

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	地域に開かれた施設で、地域の人達が集まる場所になっています
	内容	施設が持つカフェ施設の機能を十分に発揮し、地域の人達が集う場になっています。地域に溶け込んだ施設開放だけでなく、関係機関との連携や各種取組みへの参加など地域と深くつながっていることは非常に高く評価できます。利用者の就労場所でもあり、社会とのつながりの場ともなっています。パンの販売においては、地域の人達にリピーターがいるほど味にも定評があり、地域に欠かせない施設となっています。地域や利用者のためにも今後の継続に期待します。
2	タイトル	個々の利用者ごとに担当職員を決めて開始から終了まで支援し発達障害、精神障害と分け隔てないグループに所属しています
	内容	担当者は利用者と面談し、アセスメントシート、個別支援計画書を作成し、日々の記録として、個別支援記録に記載したり、利用者の日々の相談にも応じています。はじめは軽作業から入り、慣れてきたらパン工房に移ります。軽作業、パン工房、釜作業、販売作業、カフェ等のグループに分けていますが、発達障害、精神障害と障害別には分けて、グループが構成しており、わきあいあいと作業に打ち込んでいます。就労支援センターと職業センターと連携したり、就労後も定着支援として担当職員が本人に話を聞いています。
3	タイトル	法人のリード役を担う施設となっています
	内容	同法人は、当施設の他に近隣に2施設を事業展開しています。当施設が生い立ちのはじまりでもありますが、2施設を引っ張る形でリードしています。他の2施設にもそれぞれ良い特長はありますが、2施設への人材輩出、就労作業の提供等々法人の核としての働きがあります。在籍している利用者を尊重する姿も他の施設に引き継がれ、見本となる施設となっています。今後はさらに人事交流を進め、切磋琢磨し、成長した他の事業所からも良い点を学ぶ等をしていくとより良くなると思われます。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	スキームごとのマニュアル作成が不十分です
	内容	業務マニュアルはなく、作業手順方法で、1階工房、作業場に貼りだし、利用者も作業するときに共有化しています。その他のマニュアルとして緊急災害時対応マニュアル、ヒアリングマニュアル、苦情対応マニュアル、事故対応マニュアルがあります。受け入れからアセスメントまでの流れのフローチャートを考慮中です。役割分担表は必要だと感じていますが、考慮中です。パソコンの中で業務日誌のフォーマットはありますが、電子化されていません。防災訓練方法、緊急連絡先は事務室に貼り出していますが、危機管理ファイルの整備を計画中です。
2	タイトル	作業場所と休憩場所等の分けするなどの環境整備が求められます
	内容	食事の提供時に作業スペースを活用して盛り付けを行なう場合もあります。スペースを工夫していますが、盛り付けもやはり、厨房で、衛生管理された場でおこなうことを期待します。食事テーブルがなく、作業台で食事しているので、テーブルクロスを敷いたり、花を飾る等の雰囲気づくりも期待します。食事のあと、部屋の換気が気になりました。厨房の給食の匂いが直接、軽作業場や相談室まで届くのは換気不足が原因です。玄関や2階の廊下の掲示物も利用者が興味をもって正確に知ることができるように工夫しましょう。
3	タイトル	個性ある職員方の特性を活かすためにも、育成の全体像の整備が求められます
	内容	当施設では、採用の段階から事業特性を踏まえて採用を行ない、その後の配置も本人の適性を考慮しながら行っています。職員の個人面談においても状況を把握し、意向を確認して研修等に参加してもらい、技術力を高めています。個人ごとにきめ細かく対応している点は評価できますが、施設の職員育成計画の策定があるとさらに良くなると思われます。全体と個人を見据えた中で施設の求める人材への育成が期待されます。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	提供しているサービス手順は利用者や職員の意向を反映し改善に取り組んでいます
	内容	保健福祉センター清掃マニュアルを利用者に説明後、手渡しています。月1回の会議で清掃担当の利用者と職員で日常の手順でわからないことがあれば、再度説明したり、調整し、変更すべき点を確認しています。清掃作業を利用者が自発的にできるよう、作業チェックシートとしてフォームを整えています。毎日の職員ミーティングや、法人の合同ミーティングでも希望や意向等を確認しています。実現例として、ワックス清掃時、ハンディクリーナーを使用することを職員の意見で実現しています。食事作りは嗜好調査し、希望の献立に活かしています。
2	タイトル	事業所がある商店街と互いに良好な連携を保ち地域貢献に心がけています
	内容	商店街のある団地は古いものであるため住居者は高齢者が多く住んでいます。そのために単身者用の食品の需要が多く、パンや弁当もその種類が多いです。また年配の住民の中では、弁当を宅配の依頼が多くなっています。また事業所は連絡用の車両を所持しているため、宅配などの便宜も対応できるので、商店街の顧客で歩行が難しい高齢者には配達の手数をかけています。駅の近辺や施設の周りにある花壇に対しては手入れの労務を行っていて、通りがかりの市民から感謝されていて、社会貢献をしています
3	タイトル	職員の持っている情報をNAS装置を活用して一元化管理をしています
