

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	職員の質の向上に取り組んでいる
タイトル①	個別の研修計画を職員自らが主体的に関わり立案し、資質・モチベーション向上を図る	
内容①	職員の育成については、職員個々が業務目標を自己申告し、自己評価と上司による評価を行う「目標管理シート」と上司が日頃の業務への取り組み状況を見て作成する「育成ノート」を策定している。これを踏まえて職員の研修計画を立てていたものの、職員個々の育成計画としては不十分であったため、今年度新たに、職員個々の「個人別能力向上研修シート」を導入した。これに基づき、個別の研修計画を職員自らが主体的に関わり立案するなど、計画的に研修を受講し、年度末には研修計画の振り返りを実施して資質向上とモチベーション向上を図っている。	

事業者が特に力を入れている取り組み②		
評価項目		
タイトル②		
内容②		

事業者が特に力を入れている取り組み③		
評価項目		
タイトル③		
内容③		

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	自己選択や自己決定に基づいた活動や、意思決定支援の実現に向け、利用者自治会を設立し、利用者主体のサービス運営に取り組んだ
	内容	「きね川福祉作業所」では、支援方針の筆頭に「利用者一人一人の人権と個性を尊重し、自己選択や自己決定に基づいて活動できるように意思決定支援を行う」ことを掲げ、利用者主体のサービス運営を目指している。月1回の「きね川タウンミーティング(利用者集会)」や運営会議では実行委員に利用者が参加して加わり、行事の企画や給食献立に反映している。特に今年度は、8月に「利用者自治会」の設立支援を行い、初の会長・役員選挙を実施し利用者の更なる意向把握と、「自分たちことは自分で決める」といった利用者主体の運営参加に繋げている。
2	タイトル	福祉従事者としての行動規範をより具現化し、事業所・職員一丸で理念達成を目指している
	内容	事業所では、「自分を愛するようあなたの隣人を愛せよ」の基本理念から導いた、「人が人を支援する福祉の実践」にあたっての行動規範の具体例を示した「支援介護の基本ブック」に基づき、事業所版・個人版の作成や全職員での研修など「理念の語りの継続」に積極的に取り組んできている。今年度は、倫理綱領や支援介護の基本ブックを基に、事例を挙げながら非常勤職員も参加したグループワークを実施するなど、福祉従事者としての行動規範をより具現化して支援に活かすなど、事業所・職員一丸となって理念達成を目指している。
3	タイトル	「利用者一人一人を大切にした支援」達成のため、個別支援計画とモニタリング様式を改訂し、具体的な支援内容を確認できるようにしている
	内容	きね川福祉作業所は、支援の重点課題の1つに「利用者一人一人を大切にした支援」として、①より効果的な個別支援計画の作成、②サービス評価(利用者満足度調査)の実施、③ケース記録システムの活用を掲げ、日々の支援に取り組んでいる。そのため今年度、個別支援計画書とモニタリングの様式を変更した。新様式は、利用者・保護者の意見を書き込むことで事業所と家庭との連携を明確にするとともに、利用者の課題ではなく希望や要望達成のためのポジティブプランに変更し、具体的な支援内容をまとめて目標到達が確認し易くなるようにしている。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	利用者の高齢化に伴う運営と、関係機関と連携したケースマネジメントを実現し、通い慣れた事業所、住み慣れた地域での生活に期待したい
	内容	事業所は現在、多機能型事業所(就労移行支援・就労継続支援B型)の運営を行っている。一方、利用者の高齢化の進行により生活介護プログラムを開始しようとした矢先、通所困難者が増加しそのプログラム自体が不必要となる現状を抱えている。また、利用者支援は通所時間帯が主であることから、今後は日々の生活へのアプローチの必要性を感じ、区や関係機関とも連携を図り、ケースマネジメントを行うことが課題であると感じている。このことから、通い慣れた事業所で、また住み慣れた地域で生活を送るための支援に繋がる体制を構築に期待したい。
2	タイトル	「より効果的な個別支援計画の作成」に向けて、全利用者の再アセスメントの早急な実施に期待したい
	内容	事業所では今年度、目標達成を確認し易くなるよう個別支援計画書とモニタリング様式を変更し、「より効果的な個別支援計画の作成」に取り組んだ。一方で、アセスメントに関しては、個別支援計画作成前に年1回アセスメントを実施し、半年後のモニタリング時に必要に応じた変更を基本としていながらも、全員の見直しには至っていない。現在、利用者の希望や要望がより反映できるよう、支援ソフトの導入及びアセスメント方法や書式を新たなものへ移行中ではあるものの、利用者全員の再アセスメントの実施に期待したい。
3	タイトル	非常勤職員個々の事情を踏まえつつ、個別の育成方針を立案し、専門職として自己を高められる環境作りに期待したい
	内容	業務や支援にあたっている職員の約半数が非常勤職員で、事業所での存在が大きくなっていることから、職員会議に出席して情報を共有したり、法人の研修などにも参加できる機会を設けている。一方では、資質向上やモチベーション向上に向けての取り組みが、正規職員と同じレベルには達していないと感じており、今後は更なる資質向上に向けた取り組みを目指して行きたいと考えている。このことから、非常勤職員個々の事情を踏まえつつ、意識・意向を把握のうえで個別の育成方針を立案し、専門職として自己を高められる環境作りに期待したい。