

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	利用者中心の支援を実践し、利用者の意思を尊重するとともに、職員が共に仕事づくりを進めている
	内容	当事業所の職員基本倫理の冒頭には、「利用者とともに歩む」こと、「主体性の尊重」など7項目を掲げており、行動基準としている。本事業所では、定期的なメンバーミーティングで、事業所の方針を伝え利用者の思いを把握している。利用者自らが記載したアセスメントシートの情報を、職員が確認し、個別支援計画を作成している。当事業所には、パンづくりに取り組みたいという意向の利用者が多い中、朝6時の職員中心の早朝作業を見直し、利用者の強い意向を受け、13時から製パンに関われるよう作業工程を見直すなど、利用者とともにある。
2	タイトル	新施設長の的確な現状の把握と行動力は、旧施設長の応援もあり、更なる発展が期待できる
	内容	今年度(29年4月)より従来のベテラン施設長から若い新施設長へと交代した。新施設長も従来から当施設で前施設長から指導を受けており、現在もバイザーとしての機能を果たしている。新施設長は事務所内や材料庫の整理による更なる効率的な使用、焼き菓子作業の展開等新しい目標に取り組んでいる。何よりも目標実現のためには職員の信頼度をどう高めるかが重要とも考えている。職員調査では、「若い施設長の活力でチーム力がアップしている」「上層部と話がしやすくなった」「職場の雰囲気が良い」等の意見も多く見られ今後の更なる発展が期待できる。
3	タイトル	地域が誇る美味しく安全なパンを焼き、届けていることは、事業所に関わる多くの人を励ましている
	内容	国産小麦にこだわりのパンに適した地元の深層地下水を用い、様々な酵母を研究して手塩にかけて開発したパンが、毎日焼きあがっている。市内でも有名な食工房のパンを求めて、遠くからお客さんがやって来る。パン工房は、スタッフがパンを焼く様子がよく見え、香りにつられあれもこれも手にとりたくなる。評判の味わい深い焼き立てパンを、安価に、日々、人々に届けている。そのことは、職員、利用者、当事業所に関わる多くの人にとって、誇りとなり、未来への勇気や希望を与えていると思われる。新商品開発で市のグランプリにも連続入賞している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	マニュアル(作業手順書)にとどまらず、事業所が大切にしてきた人と人の関わりを言葉に残し、次世代に継承していく取り組みが期待される
	内容	法人の開設から、10年が経ち、通過してきた10年を振り返り、今後に向けた中長期計画も作成している。作業手順等の具体的なマニュアルについては、必要に応じて、現場現場で作成されているが、近年検討を進めている職員の基本倫理や、法人、事業所の理念方針など、作業手順の背景にある大切にしたい考え方を、事業所の歴史を記録し、まとめておくことではないかと思われる。食工房手帳とでも呼べるような、迷った時には立ち戻って自分たちの原点を確認したり、事業所開設の歴史や、パン製品開発の試行錯誤が紐解けるような物語を期待したい。
2	タイトル	人材採用・人材育成の目標達成のため、負のスパイラルを好転させ、更なるサービスの進展につなげたい
	内容	法人としても人材採用・人材育成を重要な課題と考えている。少ない人材の中からリーダー層の職員が重要な役割を兼務し理念への実現を目指し行動している。職務基準書の完成を急ぎそれに基づく研修計画を実施、キャリアパスとも連動させながら評価報酬の人事マネジメントに結びつけたいと経営層も考えている。現状では、やむなく人員不足→多忙→育成不足→課題未達成等負のスパイラルになっているが何とか逆転させ、経営層の掲げる方向を目指し実行に移したい。その実現によって完成度の高いサービスが更に進展するものと思われる。
3	タイトル	利用者の作業に対する考え方の多様化が進む中、一人ひとりが快適に過ごせる環境をどうつくっていくのかが問われている
	内容	パン製造が事業所の活動の特徴づける一方で、障害者支援法の流れによって、就労の追求を希望しない、多様な利用者も増えている。受け入れ人数は、30名定員から45名となり、軽作業スペースを確保するために、休憩スペースを縮小したり、キッチンがデッドスペースになるなど、ハード面にも変化が出ている。軽作業の現場の課題も報告されるなど、利用者のニーズが多様化する中で、パン製造が牽引してきた事業所として、新しいニーズをもつ利用者と共に、それぞれが快適に過ごせる環境整備について、法人と共に考えていく必要がある。