	内容	職員は一人ひとり業務についての情報は、自分が使いやすいように自分のパソコンに取り込んで自分で管理活用していましたが、情報保管装置(NAS)を導入することによって、全職員の持っている情報をそこに一元化して保管するようになりました。それによって皆の情報をオープンに出来、必要な情報を必要なひとが活用できるようになり、内勤業務の遂行や、外部へ業務の遂行などの際に情報を活用しやすくなり、合理的に対応できるようになりました。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	新人職員が取り組める利用者支援マニュアル、接遇マニュアルの作成がされていません
	内容	作業マニュアルは、利用者と職員の共有ツールになっています。また、作業場に吊るす、貼り付けるという掲示方法になっているため、すぐわからなければ、見ることが出来ます。しかし、活用度や見易さの点で改善が望まれます。新しい職員の方がマニュアルを見て作業する状況になっていません。各作業にあった新人職員用の利用者支援マニュアルの作成や利用者へのその場に適した声かけを共有化する接遇マニュアル等の活用を前提としたマニュアル作りが求められます。
2	タイトル	情報の流れをスムーズにし、風通しの良い施設を作るためにも情報の流れを整えることを期待します
	内容	常勤職員に対しては打ち合わせの際や合同職員ミーティングの機会に法人の重要な決定事項や、理念などを伝えていますが、非常勤職員に対しては、その機会がないので伝達が行き届いていません。勤務時間の問題、ローテーションの問題などのことがあります。何とか機会を作り出して非常勤職員に対しても、重要事項を理解して貰う機会を作って職場の一体化がもっと進められるように改善を進めたいものです。
3	タイトル	人事制度の具体的な方針を策定することが求められます
	内容	事業所の人事制度についての方針、(人材像、職員育成、評価の考え方)が明示されていません。この事業所の場合には所属する法人がこれらのことを策定する必要があると思います。採用した職員に対してどのように処遇するか、配属し育成していくか、の方針を明確にすることが必要です。それが出来ていないと慣れてきた職員は離れていってしまう恐れがあります。将来を見据えた人材育成をおこなうためにも人事制度の整備が求められます。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	商品開発、販路拡大、工賃アップ部会で工賃アップの取り組みをおこなっています
	内容	3事業所で26年度は平均月額工賃500円アップを目標設定しています。工賃アップへの具体的取り組みとして喫茶作業のシフト見直し、軽作業の午後枠増加を行ない、増額を図る計画です。販路拡大の取り組みとして工賃アップ部会で情報交換しながら、共同で開拓先を探しています。商品開発として喫茶森のランチメニューを職員で開発しています。ケーキのメニューに関しては利用者が試作品作りに関わっています。利用者の接客態度も良く、ランチ時は連日地域の方たちで、満員です。
2	タイトル	利用者主体の支援を行い、意向把握をした上で作業配置をおこなっています
	内容	利用者の意向を把握し、その方の希望にあった支援をすることが出来ています。利用者の意向を確認するためにアンケートで一人ひとりの意向を確認してそれに対応する支援をどのようにするかの方策を検討しています。対応する活動内容は、近接の市役所のレストランのランチ業務、厨房業務、弁当製作業務、軽作業(箱折り)、DM業務などについてどの作業が適当かを定員を考えながら配属を決めています。これにより利用者は最も自分に適した仕事につくことができ豊かな気持ちの生活ができています
3	タイトル	地域の福祉関係機関との連携がうまく行われています
	内容	施設長は市のネットワーク議員懇談会に出席して情報を収集して有効活用しています。また法人の事務局長は授産連(授産所連合会)の役員になっていて、そこからの情報が有効に活用できています。施設で行う作業は地域に関係する内容のものも多く、地域の福祉関係との連携を大切にしています。これらの連携の中から、新たな作業種の拡大につなげるなど実績としても残しています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	作業マニュアルの完成とその他必要なマニュアルの作成を期待します
	内容	作業の種類が喫茶作業、お弁当、軽作業、喫茶等におけるお菓子(ケーキ)の作成ですが、作業マニュアルとしてあるのは、利用者向けの朝の準備、片付け、ホーム掃除とまな板の漂白に関してのみの状況です。厨房作業に関しては、先輩職員のOJTによるものとしており、作業マニュアルとしては完成していない状況です。その他、工賃のつけ方、行事の参加についてのマニュアルと詳細な業務分担表(年間)の等の作成も合わせて期待します。
2	タイトル	問題意識の高い職員を伸ばすためにも、職員の育成体系整備が望まれます
	内容	人事に関する管理育成方法が作成されていない状況です。そのため人材を採用したときにも処遇する規則がない状況となっています。このため、職員の将来人事構成の企画が出来ていません。法人の傘下の3施設の人事交流という問題も今後発生することでしょうから、事業所のみならず、法人にとってもその点の改善が必要になると考えられます。
3	タイトル	意見交換が盛んな風土を活かし、実行後の振り返り検証を行なうことを期待します
	内容	今回の評価では、マニュアルや計画書類の整備はおおよそ出来ていました。個別支援計画書はもちろん、作業マニュアル等の整備も行っていることを確認してきました。しかし、計画、実施後の振り返りや、集計・分析のところの弱さが様々な面でみられました。今回の評価判定における、浸透策の弱さに出ている状態が現状の姿と思われます。今後は、浸透するまで継続的な取り組みを行なうなどのマネジメントサイクルの確立が求められます。