

「一般就労」

一般就労①

「職場実習・体験に向け会社等に働きかけをしていますか？」

一般就労対象者が現在、いない事業所もあると思いますが、事業所の支援により、今後一般就労を目指す利用者の方や新しく事業所に入って来られた方でもその対象に入る方がいるかもしれません。また、利用者の社会参加のひとつとして、職場実習・体験・見学に向けた会社等への働きかけは、常日頃から計画して、コンタクトを取り続ける事が必要だと思います。会社との結びつきの強さがあれば、その後の利用者の職場実習・体験・見学に繋がると共に、一般就労へも繋がる要素となります。また、見学に利用者の方々といく事によって、一般就労への未来の夢に繋げながら、日々の支援の在り方について、事業所内での見直しもできるのではないかと思います。

評価1 「実施していない」

評価2 「計画はしているが実施していない」

評価3 「年に1回程度行っている」

評価4 「職場実習・体験、見学を2回以上できた」

評価5 「職場実習、体験、見学を通して、事業所内でのケース会議等において、支援の見直しをすることができた」

一般就労②

「一般就労に向けてネットワークを広げていますか？」

一般就労対象者が現在、いない事業所もあると思いますが、ハローワーク、職業センター、就業・生活支援センター、特別支援学校等との連携は常日頃より、作っておくことで、様々な情報を取り入れることができます。熊本市では、毎月第1週目の木曜日に就労部会を開催しており、就労に関する様々な関係者も多数参加されますので、そのような機会に参加する事も一つの手段なのかもしれません。また、他の事業所とのネットワークが、職員一人一人が持つことで、他の事業所の良い取り組み等を支援に繋がったりすることが重要です。ここでは、一人の職員がネットワークをつくっているというより、複数の職員が関わりながら、そのネットワークを広げ、利用者に対して、必要な情報が提供されているのかという点で、評価して頂きたいと思います。

評価1 「ネットワークを現在広げていない」

評価2 「ネットワークを広げる方法を検討中である」

評価3 「ネットワークを広げる為にいろんな会議等に参加している」

評価4 「ネットワークを広げる担当がいる」

評価5 「ネットワークを広げる職員が複数いる」

一般就労③

「他機関との連携をとりながら一般就労に繋がっていますか？」

単独の事業所で一般就労に繋げるケースも多々あると思いますが、前出のハローワーク、職業支援センター、就業・生活支援センター、特別支援学校等との連携も場合によっては、必要です。連携を行う事で、就労後のフォローについても共有しながら、熊本市における一般就労における支援体制のノウハウが高まる事は、熊本市内における障害者の就労支援に繋がると考えています。

評価1 「連携して一般就労した事例はない」

評価2 「連携して一般就労した事例がある」

評価3 「密に連携して一般就労した事例がある」

評価4 「密に連携して一般就労した事例が複数ある」

評価5 「確固とした連携体制ができている」

一般就労④

「利用者の就労意欲を向上させるよう（諦めない）支援が行われていますか？」

「一般就労につながるような支援の考え方ができていますか？」

利用者の就労意欲を高める支援は、各事業所で取り組まれていると思います。この部分では、一般就労に関するもので、個別的な相談支援に関する設問となります。

評価1 「現在は行っていない」

評価2 「一般就労に関して相談体制ができています」

評価3 「支援記録若しくは相談記録がある」

評価4 「個別支援計画に位置付けてあり、記録がある」

評価5 「一般就労に関するケース検討会議が開催され、事業所内で共有されている」

一般就労⑤

「就職後も継続していけるような支援を行っていますか？」 休職、離退職

一般就職後に継続できる支援として、定期的な企業訪問や企業との連携を図る事で、その課題解決が実現できます。

評価1 「一般就労後のフォローは行っていない」

評価2 「一般就労後のフォローを行っている」

評価3 「一般就労後のフォローとして企業訪問や企業との連携も図っている」

評価4 「フォローマニュアルを作り、企業訪問や企業との連携も図っている」

評価5 「休職や退職の場合のフォローについてもマニュアルや実践がある」

「支援」

支援①

「一人一人の利用者に対して、支援の説明と本人の同意がとれていますか？」

サービス等利用契約に基づいて、個別支援計画を立て、本人の同意をとる中で、その方を中心とした形での計画が重要であり、当事者がその計画に対して理解を得ることがとても大切です。ここでは、当事者に対する理解を得ながら同意する過程の中で、よりわかりやすい説明に関する工夫等について、評価するものです。