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	職員基本倫理を実践につなげ、利用者の主体的な関わりや意向の反映を、様々な機会に行っている
	内容	当事業所の職員基本倫理の冒頭には、「利用者とともに歩む」こと、「主体性の尊重」など7項目を掲げており、行動基準としている。支援の基本となる個別支援計画の作成においては、アセスメントシートを質問形式にし、利用者自らが記載しており、支援計画書にも、内容確認の上、利用者のサインを書いている。実際の作業では、毎日のミーティングを欠かさず、その場で、利用者が作業の種類や担う量についても意向を出し、その上で、職員が全体の調整を行っている。旅行の企画も、利用者が職員とともに取り組むなど、利用者主体を実践している。
2	タイトル	市民を対象とする活動報告会、業務を通じた関わりなど、地域社会で役割を發揮している
	内容	法人としては、毎年の活動報告会を、事業所関係者のみならず、地域住民や関連事業所など、幅広く参加を呼びかけたり、いきいき健康フェスティバルなど行政のイベントにも積極的に参加し、地域に対する発信や、顔見知りの関係づくりを重視している。当事業所は、UR団地の商店街に事業所があり、一階の店舗スペースは、近隣の方の軽食や喫茶にも利用されている。近隣のスポーツ施設や子どもの遊び場からの仕事の依頼に応えることや、商店街のお祭りの企画、実行なども担い、地域社会で役割を發揮している。
3	タイトル	居場所機能の維持と高工賃の獲得の準備を事業所の目標として、特色ある運営を行っている
	内容	本事業所の目標として、「居場所機能の維持」と「高工賃作業の獲得の準備」を2年プランに明示しており、その両立に取り組んでいる。居場所機能の維持については、短時間から1日まで、利用者の働く意欲に応じて、プログラムを整え、多様なタイプの「働く」を整備していると同時に、利用者が自ら選択する方法を取り、納得度も高めている。利用者の高齢化も進む中で、交流を中心とする利用者も受け入れたり、食事づくりや、旅行の企画など、生活を豊かにする取り組みも継続している。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	時間と作業量と人のバランスを調整して利用者の働くニーズに応じていくことが求められる
	内容	利用者への処遇の改善のために、就労希望時間の配分や調整などが必要と考えており、少しずつ改善を重ねてはいる。しかし、現状では、外注作業などは、早く作業が終わると利用者は帰宅するしかないため、より働きたい利用者にとっては、作業がない状態が発生しないよう、効率を高める必要がある。利用者同士の交流につながっているケースもあり一概に問題ではないが、検討の余地がある。工賃を稼ぎたい利用者には、必ず作業を夕方まで従事できるよう工夫も行っているが、作業量と時間のバランスを調整し、利用者のニーズに応じていくことが求められる。
2	タイトル	支援現場での利用者のサポートを担う非常勤について、一定の範囲の情報共有や教育機会の提供が求められる
	内容	近年、常勤職員との役割分担が明確になり、非常勤職員が、作業など支援現場で利用者を見守り、管理者層との連携を取る役割が増えてきている。一方で、法人の位置づけとして、組織の情報共有や能力向上の機会は、ほぼ常勤職員および嘱託職員に限定されがちである。こうした中で、管理者としては、事業の方針や利用者支援姿勢などで、非常勤職員に対する周知や情報提供が不足していると感じることも増えている。より、非常勤職員に期待される役割が發揮されるよう、会議や研修など、方針や考え方を共有する機会への参加を促していきたい。
3	タイトル	日々の業務が理念実現を目指して行われていることへの理解を深めるよう、責任者による職員への方向づけが求められる
	内容	「障がいのある方々が地域で自分らしく安心して暮らし、安心して働ける、温かい地域作りをしていきます」法人ゆいのもり福祉協会の理念である。各事業所はこの理念に向かって方針を立て、どんな行動を起こすのかを決定し実行する。責任者は職員や利用者や家族、また、関係機関にも当法人理念と、法人理念をうけた事業の方針を周知しておく必要がある。同時に、日々の行動が、理念実現を目指して行われていることを、責任者が理解し、会議・朝礼などあらゆる機会を捉えて、そのことを職員や利用者など関係者にも伝えていくことが求められる。

