

“共に汗し、共に笑い、共に語ろう”

社会福祉法人童里夢は

1. 一人ひとりすべての人としての存在の尊厳の下に、誰もが生まれてきたことの甲斐があることを大切にします。
2. 個々の自由な自己実現を願い、共感と共生の社会を創りたいと考えます。
3. 障害者が社会の対等な構成員として、人権が尊重され、自己選択と自己決定ができ社会のあらゆる活動に参加・参画し、その一員としての責任を分担する社会づくりを行うことです。
4. 障害者の未来を明るいものにするために、広い視野と長期的な展望を持って事業経営にあたります。

<理念の4つの柱>

共同生活支援ぱあとなあ 基本方針

誰かに決められたように生きるのではなく「自分で選んで自分で決める。」自己選択・自己決定など利用者一人ひとりの主体性を尊重し、支援者の手助けを得ることでその人なりの「自立した生活」を営むことが出来るようにする支援を基本とする。

GH利用者がGHを自分の一番安心できる「安らぎの場所」となるように、また利用者の夢や希望、気持ちを受け止めその夢が実現できる時に隣にいて一緒に感動できるような場所づくり。

- (1) 利用者が親元を離れ地域で暮らしていくことに、本人ならびにご家族が安心して暮らしていくように本人の生活を支援する。
- (2) プライベートと共同生活の二つの面を併せ持った環境での生活を提供する。
- (3) 自立を目指して計画を立て本人と集団の生活をサポートする。

以上のような基本方針を元にグループホームが第二の「家」になるように「暮らす」「楽しむ」「自分らしく過ごす」とともに集団で生活するので「自分の役割」「他者との関わり」の中で「協力」「助け合い」「ゆずりあい」「支えあう」を育てていくことが出来るよう見守っていく。

1. 事業運営

- ・新型コロナウイルス感染拡大に対して、豊橋市内の感染状況は安心できない様相がみられるため、緊張感をもって感染対策を行いつつ、利用者、家族共に安心できるように、また、職員も不安が少なく業務に携われるように、グループホーム運営継続に注視し、生活や活動を行っていく。新型コロナウイルス感染対策や補助金、ワクチン接種に対する情報等を集め、適時、準備を進め、適切な対応が行われるように法人内事業所とも連携を取りながら進めていく。
- ・長年の課題であった人材確保の対策では、今まで事業所単体での人員調整を中心としていたところ、「法人全体で支援体制を整える。」ことを目的として、法人内事業所から兼務勤務という形で人員を確保し、部署間の垣根を超え、支援が必要な場面で職員を配置する仕組みを作り、職員間の支援に対する共有、共感から、より良い支援体制を構築する風土作りを進めたい。
- ・グループホームは地域に根差して生活していく場であり、地域とのつながり無くしては社会生活とは言えない

い。昨年は、地域のイベントや行事が中止となり、コロナ感染拡大に伴い思うようにできなかったが、今年度も、感染に対策に留意しつつ、様々な工夫を検討し、法人で打ち出されている地域とのつながりを重視した取り組みを引き続き行っていき、ぱあとなあが地域社会の一員となれるよう進めていきたい。

- ・食事は利用者の方の楽しみであり、健康面においても重要な要素になる。今年度は食事提供について童里夢との連携を深め、童里夢で導入した給食管理システムを活用し、童里夢厨房からの食事の提供を実施したい。食事内容も利用者の方の希望を受け入れつつ、健康面に重視した内容を目指したい。また、童里夢からの食事提供によって、世話人が調理に携わっていた時間を短縮することにもつながり、利用者支援がより充実するように業務の見直しを進める。

2. 重点課題

I. 感染症に対する対応について

感染症対策（アルコール消毒、手洗いうがい、マスク、密を避ける、換気）は継続しながら、利用者・職員の体調管理（職員の体調不良時は支援に入らない）、体調変化に注意しながら感染症が拡大しないように対応していく。陽性者もしくは濃厚接触者が発生した場合は迅速に他事業所と連携して対応（緊急時の対応については参考に）していく。

