

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	支援の方針は利用者の生活全般に目を向け、QOLの向上により生活意欲を高めています
	内容	事業所では、通所活動が支援の中心ですが、利用者の生活全般に目を向ける方針を掲げています。理念の中には、「生活の質の保障」と「成長の保障」とうたわれ、その支援方針は利用者の自立にむけた成長の可能性とともに明示されています。利用開始時に作成する生活マップは、利用者を中心にして、生活全体を俯瞰するものであり、時間軸で利用者のニーズを検討することができるものです。また、作業後の夕方支援では楽しみをもつ時間を提供し、QOLの向上により、生活意欲を高めています。
2	タイトル	職員業務評価シートは、客観的な評価と評価エラーのチェックのしくみにより適正化が図られています
	内容	職員の基本的な業務や利用者の権利を侵害しない関わり方など、遵守すべき事項は、職員業務評価シートに評価基準として盛り込まれています。この書式による評価は年に1回実施され、上司との面談のなかでその結果について相互に認識を共有し、職員の成長と業務への動機付けに活用しています。評価基準により客観的な評価を行ったあとにも、法人全体の管理職が集まって、評価結果をチェックし合うしくみをとり、適正化が図られています。
3	タイトル	「社会人として働く」ということを目指して必要なマナー等への教育にも取り組んでいます
	内容	昨年度法人は傘下の3ヶ所あった就労継続支援B型施設を生活介護施設と就労継続支援B型に機能分化させ再編成を行いました。本事業所は就労継続支援施設としての再出発を行い、利用者一人ひとりにあった生活スタイルや生活の充実感を重視しながらも、「社会人として働く」ことの意味を理解してもらう支援に力を入れており、挨拶とか来客時の対応など社会人として働く際に必要なマナーを育む取り組みにも力を入れるなど、社会人として働いていくことへのステップアップを目指していく施設としての活動に取り組んでいます。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者の多岐に渡る相談を専門性を持って対応できる中堅職員の育成が求められています
	内容	事業所では、新人職員とベテラン職員の二極化の構図になっているようです。各種の教育制度や研修制度等の充実は図られており、徐々にですが、職員一人ひとりは成長して来ています。しかし、施設長や管理職に頼る構図があるようで、職員アンケートにおいても「管理職にはなりたくない。大変。」との意見もありました。職員の育成は時間がかかるのですが、利用者一人ひとりの多岐に渡る相談を専門性を持って対応し、作業所内だけでなく、家族、社会といった様々な関連を考え、利用者に対し、心からの対応ができる中堅職員の育成が求められています。
2	タイトル	業務標準化やマニュアルの整備は行われていますが、その運用にあたって更なる向上が求められています
	内容	職員一人ひとりに対して、就業規則や事業計画書等の配布が行われており、法人としての透明性も高く、また、随時の面接や会議等での意見交換、日常の支援場面でのコミュニケーション等、職員にとって風通しのよい職場環境です。職務分掌もすんなりおり、職員一人ひとりの役割も明確になっています。しかし、サービスの質を維持向上していくためには手順書でありマニュアルと考えます。それらが、全体として、まだ見えてこない現状です。実務と一元化して行く事、職員が主体性を持って、様々な事に取り組む為にも実務に合わせての整備が求められます。
3	タイトル	利用者の支援が多様化していくことに対応する支援する側の価値観の多様化が必要とされます。
	内容	本事業所は昨年度の法人内事業の再編があり、利用者のうち12名が生活介護の施設への移動となり、就労継続支援B型の施設として再出発しました。今までの支援のあり方で受け継ぐべき点は確実に受け継ぎながら、就労継続支援の施設としての支援のあり方も模索し、確立していくことになります。利用者の状態やニーズ、利用者が求めていく内容も多岐にわたってくる中で、支援する側もそれに柔軟に対応すべく支援のあり方やそれを支えていく考え方や価値観も模索していくことが求められるのではないかと思います。