

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	就労移行支援事業所では就職率とともに定着率の高さを保持しています
	内容	ワークセンター夢の樹では、就労移行支援と就労継続支援B型の合築施設となっています。B型の利用者は就労移行へのステップアップを目指し、就労移行支援の利用者は一般就労に向けたプログラムを通じて、希望する業種に必要な知識の習得や技術の向上によって就労を目指しています。同一法人にもある支援センターとも連携しあいながら、前年度の就職者4名と一定の人数を輩出しています。さらには過去3年間を遡っても離職率がゼロという点でも、就職率同様に定着率も高水準を保持していると言えます。
2	タイトル	個別支援計画書を策定するうえで、生活面と作業面の2つのパターンに分けて記録も計画に合わせて全員分を残しています
	内容	30年度より個別支援計画書のフォーマットを大きく変更した経緯があります。支援計画書の内容を生活面と作業面とで詳細に目標設定や支援内容を掲げています。様式もA3判とし見やすく、ケース記録とのリンクも容易になっています。ケース記録は、毎日のように全員分を記載し、支援計画に基づいた内容や日中における気づいた点を、細かく記録するようになりました。新たなフォーマットで取り組み始めたようですが、今後の支援計画書や記録に対する意識が高くなることが見込まれ、サービスの質の向上にも寄与することが期待できます。
3	タイトル	職員研修育成計画と業務評価制度が両輪となり、業績を評価し、キャリアを形成していく仕組みが確立しています
	内容	職員の計画的な育成と業務意欲の向上を図るため、職員一人ひとりに「職員研修育成計画の作成」と「業務評価」を両輪として実施しています。「職員研修育成計画」は、年度当初に本人と経営層が合議により、本人の長期目標・短期目標等を定めます。「業務評価」では、研修育成計画もふまえ、「体調管理のもと安定して勤務を行っている」など計50～60の項目について自己評価・管理職評価を行い、当該職員と経営層が面談します。この点数による昇給・賞与の基準表も明示されており、業績を評価し、キャリアを形成していく仕組みとして機能しています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	組織として経験の浅い職員の育成・強化を図り、利用者増などによる業務量増加に対応していくことが課題です
	内容	本事業所は、29年に定員を20名増やし、定員60名の中規模事業所となりました。加えて、利用希望は原則断らないという法人理念のもと、社会的要請に応えるため、法令で認められる範囲で定員を超えて希望者を受け入れ、80名を超える現員となっています。職員は、法定の基準を満たす配置となっていますが、29年度は職員の入れ替わりもあり、既存事業を安定運営させるのに精一杯で、計画していた新規業務開拓なども十分にできない状況となりました。新しい職員をOJTの中での確に指導し、支え、組織力を強化していくことが課題です。
2	タイトル	就労移行支援、1階グループ、2階グループのそれぞれで、各グループに任せる業務を増やし、グループを育っていくことが期待されます
	内容	法人全体の課題として、各事業所の中間リーダー層が経験不足であったり、そもそも中間リーダー層のポストがないといった理由で、施設長が自ら行わなければならない業務が増え、結果として利用者や職員への目配り・気配りにしわ寄せがきている点があると考えられます。幸い、本事業所では、就労移行支援、1階グループ、2階グループのそれぞれで、グループリーダーが育ってきており、各グループリーダーを中心に、各グループに任せる業務を増やし、グループを育していくことが期待されます。
3	タイトル	職員の経験則をもとにした支援から誰もが同様の支援を提供できるよう業務の標準化が期待されます
	内容	職員の平均在職年数は、5年弱の中には10数年を超える職員も数名おり、一人ひとりの経験は様々です。利用者の障害の程度も多岐にわたるためその支援への多様化が求められます。このため、これまでの経験をもつて利用者への支援が提供されている傾向にあり、事業所でも支援方法が画一化されていないことを課題として挙げています。支援方法が多岐にわたるためマニュアル化するなどといったことはなかなか困難と思われますが、情報共有を綿密に行い確認しあう体制の構築や一定の支援の基準を設けるといった取り組みが期待されます。