II. 虐待や不適切支援の防止強化

今年度から、障害者虐待防止の更なる推進の義務化に伴い、法人として、虐待・ハラスメント防止委員会で示す虐待防止への取り組みを軸に、防止委員会での検討結果を職員に周知徹底、虐待・権利擁護研修実施を計画的に行い、利用者主体、権利擁護の視点を持ち、サービスの質の向上を進める。また、身体拘束等の適正化の推進も義務化に伴い、事業所単位での身体拘束適正化検討委員会を設置し、身体拘束の適正化のための指針を整備し、基準を明確にし、個別支援計画への明文化、記録化、定期検討を実施し、職員全体に周知徹底を図る。

- 1) 不適切支援の早期発見に努める。（自分や他職員の不適切と思われる支援に対し、職員間でお互いに注意するなど、また会議全体で確認する機会を持つ）
（日中事業所の職員が入ることで、気づきをもたらせるようになる。）
- 2) 言えない雰囲気の除去に努める。（何でも話せる現場づくり）
- 3) 気を抜かない、自分は大丈夫と思わないように研修の機会を設ける。
- 4) 虐待かも、と思ったらすぐ通報する。

III. 『中長期計画』（評価面接）の実施

1) 人材育成の面に立った人事評価制度の運用

昨年度より運用開始した全職員対象の面接を基本とした人事評価制度にて、PDCA サイクルで長期的な人材育成を図り、職員個々の育成＝組織の育成という視点を持ち、継続した育成システムの構築を継続的に図る。

2) 地域社会に対するアプローチ

前年度はコロナの影響で地域の集まりやお祭りが中止となり地域に出ていく機会がすべてなくなってしまった。散歩や利用者の出勤の際、ごみ出しの時などには地域の方とのあいさつなど欠かさず行ってきた。

今年度もコロナの影響は継続すると思われるが、地域の一員であるという意識を強く持っていく。

IV. 利用者サービスの拡充

1) 夜間支援体制の充実

前年度の暮れから夜間支援職員をグループホーム軸にて、週4～5日配置することができた。

ひまわりハウスに関しても月1回職員が宿直で夜間の見守りを行い利用者の安心をはかっているが、ひまわりハウスは女性専用棟であるため女性夜間職員の確保が必要であり、人員の調整を法人全体で検討しつつ、安心できるサービスの拡充をはかる。

2) 業務の標準化（支援マニュアルの整備）

法人内兼務職員体制を整えることにより、複数の職員がホームの業務にあたるに際して支援マニュアルの見直しが必要となる。

サービス内容が職員により差が出ないように業務の標準化を行いたい。また、前年度、法人で導入したMicrosoft365を活用し、業務効率化、情報共有をより、支援力の向上を図る。

3) 身体拘束

身体拘束適正化検討委員会を設置し、身体拘束に関する研修を行い、職員が身体拘束に対する知識、対応、記録方法を身に着け、利用者の安全を第一とするとおもに必要以上の身体拘束を行わないようにする。

3) 権利擁護（意思決定支援）

利用者の気持ちに寄り添い、また、思いを引き出し人に決められたようにではなく、「自分で決めて自分で体験する。」を支援する。

また、利用者の権利が侵害されていないかよく注意し、利用者の権利を守る行動を心掛けるようにさらに進めていく。

4) 余暇支援の充実

前年度もコロナ禍にあってすべてのイベントが中止になり、利用者が我慢してきた一年であった。

ホーム内で楽しめる活動などを企画し、また出来ることを模索し利用者の余暇支援を充実させていく。

休日の趣味のサークル活動など一人一人の希望を聞き、それに合わせた活動を展開していく。

具体的にはホーム内での映画鑑賞、卓球、ボーリング、書道、絵画、イラスト、さおり織、ギター、ピアノ、ハンドベルなど。ほか、誕生会や季節のイベントへの参加、移動支援を活用した個別外出の機会を設定し、休日楽しく過ごせる環境を整え、自己実現につながる支援を考えていきたい。

