

【令和7年度】エシカファーム ガイドライン評価改善シート

事業所名: スタジオアルテ

作成日:令和7年 8 月 15日

			本部	代表	施設長
			田中	風間	山本
前年度 施設目標	前年度の改善への取り組み	・販路も増え、定期的な注文・販売があり作業は安定しているがそれに特化してしまうあまり、支援内容がおろそかになっている気がする。 ・しっかりとミーティングの時間を設けスタッフ間の情報交換・共有の場を設けていきたい。			
	前年度の施設目標（支援方針）	・メンバーが安心できる「場」の提供の継続 ・関係機関や保護者との情報共有・連携の強化 ・個々の強みを活かした作業の充実化・能力の向上→能力給、評価にて工賃アップを目指す			

項目	保護者評価、事業所内評価を踏まえた上での共通点	保護者評価、事業所内評価を踏まえた上で相違点	事業所の強み	事業所の改善点
環境・体制整備	定員と作業スペースは十分確保されている。	保護者には、利用者が安定して作業に取り組めていることから、スタッフの配置が適切であると映っている。 しかし現場では、スタッフがその日その日の業務をこなすことで手一杯になっており、計画的な支援や連携が十分に図れているとは言いがたい状況にある。	1.作業環境の安定 従業員や作業スペースが十分確保されており、安心して作業できる環境が整っている。 2.利用者が安定して作業に取り組めている。 3.情報共有の工夫 朝のミーティングやスタッフノートで情報を共有し、伝達漏れを防いでいる。 4.面談や作業評価報告を通じて利用者の様子を把握している。 5.支援の適切さ 保護者から「適切な支援を受けている」との評価がある。 必要に応じて相談支援専門員や保護者へ連絡を行い、連携を取っている。 6.部署部への情報発信 広報誌やLINEワークスなどを使い、保護者に取り組み報告をしている。	1.支援や連携の計画性不足 2.スタッフが日々の業務で手一杯になっており、計画的な支援や連携が十分に取れていない。 3.PDCAサイクルへの参加不足 4.PDCAなどの改善活動に、職員全体が十分に参画できていない。 5.業務改善が進んでいないと感じているスタッフもいる。 6.業務の属人化の可能性 7.特定のスタッフの動きや対応に依存してしまい、全体的な連携やフォロー体制が弱い印象。
業務改善	朝のミーティングでは伝えきれないこともあり、スタッフノートを作成して周知している。			
適切な支援の提供	保護者からは適切な支援を受けているとの評価	PDCAサイクルなどの取り組みに広く職員が参画できていないと感じている者もあり、 業務改善が進んでいないと受け止めているスタッフもいる。		
関係機関や保護者との連携	ラインワークスや電話で連携を取っている。 相談支援専門員へも、必要に応じてこちらから連絡するよう努めている。			
保護者への説明責任等	面談時には作業の様子を伝えており、 作業評価や事業報告も行っている。			
非常災害等への対応	広報紙やラインワークスを通じて保護者に 取り組みの報告を行なっている。			
支援プログラム				
評価を行っての事業所としての感想など				
今回の評価で、利用者さんが安心して過ごせる環境や、保護者との連携がしっかりできていることを再確認できた。 作業スペースの確保、日々の情報共有、保護者や支援機関への報告など、これまで大切にしてきた取り組みが評価された。 一方で、毎日の業務に追われ、計画的な支援や職員全体での改善活動への参加が不足していることが明らかになった。 業務の属人化を防ぎ、職員全員が意見を出し合える仕組みづくりが必要である。 安定した環境を土台に、さらに安心できる事業所を目指して取り組みを進めていく。				

今年度 施設目標	改善への取り組み	<利用者支援> ・利用者のアセスメントを定期的に行う。(工賃向上計画時に見直し) ・スタッフの支援スキルの向上。Eサービス、精神障害福祉の研修を受けたものが他のスタッフへフィードバック。 ・佐々木先生がコンサル導入を検討。支援に対する不安などを相談し改善できる仕組みづくり。 <工賃向上> ・物価高騰に伴う値段変更や、商品の見直しの実施 ・ハチエイチの在り方を見直し、スタジオバレットとの協同による商品開発開始 ・内部販売強化と法人利用者様と職員の誕生日ギフトの実施 ・SNSを使つてのPR
	施設目標（支援方針）	・新規利用者の獲得に向けた取り組み・・・①学校、相談支援事業所、職安等への定期的にパンフレットの配布をしていく。 ②公開見学会、試食会の開催を行い、事業所を知ってもらう。 ・メンバーの能力向上・・・①現状の仕事の洗い出しを行い、メンバー1人1人にあった就労アセスメントの実施。 ②段階的に出来る仕事による工賃、年度末賞与への反映を、面談時に伝える。 ③他事業所の見学を取り入れ、働くスキルを見る(勉強)する機会をつくる。 ・事業所の能力向上・・・①仕事の洗い出しを行い、職員の中でも役割分担を明確にし、効率的に動ける仕組みづくり。 ②メンバー1人1人のアセスメント強化を行い、個々の強みを活かした作業の組み立てをする。 ③他事業所等のやり方を学ぶ場をつくり、支援の引き出しを増やす。