的が明確で、利用しやすい就労への準備の場を提供し、ステップアップの実績ができています**
当事業所は、就労移行支援へのステップアップを経て一般就労を目指すための支援を目的として開設しています。利用者に生産活動の場を提供するとともに、日常生活上の個別相談支援、就労移行支援事業所へのステップアップに向けた訓練・実習などを行っています。一般就労を希望するものの現段階では課題があり一般就労、または就労移行支援事業所の利用が困難と考えられる人にとって、利用目的が明確であり、利用しやすい就労への準備の場となっています。昨年度は5名が就労移行支援事業所へステップアップし、2名が一般就労する実績ができています。
- **年度の事業計画を事業所全職員参加で検討し、利用者意向も取り入れて、現場参加型で策定し、利用者にも事業所説明会で説明しています**
中長期事業計画は、各事業所施設長の意見・要望を取り入れて法人で策定しています。年度の事業計画は、事業所全職員参加で意見や課題を出し合い、日々の支援で把握した利用者意向も取り入れて、現場参加型で策定しています。当初の一般就労に向けた支援ニーズのみならず、新たに浮上した当事業所の継続利用による福祉就労のニーズに対応した重点課題を設定するなど、状況に柔軟に対応した事業計画を策定しています。利用者や家族などには、毎年度末に独自の事業所説明会を開催し、簡易版事業計画書および報告書を使って施設長が説明しています。
- **一般就労へ向けたステップアップを実現させる就労支援が充実しているほか、夕方生活支援プログラムなど一日の活動が充実しています**
就労を意識した事業所であり、目標の一つとして一般就労へのステップアップを掲げていますが、それだけにとどまらずに生活面の充実を図る目的とした夕方生活支援プログラムにも力を入れて取り組んでいます。まず作業面においては、法人内での連携はもちろんのこと、市内事業所や生活・就労支援センターとも連携して利用者の可能性を発揮できるよう努めています。夕方生活支援プログラムでは、週3回、日中の活動終了後にカラオケや外食に出かけています。利用者の1日がより充実するよう、職員が支援にあたっている姿は評価できます。

✓さらなる改善が望まれる点

- **人材育成の機会を増やすとともに、表彰制度や行動を褒め、感謝するなどのプラス志向の組織風土を醸成することが望めます**
事業の中核となる人材が不足していることを改善課題としています。職員のスキル向上により、相談支援の強化を重点課題としており、相談支援を適切に実施できる人材を必要としています。職員業務評価制度にて評価結果を賃金などに連動させて意欲の向上を図っています。研修など人材育成の機会を増やすとともに、やる気と働きがいをより一層高めるために、理念に沿った活動を表彰する、あるいは職員同士でお互いの行動を褒め、感謝するなど、プラス志向の組織風土を醸成し、魅力ある職場をアピールして新たな人材獲得につなげることが望まれます。
- **事業計画の達成度を評価できる数値目標の設定を検討することが望めます**
現場参加型で年度の事業計画を策定しており、年度の途中で達成度について評価、修正などを行っています。平均工賃などの支援プロセスの成果を示す目標は数値化しやすいが、支援プロセスそのものについての達成度の評価を行うための数値目標については設定が難しい面があり、充分には設定できていません。例えば、プロセスを構成要素に分けてそれぞれの要素ごとに目標数値を設定するなど、数値化の方法を検討することが望まれます。検討に際して、受動的な姿勢になりがちな職員も意見交換できるよう、雰囲気づくりを行うことが望まれます。
- **個別支援計画の実践と振り返りが十分にできておらず、またその記録に関しても充実を図っていくことが期待されます**
今年度は職員体制が落ち着いていないこともあり、日々の利用者の活動記録が十分にできていない現状があります。ケース会議を月4回に増やすことで、職員間の情報共有の意識は高められているものの、計画の実践と振り返りについては課題といえます。特に日々の活動の記録については、個別支援計画の内容に沿って、どのような支援が、利用者にとってどんな変化をもたらしたかを明確に示すとより良いでしょう。今後、職員体制が増員が見込まれていることから、徐々に記録の整備、そして計画に沿った支援へとつながっていくことが期待されます。