

令和5年度第二つつじヶ丘学園事業報告

1. needsに合わせた全事業の構成内容及び体制について(総括)

第6期の障害者福祉計画の成果目標として掲げられていた入所者の地域移行は5年度は達成できませんでした。グループホームでは重度・高齢化(認知症発症含む)により介護度が進んだ方が2名おられ、介護認定を受け他の介護保険事業所でのリハビリの活用を余儀なくされました。生活介護事業所(日中活動中)での心身のリハビリテーション機能の脆弱さが今後の体制整備の課題となりました。指定特定相談支援事業では、主として知的障害者を対象としていましたが、精神障害者、身体障害者、難病、それに本年度は障害児相談支援事業を新たに取り入れ専門員2名を配置し実施しました。就労継続支援B型事業所では高齢重度化し生活介護化していく中で、熊本県、地域市町村の協力を得、昨年度同様に20,000円を上回る工賃を支給出来ました。

実習生受入れでは球磨支援学校4名、松橋支援学校1名、福岡こども短期大学2名計7名を受け入れ、支援学校生は小手毬生活介護支援事業所、就労継続支援B型事業所、障害者支援施設で行いました。福岡こども短期大学については障害者支援施設で受入れいずれも笑顔の中に無事実習を終了することが出来ました。

障害者支援施設では、特に中期計画を踏まえ5年度の重点事業として具体的に以下の8項目を設定し事業を実施しました。①食事提供サービスの内容充実 ②高齢知的障害者への専門的支援の提供 ③利用者のQOLの向上 ④虐待防止・事故防止・苦情解決の徹底 ⑤交流事業の充実 ⑥pdcaサイクルの質の向上 ⑦利用者と家族の適正化 ⑧生活介護事業において更なる内容の充実を図る。結果、全体的には障害の特性(多様性)に合ったきめ細かい十分な支援の提供までには至りませんでした。対応する職員の更なる専門性(支援知識技術)の向上が課題となりました。また虐待防止人権侵害について、虐待防止法に基づく内部通報により、行政の事実確認のための訪問調査受けました。その結果はまだ示されておりませんが、一部職員の人権意識の低さをしめす結果となったことは、年度当初に掲げた目標(虐待は0でなくてはならない)に大きな反省点を残す結果となりました。継続重点事業とし、職員研修など内外共に確り行ってきたつもりでしたが、この結果は大変残念なことであり、次年度も更に個々の職員教育に力を入れ、このようなことがなきよう努めてまいります。地域との交流他各種行事については、5月に新型コロナウイルス感染症が5類型に移行されましたが、まだ十分に実施することが出来ませんでした。

令和5年9月29日に指定障害者支援施設、指定生活介護事業所、指定短期入所事業所、指定介護事業所小手毬、指定就労継続支援b型事業所について熊本県の実地指導を受けました。結果文書指摘、口頭指摘、口頭指導を受けました。文書指摘の中身は運営規定、重要事項説明書の不整合や記載漏れが主で、添付の通り改善方法を報告いたしました。

2. 障害者支援施設と地域生活支援拠点化事業の体制づくり

人吉・球磨地域での地域生活拠点整備は、面的整備(地域資源連携化)となっており当施設は全事業所の必要な機能を活用できるよう体制を整えています。また特に大自然災害、感染症などに対処するため、あさぎり町とは福祉避難所協定を結んでおり模擬訓練にも参加しましたが錦町とは締結に至っていません、6年度も締結に向けて努力していきます。

3. 就労継続支援B型事業所の経営の安定化

現在平均年齢66.71才、最高年齢86才、支援区分平均4.07、12人が4以上になります。この中には統合失調症、ダウン症、癲癇の他神経症、興奮性の高い人、生活習慣病等や認知症を発症した人が含まれています。現員14名(定員20名)、職員6名で、農園芸科・木工科を運営しています、現況は就労継続していくのも難しい状況となっており、生活支援も重要な支援項目となっています。そのような中、今年も熊本県が進めている田圃ダムの堰板づくりの

