

障害者相談支援事業所運営自己評価項目

大項目	中項目	小項目
1 個別支援の状況	(1) 相談受付	相談待ちではなく、様々な場に向向き、支援の必要な人の把握を行っている。
		ワンストップで相談を受けている。
	(2) インテーク	緊急性の判断を行い、介入している。
		当事者の不安な気持ちを受け止めている。
		受け付けた相談内容を事業所内で共有している。
	(3) アセスメント	初期面談を速やかにしている。
		可能な限り、来所または訪問により、相談者に直接会い、面談をしている。
		面談時には、個人情報保護についての説明と利用の同をが書面に取っている。
	(4) プランニング	必要時、家族から話を聴いている。
相談員は、初回相談だけで課題整理が行えない場合、初回相談だけで相談を終了させず、面接や訪問につなげている。		
所定の様式(アセスメント票)を使い、アセスメントをしている		
(5) 支援の実施	本人、家族、地域の環境及び日常生活全般の状況を踏まえて、本人のニーズを明らかにしている。	
	本人からの情報に加えて、必要な情報の聞き取りを他の支援機関等からも行っている。	
	本人のストレス(強み)をアセスメント票に記入している。	
(6) モニタリング	計画作成に本人が参加できるようにはたらきかけている。	
	本人のストレス(強み)を活かした支援計画を作成している。	
	アセスメントを踏まえ、個別支援計画の作成もしくは支援方針を決定している。	
(7) 終結	事業所として支援方針を決定している。	
	インフォーマルな支援の視点を取り入れて計画を作成している。	
	個別支援計画や支援方針に基づいて支援を実施している。	
(8) 記録の整備	チームアプローチの視点で支援を実施している。	
	ケースレビューを行い、事業所としての方針を決定している。	
	定期的に支援状況を確認している。	
(9) 困難ケース対応	利用者本人の生活または活動の場に向向いて、モニタリングを実施している。	
	目標の達成状況、新たなニーズの整理を行い、必要に応じて、支援計画や支援方針の見直しを行っている。	
	相談員は評価を行い、その後、レビューし事業所として終結の判断を行っている。	
2 地域活動の状況	(1) 障害者自立支援協議会への参画	再度支援が必要になった時、速やかに支援を再開できる体制を整えている。
		個別ファイルを整備している。
	(2) 地域ネットワークの構築	要点をまとめて記録を書いている。
		所内で記録を回覧している。
(3) 当事者の権利擁護・差別解消	支援が必要であるが自ら声を上げられない当事者を継続的に支援している。	
	当事者と家族や支援者の意識の相違を理解し支援している。	
(4) 地域啓発	困難ケースに対して、多機関の連携による対応を行っている。	
	区協議会(運営会議、相談支援事業所等連絡会議、実務者ネットワーク会議、全体協議会、課題別プロジェクトチーム)を積極的に運営している。	
3 人材育成	(1) 研修について	市の障害者施策の動向を把握・理解するため、市協議会の本会、各支部の参加や傍聴を積極的に行っている。
		日々の支援を通して明らかになった地域課題を区協議会等で共有し、区の課題を明らかにしている。
	(2) OJTについて	障害者相談支援事業所の役割や機能について地域への周知を行っている(周知方法等を評価理由に記載)。
		ライフステージに応じて様々な関係機関と連携して支援を行っている。
(3) 当事者の権利擁護・差別解消	指定特定相談支援事業所の協働を実施している。	
	日頃からチームアプローチを意識し、地域のネットワークづくりを進める取り組みをしている。	
(4) 地域啓発	インフォーマルを含め、地域の社会資源を把握し、整理している	
	利用者が地域の社会資源を利用できるよう、インフォーマルな社会資源を開拓している。	
4 事業所の運営	(1) 職員基礎情報	当事者が自ら希望を伝えられるよう支援したり、支援の中などで、当事者に代わって本人の希望を伝えている。
		障害があることで失われている権利を行使できるよう支援している。
	(2) 苦情解決について	障害者に対する消費者被害防止の視点を持って支援している。
		障害者差別解消に関する法令に基づき差別の解消に取り組んでいる。
	(3) 虐待防止マニュアルについて	障害当事者団体とも必要に応じて協働して活動している。
		当事者が地域の中で生活しやすくなるよう、地域住民との関わりを意識して支援している
	(4) リスクマネジメントについて	地域の人々と一緒に、障害理解のための取り組みをしている
専門性を確保する為の研修などに参加している。		
(5) 継続支援者の緊急対応について	事業所及び個々の相談員の研修計画に沿って研修に参加し、その評価をしている。	
	管理者は、全職員に研修を案内し、参加機会を均等に提供している。	
(6) 職員のメンタルヘルスについて	管理者は、全職員の経験に応じて、段階的に仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修を受講させている。	
	事業所内で伝達研修を実施している。	
(7) 事業所運営	事業所外の人材育成に寄与している。	
	定期的にケース検討を実施している。	
4 事業所の運営	(1) 職員基礎情報	必要に応じて複数人数訪問するなど、相談技術について学ぶ機会がある。
		事業所内外でスーパービジョン体制を整え、実施している。
	(2) 苦情解決について	※職員体制について、具体的に記入
		苦情解決の仕組みを利用者に説明している。
	(3) 虐待防止マニュアルについて	苦情を受けた場合、フローに沿って当事者への対応をしている。
		事業所内で苦情内容や解決方法の検討を行い、必要に応じて第三者委員会などへの報告している。
	(4) リスクマネジメントについて	虐待相談を受けた時の対応マニュアルを整備し定期的に読み合わせをし、業務に活かしている。
虐待が疑われる時には行政機関と連携し適切な対応をしている。		
(5) 継続支援者の緊急対応について	虐待に関する研修を受講している。	
	事業所内で相談支援におけるリスクマネジメントについて対応方針が整備されている。	
(6) 職員のメンタルヘルスについて	ヒヤリハットについて記録を残しており、事業所内職員全体で共有できている。	
	適切な緊急対応ができている。	
(7) 事業所運営	職員の不安や悩みの原因を整理し解消する為の相談体制がある。	
	離職者を増やさないための取り組みを行っている。	
4 事業所の運営	(1) 職員基礎情報	職員が過剰労働にならないようにしている。
		管理者は、法人理念や事業所基本方針を職員に周知し、実現に向けた取り組みをしている。
(2) 苦情解決について	(3) 虐待防止マニュアルについて	事業所として、財務会計上の独立性が担保されている。
		市の委託事業として中立公平な運営を行っている。