No. 特に良いと思う点		
1	タイトル	本人中心の支援を実践し、利用者の意思を尊重するとともに、要望に対応できる作業種を提供している
	内容	当事業所の職員基本倫理の冒頭には、「利用者とともに歩む」こと、「主体性の尊重」など7項目を掲げており、行動基準としている。本事業所では、年度当初に利用者への新年度ミーティングで方針を共有している。また、利用者自らが記載したアセスメントシートの情報を、職員が確認し、個別支援計画を作成している。実際の作業では、利用者の個別の希望に添ったシフト組みをし、3カ月に一度は見直しもして細かくニーズに対応している。作業種や量も、利用者の強みが活かされ、ニーズに応えられるよう、細かくかつ十分な量を用意するようにしている。
2	タイトル	市役所1階の喫茶店や、賛助会の活動を通して、地域に根付いた取り組みが行われている
	内容	市役所の1階で喫茶店を出店し、厨房で調理した手作りのおいしい昼食を、80種類の豊富なメニューから日替わりで提供している。昼には、市民をはじめたくさんの方が利用しており、評判となっている。近年、喫茶スペースを拡大し、席数も増やして運営され、地域に事業所が認知される場ともなっている。また、市のイベントなども積極的に参加するほか、市内の障害児者事業所のネットワークの工賃部会などで、責任者が主導的な役割りを担い、事業所間の協力関係を構築して自主製品の販売促進を進めるなど、共通の課題の解決に取り組んでいる。
3	タイトル	女性の多い職場にあって、女性の活躍を推進し、多様な働き方を受け入れ、組織の力にしている
	内容	法人全体としては、若手・中堅職員の“人財”確保を課題としながらも、当事業所では積極的に多様な働き方を取り入れ、組織の力に変えている。利用者の就労現場として、事業所のある建物の作業場および厨房に加え、やや離れた市役所喫茶コーナーでの対応を行っている。特に、女性職員が多いことから、子育てとの両立への配慮や短時間勤務も増えている。こうした状況の中、複数の現場をもつ事業所として、現場に張り付き、事務所との連携を取る役割りを非常勤職員が担うように分担を見直し、常勤職員と非常勤の連携のもとに支援を行っている。
No. さらなる改善が望まれる点		
1	タイトル	事業所の移転構想については、事業を取り巻く環境の変化も踏まえ、早期の実行が望まれる
	内容	当事業所では、業務の種類や対応量も増え、利用者のニーズに応えるための作業スペース、休憩スペースなどが手狭となっていることから、数年前より物件を探し移転を検討している。良質な物件があれば、即、移転の動きが取れるよう、移転事業計画を作成して、理事会での移転の承認を取り付けており、移転実行は事業所の裁量で可能となっている。しかし、適切な物件の確保が難航する中、来年度の報酬単価の見直しなど事業環境も変化している。移転は様々な事業に影響を及ぼすことから、早期に意思決定し、実行に移すことが望まれる。
2	タイトル	職務基準書の完成を急ぎ、人材育成にかかる負のスパイラルを好転させ、さらなるサービスの進展につなげたい
	内容	法人としても人材採用・人材育成を重要な課題と考えている。少ない人材の中からリーダー層の職員が重要な役割を兼務し理念への実現をめざし行動している。業務基準書の策定を急ぎそれに基づく研修計画を実施、キャリアパスとも連動させながら評価報酬の人事マネジメントに結びつけたいと経営層も考えている。現状では、やむなく人員不足→多忙→育成不足→課題未達成等負のスパイラルになっているが何とか逆転させ、経営層の掲げる方向をめざし実行に移したい。その実現によって完成度の高いサービスが更に進展するものと思われる。
3	タイトル	支援のめざすところを言語化し、支援マニュアルに反映したり、職員間で共有する取り組みが望まれる
	内容	昨年度、職員の基本倫理の見直しに着手し、職員とともに、どのような姿勢で、どのような支援をめざすのか、内部研修を開催している。一方、作業マニュアルについては、一つひとつの手順もさることながら、手順のもととなる考え方を共有化したいと考えている。現状は、職員ミーティング等での、口頭による伝達・意見交換を密にし、作業手順に落とせないような価値基準のようなものを意見交換している段階である。今後、事業所として大切にしたい考え方など支援のめざすところを言語化し、手順の見直しなどにあたって、基本を確認できることが望ましい。