評価1 「個別支援計画を説明していない」

評価2 「個別支援計画を定期的に立て説明している」

評価3 「個別支援計画を定期的に見直し、説明をしている」

評価4 「支援計画をわかりやすくする為に本人にわかりやすい表現で作成している」

評価5 その上で、「個別支援計画を作成する上で、事業所内で話し合ったり、他の事業所等と情報交換したり、外部研修に参加する等常に計画作成に関して事業所内で研究している」

支援②

「定期的に面談を行いニーズの把握ができていますか？」

モニタリングに関する設問です。本人の主体性と協調性を尊重した支援を行う上で、定期的なモニタリングが必要です。モニタリングを行う際にニーズをどれだけ把握できているのか。本人のニーズに沿った支援ができているのかを確認することが大変重要だと思います。

評価1 「一人一人のモニタリングを実施していない」

評価2 「全員のモニタリングを実施している」

評価3 「モニタリングの際に本人のニーズに関する工夫をしている」

評価4 「モニタリングだけではなく、本人のニーズに沿った支援に関する相談体制を事業所内で仕組みとして利用者及び支援員が把握できている」

評価5 その上で、「個別支援計画を作成する上で、事業所内で話し合ったり、他の事業所等と情報交換したり、外部研修に参加する等常に計画作成に関して事業所内で研究している」

支援③

「利用者に自分自身を振り返る機会をつくっていますか？」

利用者が主体となった支援はとても大切なことです。前項の同意、ニーズの把握をする際に自分自身を振り返る機会をつくる事が重要です。

それが次の項における主体性を尊重した支援に繋がるのではないかと思います。

評価1 「利用者に自分自身を振り返る機会を作っていない」

評価2 「利用者に自分自身を振り返る機会をたまに作っている」

評価3 「利用者に自分自身を振り返る機会を積極的に作っている」

評価4 「利用者に自分自身を振り返る仕組み作りができています」

評価5 「利用者に自分自身を振り返る仕組み作りができており、個別支援計画に位置づけ支援している」

支援④

「本人の主体性を尊重した支援ができていますか？」

「本人の強みを生かした支援ができていますか？」

本人の強みを生かした支援、主体性を尊重した支援が大切だと思います。ここでの評価は、アセスメント、計画、実践を通じての評価ができていますか。また、その仕組みづくりについて検討しているかを評価するものです。

評価1 「本人の主体性を尊重したり、強みを生かすような支援は行っていない」

評価2 「主体性を尊重したり、強みを活かすような支援を心掛けている」

評価3 「主体性を尊重したり、強みを生かした支援をしている」

評価4 「主体性を尊重したり、強みを生かした支援をしており、最低半年に1回以上は支援の見直し等を実施している」

評価5 「主体性を尊重したり、強みを生かした支援をしており、その仕組み作りに関して見直しや情報を取り入れながら実施している」

支援⑤

「スタッフ間で情報の共有ができていますか？」

継続的断続的な支援をする上で、チームでの支援が重要となってきます。スタッフ間で情報の共有がその為にも必要です。ここではスタッフ間における情報共有に関する設問です。

評価1 「情報共有ができていない」

評価2 「情報共有はしている」

評価3 「ミーティングや記録等で情報共有をする機会も作っている」

評価4 「定期的なミーティングや記録の確認等による情報共有の仕組みがある」

評価5 「情報共有の仕組みを全職員が認識している」

支援⑥

「日常生活のサポートができていますか？」

生活が不規則若しくは、生活が不安定であると、出席率も下がり引いては退所に至る場合もあります。利用者の生活を安定させる支援も必要な場合があります。利用者の中には在宅で、一人で生活している方。ご家族との同居。グループホームでの生活をされている方がいますが、生活面における支援という事で、ご家族との連携及び、グループホームや相談支援事業所等との連携を図りながらの支援についての設問となります。

評価1 「日常生活のサポートはしていない」

評価2 「何らかの日常サポートをしている」

評価3 「家族や他の事業所と連携を図りながら支援している」

評価4 「個別支援計画に生活サポートに関する計画を入れながら支援している」

評価5 その上で「生活支援に関する研修を事業所内及び外部研修に参加し、職員の質の向上に繋げている」

支援⑦

「生活の場のサポートができていますか？」

ここでは、具体的な生活支援についての設問です。現在、利用者の中で生活の場の支援が不必要な事業所もあると思いますが、その日の精神状態で場合によっては必要な時もあると思います。日中活動はあくまでも生活支援の中での一部であり、日中活動を通じての支援で、社会との繋がりや、生きる上での力を更につけていく場であると考えています。

