

《 平成 29 年度の経過と評価 》

1) 新しい GH 利用者について

年度途中で男性利用者がご家庭の事情で急遽利用開始することとなり体験を通して事前に調整を図りながらスムーズな移行を試みた。その結果特に問題もなく現在も利用を継続している。

GH 利用についてはアセスメントの段階ではじめ拒絶はあったが、本人を説得し体験から始めた。

体験利用を始めるにあたり職員と一緒に泊まり支援を行った。大きな問題はなくスムーズに正式利用となった。

人数が増えることと環境の変化に既存の利用者への注意観察も怠りなく行い、現在大きなトラブルもなく継続利用されている。

2) 職員の急な離職について

12 月に主任支援職員の病気を理由とした急な離職がありその穴を埋めつつ正常に機能させるため苦肉の策で帰省日を設け、ご家族に協力および負担をかけてしまった。その影響は現在も継続しており、復帰にめどが立たないため新たな職員の募集をかけている。しかし、求職希望者はなく短時間の食事準備の求職者がいたが、ご家庭の事情により白紙に戻っている。

3) 新しいホーム建設の準備

新しいホームへの移行のため様々な準備はそれぞれ分担して進めており、内覧会、引越し、新体制の職員配置などを進めた。引越し作業への準備は思いのほか段取りが多く、世話人が残り各居室の引越しへの準備作業に当たってもらうことで日程通り進めることができた。また、引越し後の後片付けも多く、不用品の処分も思いのほか手間取ったがほぼ予定通り進めることができた。新ホーム利用開始に当たり金田住宅の利用を一時ストップし帰省してもらい施設送迎にて通う方法をとったが、それがなければ準備が間に合わなかったとも考えられる。しかし、一時帰宅時に施設送迎で施設利用のところ施設はお休みと勘違いされている保護者がおり、事前説明時十分でなかった反省点が残った。

GH 職員は引越し、新規 GH 開設準備のもろもろの業務があり利用者対応以外のところでの作業が多くなったが必要な配置であった。

4) スプリンクラーの設置

消防法への対応が迫られていた新規 GH とひまわりハウスのスプリンクラーの設置が完了することができた。ひまわりハウスのほうは通常業務日程の中利用者不在の時間帯で臨機応変に工事業者に対応してもらい工事を進めてもらうことで業務に支障なく行うことができた。

《 重点課題に対する取り組み 》

1 運営・体制の強化

童里夢・奏楽・すたあととの相互協力関係については管理者会議を通して情報伝達や問題の共有をおこない、連携・協力しながら行い始めている。事業所間のつながりは強固なものとなりつつある。管理者が兼務のため GH 事業所内の全体を見渡すことができなかつたため、世話人会議や SNS で現状の報告を受けながら職務に当たっていた。両主任による現場指導にて日々の業務の遂行が行われていた。問題が起こるたびに現場は管理者に報告し指示を仰ぎ業務を行っていた。

2 人材育成／支援力の向上

法人内研修による虐待防止研修と東三河 GH 連絡会で行われた虐待防止研修、発達障害研修、東海 GH スタッフ研修会では意思決定支援と利用者の高齢化の問題について学ぶ機会が設けられた。研修に全員参加できれば良いのだが、現状難しく勤務体制の合間を縫って数名が連勤になる形で参加してもらっていた。しかし、参加できなかった職員に研修で学んできたことの伝達が難しく十分な成果は見られていない。今後、研修のフィードバックの方法について検討し研修に参加できなかったものが研修に参加したものと同じように体験できるよう整えていくことを課題とする。

また、月例の会議で利用者支援について少しずつ学びの機会を持つことができるようにサポーターズカレッジ (WEB) も利用していく。

全職員が同じ水準で支援できるようにマニュアルの整備も今後の課題となる。

3 防災設備・機器類の整備

ひまわりハウスのスプリンクラーの設置を行った。また、大規模災害時の対応としてのマニュアルの整備や備蓄品の確保などを行った。ひまわりハウスは SECOM、GH 紬は ALSOK 警備の防犯体制を構築しており全職員が防犯意識、防災意識の向上を図る。

