

💡特に良いと思う点

- **地域の福祉支援連絡会や商店会とのネットワークづくりに、積極的に参画しています**
地域関係機関とのネットワークづくりの取り組みとして、施設長が市内通所事業所が集まる「障害者の卒後を考える会」に参加しているほか、「障害者週間の集い」の実行委員会への職員の参加などがあります。また、当事業所で製造しているクッキー・パンを地元商店街や市役所等の売店でも販売していることから、地元で開催されるフェスティバルや福祉バザー及び運動会等の行事に職員や利用者が積極的に参加し交流を深めています。これらの取り組みを通じて事業所の活動内容を理解してもらい、地域における支援活動の協力体制を築いています。
- **個別育成計画や業務評価制度及び研修制度を基軸とした人材育成の仕組みが整っています**
人材育成のための制度として個別育成計画や業務評価制度及び研修制度を整備し、職員一人ひとりのスキルアップを推進しています。個別育成計画には個別面談を通じて確認された各職員の業務上の課題及び目標を記入し、課題への取り組み内容や研修計画を明示しています。また、業務評価制度では評価シートを使用して課題への取り組み状況を確認し、次年度の個別育成計画に反映しています。今後の課題としては、これらの制度をより有効的に運用し、職員の主体的な判断力の向上に繋げることを認識しています。
- **利用者個々の能力に合った作業で、商品の販路拡大、商品開発で表彰を受ける等輝かしい功績を残しています**
事業所ではクッキー作りやパン作り、販売、公園清掃などの作業を主に行っています。例えば、クッキーづくりやパン作りは、生地を焼く、作ったものを焼く、待っている間に包装の準備するなど、利用者の特性に合わせ工程作業が段階的になっています。また、チラシを入れ、包装するときシールを張るなど、手先を使うものもあります。利用者が作った商品を委託販売先、福祉会館などで販売し、地域の方からも、口コミで需要が増えています。今年は地域の商工会から店舗ヴェルデが表彰され、利用者・事業所にとっても、光栄なことだと思われます。

✓さらなる改善が望まれる点

- **事業所で実施している各種会議を効率的に運営することで、業務に費やす時間をより確保していくことが期待されます**
事業所で実施している会議の種類や開催頻度が多く、全体的に施設長及び職員の出席時間が長くなるため事業所を空ける時間が多くなる点が課題となっています。事業所で実施する全体会議や定例の職員会議及び日々のミーティングに出席するほかに、法人全体で実施する施設長会議や法人合同職員会議等があります。各会議とも業務運営上必要なものであり、議事録や報告書を作成して共有化できていますので、進め方の工夫や出席者の役割分担をすることで一人ひとりの負担を減らすなどにより、事業所業務に費やす時間をより確保していくことが期待されます。
- **職員の専門性を高めるとともに、生活支援の知識も高めていき、全体的にスキルアップしていくことが求められています**
在職している職員は、ベテランと新人の二分化で、中核になる職員がいない状況です。新人教育も急がなければいけない状況だと思いますが、新人ならではの発想もあり、意見交換も活発に行われるようになってきました。事業所が求めている職員像は、職員が専門的な知識を持ち、利用者に助言できる、利用者が安心した生活を送るために、作業所にいる間だけの支援のみだけでなく、家族との関係性や地域生活、関係機関との連携、最終的には将来にわたって必要な支援、利用者が自立して生活ができるようサポートしていくことを理想と考えています。
- **職員の育成制度は整っていますが、参画意識や判断能力の向上に繋がることを期待されます**
職員の育成制度は個別育成計画や業務評価制度を基軸として整っていますが、職員の能力が制度の運用にまだ追いついていない点が課題となっています。各制度で導入している計画表やシートを活用して、日常業務の遂行能力向上に向けた取り組みは実施されています。一方で、職員の会議での活発な発言や提案が少ないことや計画の実行に対する意識が低い状況から、施設長は主体的な判断力の向上に繋がる取り組みが不足していることを認識しています。今後、各種制度の運用が職員の参画意識や判断能力の向上に繋がることを期待されます。