

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者が就労に向けてチャレンジすることのできる、複層的なしくみがあります
	内容	一般就労に意欲的に取り組む利用者に対し、多機能型事業所として就労移行を提供しています。その流れとして、大きく分けて利用前会議、本人把握プログラム、支援計画の三段階からなり、就労に向けた個別の計画に基づいて進められています。また、同法人の地域で展開する就労B型で就労に向けた基礎的な力を養うこともできます。仮に就職がうまくいかなかった場合でも、再び就労に向けた準備をするための支援の場が用意されており、利用者の働きたいという意欲的なチャレンジを支える、複層的なしくみがあります。
2	タイトル	公平な工賃支給ルールは利用者の多様な通所動機を尊重する、法人理念の実践場面と考えられます
	内容	就労B型では、作業に従事する時間に時給を乗じて月の工賃を決定していますが、個人個人の作業効率や成果の違いは加味しない方針としています。これは、事業所への通所動機は利用者個々に多様であり、仕事をして工賃を獲得したい、安定的な通所により生活リズムをつくる、社会参加の機会を得るなど、それぞれの通所の意義とペースを尊重しているためです。このような方針は、「一人ひとりの自己実現」としている理念の実践場面と考えられます。
3	タイトル	通所中の活動を支援するばかりではなく、利用者一人ひとりの生活を支え「安心と希望の持てる生活」の提供に努めています
	内容	事業所では、通所中の活動を支援するばかりではなく、利用者の生活面を支える支援にも努めています。お金の使い方に問題のある方は職員がアドバイスをしながら金銭管理を行い、通院同行をして医者とのコミュニケーションを図り健康面での自立面を促したり、通所していないときの食事管理や睡眠管理なども行っています。また、就労後の利用者にも就労定着事業を立ち上げ、就労後3年間は相談支援をはじめとしたフォロー体制を敷いています。事業所の理念である「安心と希望の持てる生活」を実現する取り組みが図られています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	事業所として望んでいる支援を常に確認するためにも、押さえておくべき最低限の支援方法や方針を文書化されることを期待します
	内容	当事業所では、マニュアルが多いとマニュアル通りの支援しかできなくなる恐れがあるので、必要最低限のものを指示していく、新人職員には支援の注意点とか業務方針の基本的な考え方やチームプレーの大切さを伝え、実際にOJTによる指導を行っているとのこと。新人職員が基礎的素地や経験がある者でも、事業所がどのような支援をどのように具体的に提供していくことを望んでいるかを常に確認して業務に臨むためにも、押さえておくべき最低限の支援方法や方針は文書化されることが新人職員の定着のためにも必要ではないかと感じられます。
2	タイトル	職員が果たすべき仕事の内容やどのように動けばよいのかといった点を具体的に示していくことが期待されます
	内容	事業所内での業務について、一日の業務の流れは時系列的には明示されていますが、職員の役割分担や何を行えばよいのか、どのように動くべきなのかが明確になっていないのではないかと感じられました。職員相互が業務について柔軟に対応する必要があることは理解できますが、限られた職員の配置の中で業務を効率的に果たしてもらうためにも、明確な業務分担とその中で何をどのようにするべきなのか、具体的にどのように動くか働きを望んでいるのかを具体的に示していくことが期待されます。
3	タイトル	法律の制度改正や利用者の状況の変化などに対応すべく、優先順位を勘案して様々なリスクを打破する取り組みが期待されます
	内容	自立支援法の制定から総合支援法へと制度改変が目まぐるしく起こる中での事務量の増大や利用者の高齢化による介護保険制度との兼ね合い、さらに、障害者雇用の売り手市場への対応、災害などへの対策など解決すべきリスクへの対応は多岐にわたります。解決にあたってはすべて同時に行うのが理想ですが、限られた人数の中では限界があります。事業所では様々なリスクにおける解決すべき優先順位はつけていませんが、危機管理マニュアルも整備されていることから、優先順位をつけ一つひとつリスクを解決していく仕組みを構築することが期待されます。