

# 平成29年度 事業報告

(わーくさぽーと恵の杜)

## 1) 事業所運営の理念・基本方針

### 考察

適宜本人の希望、目標を確認し、その希望、目標に沿った支援を関係機関、家族等と調整を図り進めたことで、就労支援だけではなく、グループホームへの入居支援も行うことが出来た。生活が安定したことが、就労生活にも良い影響をもたらし、「働く」、「暮らす」そして「社会参加」ができる支援を進めることが出来た。しかし、支援員の半数以上が未経験の新入職員だったこともあり、自らどうしたらよいのか考えることが難しく、知識、技術の向上を早急に、確実に言い、経験を積ませることが必要であると痛感した。

## 2) 管理者の事業に対する考え方

### 考察

障害者支援に携わることが初めてな職員が多いため、先ず、障害者への理解、人権尊重の重要性等基本的な部分を伝えることは、事業所の勉強会やその都度説明することで進めることが出来た。

職員の確保、定着を図るために、職員の話聞く機会を持ち、悩みや不満を聞き、改善できることは進める、調整する。また、本部と情報を共有し、職場環境の改善を図ったことで、退職者は出なかった。今後も、働きやすい風通しの良い職場作りを行い、職員の定着を図り支援の経験を積み重ねより良い支援を行えるようになっていくことが、事業所の魅力の一つになると思います。

## 3) 入居者（利用者）の受入（利用）促進計画

### 考察

相談、見学は周辺の養護学校や支援機関より例年通りありましたが、通所が難しい等移行支援の利用前の段階であったり、清掃が希望ではない等、実習まで進むケースが少なく、年度途中での利用開始が2名、次年度4月からの新規利用は0名となりました。次年度新規利用に繋がらなかったことは、初年度以来のこととなった。

上記計画は今後も継続していくことは必要であるが、事業所数も増え競争が厳しくなる中、次年度は以前よりもっと選んで頂ける事業所として変わっていくことが重要であると思う。現状の高齢者施設の清掃等だけではなく新しいセルスポイントを考え、実施して行くことが次年度は必要だと思う。

#### 4) 入居者（利用者）のニーズ・要望への対応内容

##### 考 察

面談以外に普段から本人の希望や目標が話せるように、適宜支援員より話しかけ、話易い環境を整えたことでニーズの把握がスムーズになった。また、長所（ストレングス）に注目しながら支援を進めるよう新人職員には説明し、日々の対応を行ったことで、新人職員も長所をより伸ばす為の支援を考えるられるようになった。

計画相談の利用も進めた結果、多角的なニーズ把握ができるようになり、その為、前年より家族を含めた話を多く持つことが出来た。

#### 5) 入居者（利用者）の苦情受付体制及び対応に関する考え方

##### 考 察

事業所に対しての苦情は無かったが、利用者間での苦情はあり、職員が間に入り対応を行ったことで大きな問題にはならなかった。

苦情があった時は、迅速に行動し、誠意ある対応、回答、解決が図れるように職員間での情報の共有を図り。利用者が相談し易い環境作り、研修に参加する等し、職員の対応力の向上を進めて行きたい。

#### 6) 事故防止（再発防止）への取り組み

##### 考 察

年間を通して大きな事故は無く、てんかん発作で倒れた時も迅速な対応と、保護帽子の着用をお願いしていた為、受傷は無かった。今後も、安全に配慮し、環境整備に心がけ、事故を未然に防ぐ、怪我を最小限にする努力をしていきたいとします。また、全支援員が利用者の疾病を理解すること、通所時等の危険な場所の情報共有を図ることも新人支援員が多いため必要であると感じた。

## 7) 職員の確保、配置及び育成に対する計画

### 考 察

就労職場体験研修や福祉職員新人研修、サービス管理責任者研修等に参加することが出来、昨年より外部研修に参加することが出来た。また、法人内、事業所内での研修、勉強会にも参加、開催することが出来、年度後半は各支援員が講師となり、テーマに沿った勉強会を開催することで、各自の知識向上だけではなく、積極的に勉強会を進める姿もあり、良い結果があった。次年度も支援員主体の勉強会は行っていきたい。

今までも、産休、育休取得者が2名おり、年度内でも育児時短制度を利用中の職員1名在職であった。今後も、対応して行きたいと思います。

## 8) 施設・設備の保守・管理に関する考え方

### 考 察

①～⑥まで実施することが出来た。感染症については、インフルエンザに利用者2名が感染したが、予防接種、マスク、手洗い、嗽、消毒、湿度管理等を行うことで、事業内で他利用者、職員に広がることは無かった。

