

Ⅲ サービスの実施項目(カテゴリー6-4)

12 評価項目12 【就労継続支援B型】就労の機会の提供や、知識の習得及び能力向上のための支援を行っている		評点(〇〇〇〇〇)
評価	標準項目	
●あり ○なし	1. 自発的に働きたいと思えるような取り組みを行っている	○非該当
●あり ○なし	2. 働くうえで、利用者一人ひとりが十分に力を発揮できるよう支援を行っている	○非該当
●あり ○なし	3. 工賃等のしくみについて、利用者に公表し、わかりやすく説明している	○非該当
●あり ○なし	4. 受注先の開拓等を行い、安定した作業の機会を確保できるよう工夫している	○非該当
●あり ○なし	5. 商品開発、販路拡大、設備投資等、工賃アップの取り組みを行っている	○非該当
評価項目12の講評		
<p>障害の状況を考慮し、能力が発揮でき定着できるように支援している 作業に際しては、利用者一人ひとりの障害の状況を考慮し、それぞれの能力が発揮できる配置の組み合わせに努めている。また、必要な用具や補助具を使用して、不具合を確認するなど作業が定着できるように支援している。また、作業が合わない利用者には他の作業が選択出来るようにしている。作業量が見える様に、また、出来た達成感が味わえるような支援をしている。</p> <p>工賃アップのために作業量を増やすよう努めモチベーション向上に繋がっている 「工賃規定」を定め、利用契約時や変更時に資料を配布し、利用者と家族等に詳しく説明し同意を得ている。以前は工賃表を掲げていたが利用者同士の争いの原因になってしまったので、現在は聞かれた時だけ答えるようにしている。工賃向上会議を開き工賃アップのために作業量を増やすように努め、利用者のモチベーション向上に繋がっている。</p> <p>複数の作業を受注し出来るだけ切れ間の無い作業提供に努めている 受注先の開拓を行うための方法の一環として、職員研修の際に他の事業所との情報交換を行ったり事業所間でやり取りを行ったりしている。工賃向上会議で商品の提案があったり、幼稚園から遊具の要望がに対応して開発したり、サッカーチームの自主製品の作成依頼があったりと、複数の作業を受注し、出来るだけ切れ間の無い作業の提供に努めている。現在は、エコチェアーや動物等の羊毛フェルトが人気で、お祭りや公民館等でよく売れている。</p>		

No. 特に良いと思う点	
1	<p>タイトル 職員数が少なく規模としては小さな組織に属するというのがプラスに働き、職員間の意思の疎通には非常に良い状況にある</p> <p>内容 当事業所は通所事業所という特徴から夕礼時には全職員が参加しており、重要案件の連絡事項はその場で全員に浸透する。疑問点があれば即座にミニ会議を開くこともできる。更に、家族からの緊急連絡に対しては「利用者連絡票」という書式の回覧制度がある。連絡票に書かれた事項は必ず職員から職員へと手渡しで行われることが義務付けられており、決して机の上に置かれてから次の職員に暫くして渡すということのないようにしている。この連絡制度のおかげで、情報伝達が迅速に正しく伝わり意思の疎通が図られている。</p>
2	<p>タイトル どのような障害を持った利用者でも作業が出来るように複数の作業を受注する努力をしている</p> <p>内容 どのような障害を持った利用者でも作業が出来るように公共団体や福祉団体等に営業したり、他の事業者と情報交換をして複数の作業を受注できるような努力をしている。作業では利用者の障害状況を考慮し、能力が発揮できる配置の組み合わせと必要な用具や補助具の使用、さらには不具合の改善も行いながら作業を継続できるようにしている。就労への意向のある利用者への支援も行っている。工賃アップのために毎月工賃向上会議を行い作業量を増やす努力をし利用者のモチベーション向上にも繋がっている。</p>
3	<p>タイトル 支援のPDCAサイクルを丁寧に変更しており、利用者その意向を反映した支援の実践に努めている</p> <p>内容 支援のPDCAサイクルが確立されており、利用者の意向の反映に努めている。個別支援計画は年2回、6か月ごとに作成して実施状況をモニタリングしている。モニタリングに際しては、利用者や家族との面談を行って、本人の状況や要望、家族の意見などを丁寧に把握している。把握した意向などを反映して個別支援計画を作成しており、「総合的な支援の方針」および「具体的な支援計画」を明記している。意思表示が難しい利用者の意向を把握するために、コミュニケーションを工夫して、本人が本当に望んでいることを掲げるように心掛けている。</p>
No. さらなる改善が望まれる点	
1	<p>タイトル 中堅職員の意識向上により、組織力向上や次世代を担う後継者の育成が望まれる</p> <p>内容 事業所は小規模であることから、ものごとの取り決めもややもするとトップダウンの形を取らざるを得ない状況が生じている。トップと職員の間にはサービス管理責任者という層もできていることであるし、そうした中堅職員の意識向上を促し、スムーズに意思決定したことが実行に移せるような組織力の向上につなげていくことが期待される。このことは、苑の長期的展望に立った経営の維持発展にも繋がることであり、次代を担う後継者への育成とも関連してくるため、今後の進展が期待される。</p>
2	<p>タイトル 法人の基本計画における根拠を示すものとして、事業所での中長期計画を可能な限り独自に検討していくことが望まれる</p> <p>内容 理念・ビジョン、基本計画の実現に向けた中・長期計画は法人本部のグループミーティングで検討・立案し、各事業所毎に年度予算を作成している。利用者調査や職員自己評価にもあるように、施設が古く、雨漏りが有ったりトイレの数も少なく、風呂も古く使いづらい状態であり、以前から建て替えの計画は有るがなかなか進展しない状況である。利用者が毎日安心・安全な作業をするためにも、法人の基本計画における根拠を示すものとして、早目に実態調査や現地調査を終了させ、事業所独自の中長期計画として検討し、本部に提示していくことが望まれる。</p>
3	<p>タイトル 外部の視点を利用者支援に活用するように、相談支援事業との連携を従来以上に充実させていくことに期待したい</p> <p>内容 事業所では、利用者のサービス等利用計画の作成をする相談支援事業も実施している。実績としては約半数の利用者の計画を当事業所で作成し、残りの半分は外部の事業所での作成となっている。サービス提供において外部の視点を導入して、適切なサービスが実施されているかという観点からすると、より多くの利用者へ外部の相談支援事業所を利用してもらうことも必要と思われる。従来以上に、他の相談支援事業所との連携を充実させていくことに期待したい。</p>