

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者の得意、不得意を配慮し、各々が主体性をもって作業に臨める工夫をしています
	内容	事業所では可能な範囲で利用者の得意、不得意を配慮して作業の配分を行っています。聞き取り調査では、利用者が「自身の欠点を理解し、その欠点を補う努力をしている」といった発言が聞かれました。こうした意見からも、事業者として利用者各々のペースに配慮していることが伺えます。また、コミュニケーションの方法も言語コミュニケーションのみにとどまるところなく、掲示物を多用し視覚的アプローチを活用しており、利用者が主体性をもって作業に臨める工夫をしていることが伺えました。
2	タイトル	事業所の作業活動を利用者と職員が一体となって取り組むための業務の標準化が浸透しています
	内容	みくまのメインの作業活動であるお弁当の製造は食品を扱うため、衛生管理や清掃、身だしなみなどについてはマニュアルを整備して管理徹底がされています。マニュアルについては職員のみならず利用者からも意見を聴取しながら互いに確認をして、必要に応じて改変しています。マニュアルには多数の写真が盛り込まれ、非常に理解しやすい内容となっています。同敷地内にある他事業所の清掃マニュアルは、手順が一つひとつ写真で示されており丁寧に作成されています。利用者もマニュアルを大いに活用し、職員とともに一体的に作業に取り組んでいます。
3	タイトル	事業計画の策定に関して策定、実施、検証、次年度への進展といったPDCAが機能しており、職員や利用者にも周知を図っています
	内容	事業所の年度事業計画の策定では、基本となる法人の中長期計画の事業所目標を踏まえての作成を基本としており、管理者や主任が草案を提示し、職員会での意見交換を経て理事会へ提出、確定した事業計画を法人内の合同職員会議、事業所の職員会議で報告すると共に職員全員に配布し周知しています。また、年度中間の振り返りを確実に行い、中間報告書にまとめて職員会議で提示して来年度の事業計画の素地としています。また利用者にも計画や報告のわかり易い簡易版も作成して説明、配布を行っており、事業計画による運営の推進に力を入れています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	経営層が掲げる理念や方針をリーダー層を含めた職員に浸透させ組織的一体感を醸成していくことが期待されます
	内容	職員アンケートの結果を俯瞰しますと、サービス分野でのリーダー層や一般職員の反応はほぼ全部の項目について「そう思う」が一番多くを占めていますが、組織マネジメントでは、カテゴリーによってはリーダー層及び一般職員で「そう思わない」「わからない」が一番多い項目が多く見られ、特に「リーダーシップ」や「職員や組織の能力向上」の分野では顕著に表れています。交替勤務制での職員のすれ違い、主任の突然の交替等の現状は理解できますが、いかに経営層の考え方や方針を伝え職員との一体化を醸成していくかが課題であり、更なる検討を希望します。
2	タイトル	コミュニケーションを円滑にとることができない方の声なき声を拾い上げる仕組みづくりの構築が期待されます
	内容	利用者の特性により、職員や利用者とのコミュニケーションがスムーズに取れる方とそうでない方がいます。例えば、利用者の聞き取り調査からは、お弁当を製造するための備品の交換や作業場の環境整備を求める声が上がっています。しかし、そのことを職員に伝えることができる方とできない方がいらっしゃいます。職員や利用者との関係性をうまく築けない方もいらっしゃるようです。利用者が事業所で過ごす時間は1日の中で決して短くはありません。利用者の声なき声を拾い上げソフト面・ハード面からより一層の働きやすい職場への改善が期待されます。
3	タイトル	働くことから得られる充実感や達成感などを説きながら、利用者の状態に合わせてきめ細かな支援への配慮が期待されます
	内容	当事業所は、一般企業への就職が困難な障害のある方に就労の機会を提供し、生産活動を通じて、利用者とは雇用契約を結び、その知識と能力の向上に必要な訓練などを目的とする就労継続A型の事業所です。毎日の仕事を通じて生活リズムを整え社会性を養っていくこととなりますので、時には厳しい言葉かけや態度をとらざるを得ない場合もあるかと思います。そういう対応をストレートに受け止めてしまい、混乱することがある利用者も聞き取り調査からの回答で得られています。働くことの意味を説き、より一層の利用者へのきめ細かな支援が期待されます。