V. 実習生の受け入れ

教育機関からの実習生の受け入れを行い、次世代の障がい者福祉に携わる人材に対して現場での学びの場を提供する。

3. 利用者支援

1) 個別支援計画

4月に個別支援計画を作成し個人にあった支援計画に則した支援を提供していく。

基本的に「こう暮らしたい」「自分の力で生活する。」を支援する。

9月には4月に計画した個別支援計画のモニタリングを行い、課題の見直しを行う。

3月には4月に計画した個別支援計画とモニタリングの最終評価を行い支援計画の報告をする。

事業 月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
共同生活支援	P					C						E

凡例) P：個別支援計画作成 C：モニタリング E：評価
A：アセスメント（利用開始前）

2) 日々の利用者支援

食事を童里夢厨房からの配食に変更することで、世話人が調理に割いていた時間が短くなり、より利用者支援に集中できるようになる。他にも業務の見直しを行い簡略化や効率化を目指し、利用者本人と関われる時間を多くとり、生活支援をこれまでよりもより深く関わるようにする。

基本的に個別支援計画で立てられた計画に従って日々の支援が行われ、グループホーム会議などで生活状況などの確認が行われ、支援の方針を話しあっていく。

4. 環境整備

周囲の環境の整備を含め、設備の維持管理を行い、利用者が安全に安心して過ごすことが出来るよう、また、安全に管理運用ができるよう定期的に設備の維持管理に努める。

- ①危険個所の確認。設備の不具合に対し、早急に管理者に報告し改善を行う。
- ②ホーム周りの環境に対し、美化に努める。草取りなど
- ③ホーム内の大掃除を年3回定期的に行う。
- ④ホーム内の日々の美化に努める。室内掃除、備品の取り扱いなど

5. 職員研修

虐待防止（不適切支援）、権利擁護（意思決定支援）、利用者支援の方法など基本的な見直しを行いつつ、身体拘束についても新しく知識を深めていく。

職員のスキルアップにつながる職員研修を職員主導で行う。

- ・法人内部研修（年間4回行われる研修に参加する。）
 - ・外部研修（三河地区でおこなわれるGH職員支援力向上に必要と思われる研修に参加する。また、外部機関の提供する研修にも必要に応じて職員に参加してもらう。）
 - ・グループホーム会議（月2回行われる世話人会議を通して情報交換や話し合いをもとに支援力の向上を図る。また、その中で研修的な内容も行っていくこともある。）
 - ・WEB講座の活用（サポカレ）
 - ・職員による職員研修（支援の仕方など。）
- 人材育成と支援力の向上を目指していく。

また職員による研修の必要性に応じ、管理者が研修への出向を指示し、必要な知識や技術などを身に付けてきてもらうとともに、事業所に持ち帰り同事業所職員に報告しながら研修内容の周知獲得を行う。

6. 防災計画・安全管理

災害時にはご家族に引き合わせるまで安全に過ごしていただけるよう防災計画の整備を法人全体の防災委員会に合わせて進めていく。

ばあとなあ独自の動きとしては、

- ・防災避難訓練（毎月）

災害時に職員がいない場合やあらゆる場面も想定して自分たちで行動できるような避難訓練を実施する。

- ・防災自主点検（毎月）

- ・防災備蓄品の用意

期限が迫った食材に関してはホームでの食事提供に回し、常に新しいものと交換している。

定期的に備蓄品の見直しを行い常に新しい状況にあった備えを進めていく。

- ・防災ミーティング

ホームの防災マニュアル、避難訓練の充実など必要に応じて職員が不安に思うことを話し合い、それに対して整備や準備を整えていき、様々な場面でも冷静に行動を起こし、利用者職員の安全が確保できるように進めていく。

また、災害時に「助け合い」の手を伸ばしていただくためにご近所つきあいを大切にし、地域とのかかわりを大切にし、地域の集まりに利用者本人もできるだけ参加する。

7. 苦情解決

法人の苦情解決規定に則り、事業所が提供するサービスに対する利用者からの苦情や相談があった際は迅速早急に対応し解決に向けて取り組むものとする。

虐待防止、不適切支援の解消、サービスの質の向上を目的とし、さらに良い事業所となるため苦情に対して適切な対応し苦情解決に努める。

①苦情相談箱の設置

各ホーム入り口とリビングに相談箱を設置しており、苦情受付、日々の悩み、権利侵害などの問題に対応する。

②電話による家族からの苦情相談受付

サービスの相談や支援での質問など随時受付し、適切な対応を行い解決に結びつける。

③本人による口頭の相談。

職員が日々の中で聞いた相談事を管理者およびサービス管理責任者に報告し、そのままにせず対応する。

苦情の内容によっては他事業所に関わる問題事案の場合はその事業所管理者に報告し対応する。