

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	職員の定着率が高く、利用者との信頼関係も良好であり、サービスの質向上につながっている
	内容	事業所の作業の種類は利用者の意向や希望に添えるよう7種類に及んでいる。多様な作業を、職員が連携して対応している。利用者からも、「私の仕事に職員が合わせてくれている」、「やりたいことができています」とする意見が見られる。利用者の多様な要望に応えるため、利用者と一緒に長く関わる中で信頼関係を深めていることが窺える。職員の定着率は高く、前年度は退職する職員がいなかった。職員の定着が、利用者との信頼関係を深め、サービスの質を高めることにつながっている。
2	タイトル	マニュアルを熟知した職員が、利用者に指導し、質の高い仕事ができるようにしている
	内容	事業所では、作業マニュアルを重視しており、職員が熟知するようにしている。利用者の作業が曜日ごとに変わるため、日々の引継ぎも重要となっている。一貫した手順で作業を行い、質を維持していくため、マニュアルを理解し、日々の作業に臨んでいる。また、新しい仕事を受注する際には、まず常勤職員が、その工程や注意点を体系的に覚え、その後担当する利用者や非常勤職員に指導している。その過程で、マニュアルの作成にも取り組んでいる。これにより、他の職員や利用者が、誤りのないように作業できるようになっている。
3	タイトル	リネンたたみの軽作業から、清掃・除草等、多様な作業があり、長年の実績から信頼を得て、新たな作業の依頼が増えている
	内容	事業所では、軽作業から清掃・除草作業まで、様々な場所で様々な方法で作業を提供しており、利用者の希望や能力に合わせた作業選択が可能となっている。福祉施設の館内清掃は30年近い実績があり、公園清掃、花壇整備、用水路の除草と幅広い作業に結びついている。また、軽作業としてリネンたたみからパン販売、事業所内の清掃や洗濯等がある。作業の正確さや納期厳守等の実績から、委託先からも信頼を得ており、「事業所に依頼すれば安心」という評価につながっている。こうした取り組みが、新たな作業依頼にもつながっている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	福祉施設内の委託清掃以外は、午前中で作業が終了しているため、利用者の状況やニーズ等を考慮し、午後の活動を検討することが望まれる
	内容	作業は毎日提供しているが、福祉施設の館内清掃以外は午前中で作業が終わり、ほとんどの利用者は帰っている。利用者の中には、その特性から朝起きることが難しく、午後からであれば作業ができる可能性のある利用者もいる。「午前に続いて午後でも作業をしたい」という利用者の選択肢を増やすためにも、午後の作業が提供できるよう、新たな作業開拓等を検討していくことも必要と思われる。事業所における午後の活動について、今後の検討に期待したい。
2	タイトル	事業所内の空間を利用して、プライバシー保護のためにも、着替えスペースを確保することが望まれる
	内容	事業所の広さの問題はあるが、利用者のプライバシーや、夏季作業における清潔保持のための着替えスペースが用意されていない。特に、屋外作業では、猛暑の日々において着替えやシャワーを希望する利用者も出ている。現在、トイレを利用しての着替えしてもらっているが、これらの設備がないことにより、利用者の作業選択にも影響を及ぼす可能性がある。今後、利用者のプライバシーや清潔保持に必要な取り組みについて、事業所において検討を進めていくことに期待したい。
3	タイトル	当事業所が率先して利用率の目標管理に取り組みることにより、法人全体の経営の安定化につなげていくことに期待したい
	内容	事業所は法人の事業所内で、最も収支が良い事業所となっている。事業計画書に一日あたりの目標人数が明記されている点は評価ができるが、利用率等の目標についても、職員に明らかにしていくとさらに良いと思われる。利用率は予算の根拠にもなっており、年間の利用率を事業計画に明記し、その達成状況を職員が確認できるようにして、仮に低下したときは要因分析をして、改善につなげていくことも期待できる。法人全体の経営の安定化につなげるために、経営状況の安定している当事業所が率先して、利用率の目標管理をしていくことに期待したい。

事業者が特に力を入れている取り組み①		
評価項目	5-1-2	事業所の求める人材像に基づき人材育成計画を策定している
タイトル①	職員の育成に注力するとともに、意欲を高める取り組みもしている	
内容①	キャリアアップ資格取得研修が体系化されている。支援力向上のための研修や、職層別研修等について、事業所ごとに計画を立て、受講者を割り当てている。サービス管理責任者は一定の期間内に研修を受講することが必要であるが、一覧表によって計画的な研修を受講できるようにしている。業務との調整が図りながら、職員一人ひとりに必要な研修を受講できるようにしている。職員が資格取得する時は援助制度を利用することができる。また、事業に貢献した職員に対する報奨制度もあり、職員の意欲を高める取り組みもしている。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目	6-3-4	利用者の状況等に関する情報を職員間で共有化している
タイトル②	承認会議により個別支援計画を職員に周知し、職員間で共有を図っている	
内容②	個別支援計画の作成時や改変時には、常勤職員が参加する(非常勤職員は都合がつく職員のみ参加)承認会議で、計画書を読み上げながら検証している。職員間で計画への理解を深めている。利用者一人ひとりの支援方針や目標について、職員が確認し合うことで、利用者各自に必要な支援の方向性を共有し、統一した支援ができるようにしている。利用者一人ひとりが描いている将来の姿に対して、職員が一丸となってサポートできるようにしている。	

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目	6-4-12	【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
タイトル③	定期清掃などの委託作業が増えたことで1.5倍の工賃アップになっている	
内容③	長年の委託清掃作業の実績を評価され、施設内のトイレ清掃や用水路の除草作業等を新たに委託されている。ワックスかけの作業依頼もあり、徐々に工賃単価の高い作業が増え、前年度に比べて1.5倍の工賃アップになっている。清掃作業のリーダーを任せられる利用者の定年を延長しながら、若年層の技術力向上を目指した育成を強化している。工賃額を安定的に維持していくために、清掃作業を希望し、担える利用者の確保に加え、作業技術を多くの利用者が習得して、いつでも対応できる体制作りにも努めている。	