

**私たちの施設は、「福祉サービス第三者評価」を活用して、利用者サービス向上のために常に努力しています。**

「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

事業所名		光の家就労ホーム		第三者評価受審年度	2年度
項目	評価結果に基づく現状分析 (2年度)	改善計画 (2年度末時点)	実施状況 (2年度末時点)	実施状況 (年度末時点)	
今年度、法人全体で導入した業務支援ソフトをかつようし、現行のアセスメント関係書類を融合させ、より業務の効率化を推進することを期待する。	今年度、法人全体で業務支援ソフトを導入し、利用者と直接的に関わり対人援助できる時間を確保するために、業務の効率化を図っている。従来の事務作業や紙ベースの帳票から、段階的にソフトの利用へ移行しており、請求事務などの分野では、作業時間の短縮につながっている。ソフト内掲示板の活用により、法人全体への連絡事項や、各事業所の取り組みに関する情報共有が円滑になっている。ケース記録や事業日誌はソフトへ移行済みであり、アセスメント関係書類など未移行の分野においてソフトを活用し、より業務の効率化を推進することを期待する。	利用者のアセスメント及び個別支援計画、モニタリングを業務省力化ソフト(福祉見聞録)に移行するため、日本知的障害者福祉協会版・身体障害者協会版・SELP版の中から就労ホームの個別支援計画にあったものを選定し、移管手続きを行うこととした。	就労ホーム独自で行っているアセスメント(算定点)を組み込むことが可能な日本知的障害者福祉協会版の個別支援システムの導入を決定し、各利用者のアセスメントを実施し入力を終えた。		
職員一人ひとりの自己実現に向けた段階的な教育プログラムの工夫・整備が期待される。	職員研修委員会では、法人共通の研修を企画・開催し、サービスの質の向上を図っている。提携病院の医師を講師とする「メンタルヘルス研修」を導入するなど、職員のストレス軽減に配慮した取り組みを実施している。「障がいとは何か」「ダウン症支援セミナー」「自閉症カンファレンス」「東京都強度行動障がい支援者養成研修」など外部研修に参加し、専門職としてのスキルアップを図っている。ホーム長は、職員一人ひとりの自己実現に向けた育成プログラムの充実を模索しており、個別課題に応じた段階的な教育体制を整備することを期待する。	職員個別の課題及びスキルアップのニーズを把握するため、賞与支給時の面接に於いてアンケート調査を実施することとした。	個別の職員アンケート調査を実施した。スキルやキャリアアップのビジョン、研修の要望を把握し、勤務年数や職種に合わせた研修受講を計画する。		
現行業務のさらなる省力化を図り、職員の負担感の軽減を図ることを期待する。	前年度の利用定員が20名から40名に増加し、今年度新たに日野市仕事創出事業により、図書館の本の清掃や、近隣生活保健センター敷地内の除草作業を受託し、仕事内容の幅が広がっている。多様な就労支援に加えて、クラブ活動や行事など、職員の業務内容は多岐にわたっている。利用者一人ひとりに寄り添い、利用者の特性に応じた個別支援を実現するため、時間をかけた丁寧な対人援助を実践している。現行の業務の省力化を推進し、職員の負担感の軽減を図ることを期待する。	開設当初から就労支援の充実を図ってきた。複数の職種を提供することにより支援の幅が広がり、各利用者が得意とする就労支援を提供することが可能となったが同様の職種が増えてきた。そのため、野菜作りの畑二か所を整理、効率化を計画している。また、ポスティングの範囲を縮小し、栄光園から委託されている缶バッジを休止することとした。	次年度、野菜作りの畑は一か所とし、市民農園の契約は更新しないこととした。缶バッジについても2月、3月は中止し、次年度利用者の希望を元に実施の可否を判断することとした。ポスティングの範囲についても縮小する方向で業者と交渉している。これらの業務整理により職員の業務負担を軽減し、省力化を進める。		

※この様式は、「日野市障害者日中活動系サービス推進事業補助金交付要綱」等の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価の結果は、施設において公表しています。