

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	職員が安心して働ける職場づくりに力を入れています
	内容	施設長は、職員が理念や基本方針に則り、誠実に勤務する職場だと事業所を自己評価しています。職員調査からも職員相互の意思疎通やチームのまとまりの良さが伺えます。これは理事長がリーダーシップを発揮し、いきいきとしたビジョンを語っているためと推察します。一方で、採用困難や次世代の育成など課題も残ります。その中で、職員の多様な働き方や子育て中の職員が安心して休みが取れるよう組織的に支援しています。施設長は職員への感謝や労いを忘れず職員会議等では誰でも安心して率直な意見交換ができるよう雰囲気づくりに努めています。
2	タイトル	アセスメントは事業所で工夫した独自の書式を使用して利用者理解を深めています
	内容	サービス利用を開始する前に、実習等を行った特別支援学校の生徒には、在学中の実習時における情報を本人の作業適性の把握や支援の情報として活用しています。また、インテーク時には、学校からの情報の他、事業所独自書式である個別調査票1、2、3を利用し、医療情報や生育、教育歴、嗜好、家庭での様子や日常生活、社会参加、対人関係などのアセスメントを実施し、利用者の理解に活用しています。利用前にアセスメントした情報は、職員会議で情報共有を行い、個別調査票も個別支援計画の作成、変更時のアセスメント表としても活用しています。
3	タイトル	職員の支援態度が自然で一人一人の利用者に丁寧に言葉を重ねている様子が伺えました。
	内容	「地域の中で自分らしく生きる」を方針とし、「地域の中で喜ばれる仕事」を行い、自分らしさを自認し、自信を持って主体的に生活する力を身に付けてもらおうとしています。また、「うさぎとかめ」では「皆のカパン屋さんを大きくする」という魅力的なメッセージを発信しています。事業形態が多機能型となり、サービスや活動プログラムの融合など課題もありますが、一人一人の意思の確認と主体性を重視する事業所の組織風土がよい結果を生み出すものと推察します。職員の支援態度が自然で一人一人の利用者に丁寧に言葉を重ねている様子が伺えました。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	魅力的なビジョンの発信や「採用・育成・定着」へのさらなる取り組みへの期待
	内容	2024年4月より「うさぎとかめ」と「グリーンハウス・ラパン」と多機能型事業へ移行しました。このことにより障害特性に対応できる人員の配置やレクリエーション、クラブ活動での交流が改善されました。一方で、採用困難な状況や利用者・経営ニーズに対応した組織構造の変革を行っています。その中で、職員の採用と事業運営を任せられる次世代育成が急務になっています。改めて、法人のビジョンを魅力的に発信する工夫や人材の「採用・育成・定着」を重点課題として取り組むことに期待します。
2	タイトル	標準化の取り組みは行われていますが今後の安定運営のためさらなる標準化が望まれます
	内容	職員の自己評価結果では、「事業所業務の標準化」のカテゴリーの肯定的な回答は55%と、前回の61.8%よりも若干ですが肯定的な回答が低くなっています。自己評価では「事業所業務の標準化」の肯定的な回答が、他のカテゴリーに比較してやや低い水準となっているため、5年以上の中堅層の職員が増えて現状の業務は安定している状況ですが、今後の安定運営を考えると、蓄積してきたノウハウを整理し、経験の浅い職員の育成にも役立つような手順書の整備など業務標準化に向けたさらなる活動が望まれます。
3	タイトル	災害・感染症に対して対策が講じられていますが、さらなる対策整備に期待します
	内容	利用者の健康管理や安全対策、災害対策などについて標準的な仕組みは整備され、研修等を通じて職員の安全意識やスキルも向上しています。さらに業務継続計画(防災・感染)策定から研修・訓練を通して計画を改善するサイクルを定着させる必要があります。また、感染症の蔓延防止法の感染症対策指針、研修・訓練の実施についても業務継続計画(策定・訓練・研修)と合わせて義務化になっていますので整備に期待します。