評価1 「生活支援まではしていない」

評価2 「生活支援はしていないが、情報提供や相談支援を行っている」

評価3 「事業所を休んだ時に電話若しくは自宅への訪問を行い支援している」

評価4 「在宅訪問を定期的若しくは不定期に行いながら生活面における支援をする利用者がいる」

評価5 その上で、「緊急時の対応に関して生活面におけるサポートに関する仕組みづくりがある」

「仕事づくり」

仕事づくり①

「商品開発や委託事業獲得に向けた取り組みを行っていますか？」

施設商品販売だけが工賃アップではありませんが、工賃向上を目指す上で事業所における商品販売は一つのツールとなります。不安定な委託事業だけでは、難しい面も多々あるのが現状です。また、自らの商品を販売するのは社会参加にも繋がりますし、商品が売れる事で利用者の仕事に対する意識改革の他、やりがいにも大きく繋がるケースもあります。

この項目ではそのような意味で、現在は実施していなくても商品の開発や製造に向け、事業所全体での取り組みについて評価するものです。また、商品開発はしていないものの委託事業において実際に営業活動を実施している場合は、同じように評価して頂いて大丈夫です。

評価1 「商品開発や委託事業獲得のための取り組みは現在行っていない」

評価2 「商品開発や製造に関して研修会等に職員等を派遣している」

評価3 その中で「実際に商品開発等に取り組んでいる」

評価4 「支援員も含めて事業所全体で取り組んでいる」

評価5 その上で、「利用者の方々も交えて商品開発に取り組んでいる」

仕事づくり②

「自信を持って商品の販売ができていますか？」

自主製品が、一般における市場価値と比べて自信を持って販売できる事が、最終的に必要だと思います。障害者施設商品だからという事だけではリピーターは広がっていきません。商品の価値は、障害があるなしではないと思います。利用者及び職員、その家族が先ず、その商品価値について、評価が高いものになる事が市場においてもより価値の高いものとなり、高くても売れる商品づくりになると考えています。これが引いては工賃アップにも繋がるのではないのでしょうか。その活動を通じて、利用者自身が誇りを持った仕事をしている事となり、その自信が、いろんな支援に繋がっていくのではないかと考えています。委託事業においても単なる作業ではなく、その事業に対する誇りを持ちながら仕事に取り組む姿勢が大事だと思います。ここでは、商品等の価値についての評価です。

評価1 「誇りを持って仕事に取り組めていない」

評価2 「職員/利用者は誇りを持って仕事に取り組んでいる」

評価3 「職員及び利用者が誇りを持って仕事に取り組んでいる」

評価4 「家族や地域の方々にも評価が高い仕事である」

評価5 「家族や地域の方々にも評価が高い仕事であるとともに、職員・利用者常に検討し、より良い商品づくりに取り組んでいる」

仕事づくり③

「作業内容は充実できていますか？」 「利用者の能力に合わせた仕事内容の選択が可能ですか？」

障害の特性に合わせた仕事を常に研究し、当事者にとって充実した仕事環境をつくる事は、非常に大切だと思います。その中で、利用者自身が、仕事内容について選択できる仕組みづくりも必要だと思います。ここでは、利用者の能力に合わ

せた仕事内容を検討しているのかという点と、利用者自身が選択できるという点で評価します。

評価1 「利用者が選択できる環境はできていない。」

評価2 「利用者が選択できる環境は作っていないが、合理的配慮はなされている」

評価3 「利用者が選択できる環境であり、合理的配慮もなされている」

評価4 「個別支援計画等に仕事内容の配慮を記載し、支援記録等にも記録がある」

評価5 「常日頃よりケース会議等でも仕事内容が充実できる環境であるかを検討している」

仕事づくり④

「利用者が作業しやすい環境づくりはできていますか？」

事業所が利用者にとって作業しやすい環境となっていることは非常に重要な事です。ハード面でのバリアフリーも大切な要因ですが、ここでの設問は、合理的配慮についての設問となります。

評価1 「ハード面のみしか環境が整っていない」

評価2 「利用者の障害の特性に合わせた環境整備がハード面及びソフト面について、環境が整っている」

評価3 更に「合理的な配慮を行っている」

評価4 「合理的な配慮に関して常に事業所内で検討している」

評価5 「利用者側からも意見が言える仕組みづくりがある」

仕事づくり⑤

「スタッフも利用者も共に働くという姿勢で作業していますか？（雰囲気づくり）」

支援員も利用者も共に働くという環境が、その事業所の雰囲気づくりに寄与します。仕事の厳しさの中にも楽しさが大事です。私たちは、利用者の立場に立って少し苦手なところを支援していくわけですから一体感を持って職員一人一人が働く事が大事です。「毎日通いたい。」「今日も楽しかった」という雰囲気づくりを実践して行ければと思います。ここでは、事業所内での雰囲気についての評価となります。