また、ノロウイルスの感染者も出さずにピークの時期を乗り切りました。

次年度も、感染しない、広げないことを継続して行きます。

また、感染症委員会主催の勉強会に参加し、体験や学ぶ機会が持てた。次年度も勉強会に参加し、職員及び利用者全員で予防知識を身に付けて行きたい。

## 9) 個人情報保護への取り組み

### 考 察

事業所で個人情報に関する勉強会を行ったことで、パソコンの画面や机の書類等をそのままにせず、パソコンの画面を閉じる等個人情報の取り扱いに慎重になった。今後も、繰り返し勉強会を行う、外部研修に参加することで職員全員の意識向上を図って行く。

## 10) 関係団体・地域団体との連携

### 考察

瀬谷区障害者自立支援協議会での部会に出席し、自立支援協議会で企画した行事等に職員、利用者と参加することで、地域との連携強化が図れた。

また、ケアプラザでの清掃、販売ボランティアを前年度同様継続すると共に平成29年度末から横浜市役所障害福祉課からの紹介で泉区の企業から軽作業を受けることになり、作業を継続している。

就職面では、戸塚ハローワークでの会議への参加、企業向けの障害者雇用の説明会での事業所職員が発表を行う等の活動をした結果よりハローワークと連携がより強くなった。今後も会議等に出席し連携機関を増やしていきたいと思えます。

## 11) 社会資源としての役割について

### 考察

養護学校、専門学校等の学生、保護者の見学会を行うことで、事業所、法人の認知の度向上を図ることが出来、新しい実習先として繋がった学校も出来た。

自立支援協議会、ケアプラザでの行事等に積極的に職員、利用者が参加することで、他事業所への認知度も向上し、計画相談事業所等の地域の事業所と連携を図ることが出来た。

た、阿久和地区自治会との関係も進み、地域の避難訓練に参加することで阿久和地区の住民に事業所の存在をアピールすることが今年度も出来た。

## 12) 各種委員会・研修の実施に関する考え方

### 考察

事業所内での勉強会はテーマを絞り、担当を決め、職員主体で進めて貰うことが出来た。その結果、勉強会が受動的から能動的になった。しかし、勉強会予定日に、欠席者や利用者対応があり勉強会予定日に出来ないことがあり、年度内に全員が終わらなかった。次年度も続けて行くことで、職員の意識を変えて行きたい。

サービス管理責任者研修は1名受講することが出来、無事に資格を取得することが出来た。次年度も、受講可能者が居れば対応して行きたい。

老健恵の杜との連携の中で、今後も各委員会に出席することで、共通認識、理解が図れるよう委員会に出席することは重要な為今後も継続して行きます。

### 1 3) 実習生・ボランティア受入、育成

#### 考 察

養護学校、単位制高校の実習相談、行政関係からの実習相談を積極的に受け入れ、実習に繋いで行こうとしたが、通常の実習依頼、そしてB型利用に関するアセスメント実習共に少なく、年度途中利用者2名に留まり、次年度の新規利用者は確保できなかった。次年度は、新たな事業所のピーアールをより積極的に行って行きたい。

社会福祉士の実習は1名受入れ、人材育成にも力を入れることが出来た。また、外部より実習生を受け入れることで、職員意識向上にも繋げることが出来ると共に、福祉人材育成にも貢献できるため、今後も継続していく予定です。ボランティアの受け入れについては職員と話し合いを行った中で、受け入れ体制と事業内容的に難しいところあり受け入れを実施行わなかった。引き続き検討をして行きたい。

### 1 4) 防災・防犯対策避難

#### 考 察

避難訓練は年2回実施することが出来た。また、阿久和地区障害児・者支援ネットワーク会議に出席し地区社協、自治会、他事業所と災害時の対応について情報交換を行い、阿久和地区での避難訓練に昨年同様利用者様と参加することも出来た。今後も、会議を通じて地域との連携と協力の構築を図って行くことで、災害に備えて行きたいと思えます。

また、悪天候等の時は、早めの帰宅判断、移行支援は利用中止を行ったこと、駅まで社用車で送ることで、台風等での自然災害での事故は無く、安全に配慮することが出来た。