

特に良いと思う点		
1 内容	タイトル	法人共通の評価基準と評価結果の相互チェックにより、職員とサービスの質向上に取り組んでいます
	内容	事業所では、職員の業務を評価する基準として、法人として運用している職員業務評価シートを使用しています。評価基準は、社会人としての基本的な内容や専門的支援業務、事業所業務など、13の大項目と45の小項目で構成されており、具体的な基準に照らして本人と評価者が採点を行うものです。さらに、評価を公正に行うために各事業所の管理者が相互に評価結果を報告し合い、チェックをする仕組みがあります。形がないといわれる福祉サービスの質を、積極的に評価する姿勢は良い点として挙げられます。
2 内容	タイトル	就業率と就職後の定着率の向上につながる、利用者本位の支援の仕組みがあります
	内容	事業所には、一般就労を目指す就労移行支援の利用者と、生活や就労活動の安定化を図りながらスキルアップを目指す就労継続支援B型の利用者がいます。また、その中間的位置づけとなる他の事業所とも常に連携されており、利用者には多くの選択肢が用意されています。このように利用者個々の体調面や就労上の課題にあわせて環境を用意できることは利用者本位の支援といえる点です。成果として、就労移行支援の昨年実績では、約6割が就職を果たし、これまで就職した人の8割の定着も達成されています。
3 内容	タイトル	事業所に通所希望をする人はどなたでも受け入れが可能であり、地域の重要な拠点となっています
	内容	事業所のこれまでの歴史の中で、事業所間の統合を重ねながら現在の利用者数は83名（内9名が就労移行支援利用者）とたくさんの利用者が通っています。また、身体・知的・精神と3障がいを分け隔てなく受け入れ、それぞれの特性を統合して一体的に支援を行っています。障がいの特性もそれぞれ異なることから一体的に支援をすることはなかなか困難なこととも思われますが、門戸を開き積極的に受け入れる姿勢は地域の中でも貴重な存在と言え、重要な福祉拠点の役割を担っているものと思われます。
さらなる改善が望まれる点		
1 内容	タイトル	業務の分担化とリーダー職の役割の明確化をはかることが課題となっています
	内容	見学や面談への対応は施設長自らが行っている状況ですが、今後は全ての職員が見学者、面談等に対応できるよう職員のスキルアップが必要だと考えています。この業務に限らず、施設長が不在になった場合、対応できる職員がないとトラブルが生じる可能性も否めません。そのため、施設長でないと出来ない業務と職員でも対応できる業務との分担化をはかることが課題だといえます。現在は1階と2階の各々のフロアに1名ずつリーダー職いますが、その役割の明確化をはかることも必要だと思われます。
2 内容	タイトル	作業量と生産性のバランスを見直すことが求められています
	内容	職員自己評価結果報告書には「休憩中でも利用者支援をしているので（中略）、気が休めるときがない。いつも疲れている」といった意見や「ちゃんとした休憩時間がほしい。ないのであれば、それなりの工夫をしてほしい」といった記載がありました。受注先の新規開拓や作業の多様化に対する努力がなされていることは察することができますが、一方、上記の声をみると職員の業務が過重になっているのではないかという懸念も拭えません。現時点において作業量と生産性のバランスを見直すことも求められているといえそうです。
3 内容	タイトル	ボトムアップの気風が生まれてくるよう、職員育成計画と連動した個々のスキルアップにつながる取り組みの継続が期待されます
	内容	管理職が正規職員に勉強会を開催したり定期的に面談を行ったり、職員育成計画を作成したりと職員の一定のスキルアップ向上に取り組んでいることは認められますが、どちらかといえばトップダウンの働きかけがほとんどのように感じられます。職員会議でも発言は比較的少なく、時には報告会のようになることもあります。中間層を担う職員の育成が急務と事業所でも感じているようですので、業務の一端を責任者としてそれぞれに担ってもらうよう職員育成計画とも連動しながら、個々の取り組みが反映されるような仕組みづくりが期待されます。