評価1 「楽しい事業所である」

評価2 「利用者及スタッフも楽しい事業所である」

評価3 「アンケート等をとって、利用者のニーズを把握し楽しい事業所づくりに繋げている」

評価4 「楽しい雰囲気をつくる為に職員研修や会議を月に1回実施している」

評価5 「最低1年に1回は他の事業所等を訪問したり、聞いたりして、事業所における雰囲気づくりについて検討している」

「組織・情報」

組織・情報①

「ホームページを開示していますか？また、ホームページを定期的に更新していますか？」

ホームページ等一般の人々がアクセスしやすい方法で、組織の使命、意思決定機関とその構成員、事業概要、事務局、事業計画、事業報告書、会計報告書、問合せ先、ボランティア募集要項、NPO 及び社会福祉法人であれば寄付会費について積極的に開示しているかをチェックしてみましょう。まず開示しなければならないのは、組織の使命、意思決定機関とその構成員、事業概要、事務局、事業計画、会計報告書です。これらが開示されていないと組織がどういった活動をしているかという全体像が見えません。事業所の中には株式会社等の営利法人だから開示の義務がないという事業所もあるかもしれませんが、国の税金である訓練等給付費や介護給付費が入っている事業であるなら、積極的に開示する事でより信頼される事業所として評価されるのではないかと思います。また、利用者の確保や事業に関する相談や問い合わせに対応する為にも問合せ先、NPO 及び社会福祉法人であれば寄付・会費の募集要項も開示しなくてはなりません。ボランティア募集要項も開示する事で、市民の参加を得て、障害理解等を市民に広げる事も障害者権利条約を批准した日本の中の事業所の取り組みとしても障害者の権利を守る上で大切な事だと思います。

評価1 「項目の5割以下が示されている」

評価2 「項目の5割以上が示されている」

評価3 「項目の7割以上が示されている」

評価4 「ホームページ・ブログで、ここまで挙げた項目を全て開示されている」

評価5 「全ての項目を開示した上でツイッターやフェイスブック等のSNSを使って、積極的に開示している実践をしている」

組織・情報②

「事業所内をオープンにしていますか？ 外部との連携が取れていますか？」

地域に開けた事業所づくりが必要だと思います。ボランティア、地域の方々が気軽に来れる事業所は地域から信頼される事業所となります。災害時は、特に地域との連携が不可欠であり、平日頃からの交流が利用者の命を守る事に繋がります。また、利用者にとっても社会参加のひとつとして、事業所の利用者、職員以外との交流は大きな成長に繋がる事でしょう。

評価1 「地域等に事業所をオープンにしている」

評価3 「地域に広げる上でいろんな企画等を地域に広げ利用して頂く。ボランティアで来て頂く仕組みづくりがある

評価5 更に「利用者と共に地域行事等に積極的に参加して交流をしている」

組織・情報③

「利用者家族に向けた経営状況を含めた情報公開ができていますか？」

ホームページ等において、組織の使命、意思決定機関とその構成員、事業概要、事務局、事業計画、事業報告書、会計報告書、問合せ先、ボランティア募集要項、NPO 及び社会福祉法人であれば寄付会費について積極的に開示しているかを前項でチェックして頂きましたが、その中でも開示に必要なのは、利用者及びその家族、職員です。事業所の課題等においても常に共有し、その事業所が存続し更に発展していく為の応援団を広げていく為にも、上記の点について、事業所内に掲示するほか、配布等を行う事が大事です。

評価1 「項目の7割以下を示されている」

評価3 「項目の7割以上が示されている」

評価5 「事業所内で掲示している若しくは、資料配布を、ここまで挙げた項目を全て開示されている」

組織・情報④

「利用者の余暇活動の充実として事業所でレクリエーション等を企画していますか？」

利用者間のコミュニケーションを図る為にもレクリエーションはとても大切だと考えています。一般企業においてもレクリエーションを実施しながら、就業意欲向上に繋げています。

ここでは、余暇活動についての設問になります。

評価1 「余暇活動を行っている」

評価3 「年間計画にレクリエーション計画を入れて実施している」

評価5 更に「計画をする場合において利用者の意見を聞きながら実施している。若しくはその仕組みがある」

組織・情報⑤

「職員の労働環境が整っていますか？」

利用者の支援も大切ですが、一方そこで働く職員の労働環境の充実が必要となっています。職員が長く継続して働くことによって、利用者の支援も充実したものになります。継続して働く仕組みがあるのかについての設問になります。

評価1 「就業規則がある」

評価2 「職員に対して説明がなされている」

評価3 「無理な残業が続かない環境である」

評価4 更に「有給休暇等が採りやすい環境である」

評価5 「職員がずっと働きたいと思える(キャリアアップ支援等がある)環境である」