毎月各ホームで防災訓練を行っている。防災の視点から様々な課題を検討し今後さらに訓練の充実を図っていく。

4 童里夢ホーム (グループホーム紬) 開設に向けた準備

統括管理者を中心に管理者、両主任が月一～週一で打ち合わせを行い、様々な準備をそれぞれ分担して行った。防犯設備や新しい設備の使用方法について業者の説明を受け、地域住民への挨拶や内覧会を開いての地域住民および地域施設へのお披露目を行い童里夢利用者保護者の方ほか多くの見学者が来られた。

サービスの向上への取り組みについて

虐待について

東三河GH連絡協議会で行われた虐待防止研修と法人全体研修で行われた虐待防止研修があり職員は参加しているが、虐待の芽が身近にあることへの自覚はもう少し時間がかかるものとも思われる。利用者のご家族が相談にこられ研修を重ねても虐待は本人の問題ではなくシステムの問題と言われていることが理解しなければならぬと感じられた。というのは、様々な研修で聞かれている虐待をしそうな人が虐待をするのではなくて、虐待を発生させてしまうような環境や状況が虐待を行わせていると言われている。まず、職員の業務の健全化を図り、不満や悩みなどを相談しやすい環境を作る。そういったことで職員が常に穏やかに利用者支援に当たることができる環境を整えていくことが課題となる。

- 1) 利用者の障害理解…障害理解に基づいた適切な支援が行われるため障害の理解についての学びの機会を研修など活用し設ける。
- 2) 障害者の人権理解…対等な関係で結ばれていることと、本人は自分の権利を十分に主張できない相手であることを理解し権利擁護の立場に立ち、また、利用者本位な目線を持つことが重要と考える。
- 3) 小さな不適切対応の未処理…現場で起こる問題を職員個人の資質に頼らずグループで取り組む土壌を構築することによって、不適切対応が現場で固着し虐待につながることを防止する。
- 4) セルフコントロール…アンガーマネジメントと自己覚知を身に着けることで日ごろの支援が情緒的に落ち着いた気持ちで利用者支援に当たることができるようになる。
- 5) システム・環境の設定…職員の孤立しない環境を作ることで常に人の目があること、常に相談する相手や発言する場を設けることで環境設定からの虐待防止につなげる。

以上の項目を総合的に効果的に進めていくことで施設内の虐待防止に努めていきたい。

意思決定支援について

意思決定支援の外部研修へ行ってもらった。参加者から本人支援への方法を省みて、今後は学んだ方法を取り入れて本人の意思を尊重できるような支援に変えていきたいとの報告を受け、支援力の向上につながる兆しが見えたので現場に生かせるように取り組んでいく。

職員の意思疎通および共通理解

世話人会議を月一回設定し行っているが、そのほかに「LINE」を利用したネットワークを構築し、支援者全員が瞬時に周知できるようにした。これにより、より確実な利用者支援や確認ができ支援力の向上に役立っている。

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	共同生活支援ばあとなあ 平成29年度利用者状況														
2	30年3月31日現在														
3															
4	29年度利用者延べ日数														
5	月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計	
6	いきいき	83	75	88	82	78	82	83	83	84	74	80	88	980	
7	ひまわり	102	98	106	104	86	96	105	110	108	94	97	86	1,192	
8	かなだ	132	124	123	128	114	133	133	137	110	105	108	115	1,462	
9	合計	317	297	317	314	278	311	321	330	302	273	285	289	3,634	
10															
11															
12	年度別延べ利用日数														
13		かなだ			ひまわり			いきいき			合計				
14	25年度	1,433			1,274			1,137			3,844				
15	26年度	1,639			1,317			1,064			4,020				
16	27年度	1,580			1,147			833			3,560				
17	28年度	1,486			1,215			978			3,679				
18	29年度	1,462			1,192			980			3,634				
19															
20															
21	障害支援区分・性別の状況														
22		区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	合計								
23	いきいき		1	2	1	1	5								
24	ひまわり			1		3	4								
25	かなだ			1	3	1	5								
26	合計	0	1	4	4	5	14								
27															
28															
29	年齢別状況														
30	年齢	かなだ			ひまわり			いきいき			合計				
31	20歳未満	0			0			0			0				
32	20～29	0			0			0			0				
33	30～39	3			2			2			7				
34	40～49	2			2			3			7				
35	50～59	0			0			0			0				
36	合計	5			4			5			14				
37	平均年齢	37.4			40.5			39.6			39.1				
38															
39															