入札に参加し、入札に成功し、1,320,200円の契約を結ぶことが出来ました。熊本日日新聞で紹介されたり、又熊本県知事の福祉功労表彰時の記念品としてコースターセットが選ばれたり、人吉市、あさぎり町(ふるさと納税返礼品として指定)、五木村などからの注文、錦町の婦人会による果肉植物の販売、又肥後銀行免田支店での作品の2ヶ月の展示会、球磨中央高校の百貨店への参加等々今年は年間売り上げ5,149,566円となり年間月額平均工賃20,000円を達成することが出来ました。地域との交流も感染症の影響もあり例年通りとはいきませんでした、あさぎりこども園、南陵高校、地区の老人クラブ等と行いました。

4. 地域支援拠点事業の安定化(うちで行う相談支援・グループホーム・生活介護)の為に

あさぎり町で知的障害者福祉サービスを推進し42年目、グループホーム4ヶ所、錦町で生活介護事業中心にサービス提供をはじめ5年目になります。この間拠点機能の充実を目指し、基本的な共生地盤として大事な地域との交流に積極的に努めてきました。残念ながら新型コロナウイルス感染症蔓延の為、このまる4年間ほとんどの交流事業が実施出来ないという厳しい現実を体験することになりました。これまでに培ってきた地域の方たちの障害者への包摂感が薄れてはいないか若干心配をしているところです、6年度は新型コロナウイルスも大分落ち着いたようですので、これまでの貴重な経験を忘れず、更に地域の方々と交流を深め、生活介護事業所は勿論、就労継続支援事業所、グループホームが地域にとって魅力ある地域社会福祉資源として皆様方に認知され、存在を示し滑らかな運営に繋がれる様努めていきます。

5. 食事提供サービス事業体制づくり

利用者さん個々の身体状況を把握し、栄養価の損失を避け、消化吸収の質向上に努めることを基本的な目標とし、季節に合った行事食、必要に応じた特別食を提供し、地産地消を取り入れ、食の安全にも気を付けながら、食育を進めつつ家庭的環境を作り、和やかな雰囲気の中で食事ができる様、以下の基本的な課題を8つ設定し達成に努めました。

1. 地産地消 2.給食検討委員会の実施 3.PDCAサイクルの質の向上に努める 4.特徴的な食環境をしっかりと活用する 5.安全な食事 6.健康の維持増進 7.食生活の定着を図る 8.食を楽しむ

6. 健康衛生管理体制の強化

障害者支援施設に名、グループホーム・小手毬(生活介護事業所)に2名の看護師を配置し、利用者様、職員の衛生健康管理体制の充実に努めました。利用者様サイドでは、まず感染症予防対策の強化、2番目に事故防止・身体拘束防止の徹底、3つ目が個別健康管理を掲げ、職員の衛生健康管理では、職員の健康診断の確実な実施を行いました。また7月からは衛生委員会を立ち上げ、産業医の穂積秀樹医師と契約し8回の委員会を実施し、業務遂行に基づく労働災害を防止し職員の衛生管理と健康の保持増進を図ることで、快適な職場環境を確立すべく努力しました。

7. 相談支援事業の充実

現在の指定特定相談支援事業契約者数は125名(新規契約9名、児童2名)、サービス更新64件、モニタリング262件となっています。障害児相談支援事業を令和5年10月から事業を開始しました。結果その対象者は知的障害者、精神障害者、身体障害者となっており、一方で発達障害者、障害児児童相談が多くなりつつあります。2名の専任体制で行っていますが、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての役割が求められ、保健、医療、福祉、就労支援、教育などの様々な機関との密な連携が求められていく現状にあります。障害をお持ちの方々の地域福祉を左右することとなる事業所として、この方たちが希望する地域での自立

した日常生活、社会生活が送れるよう、更に存在感ある事業所を目指していきます。

8. 職員の相談支援能力の向上を図る

職員は、家族の立場に立って様々な障害者福祉制度についての情報を家族に伝えなければなりません。そのためにはその知識を十分身に着ける必要があります。基本的な人権尊重、権利擁護の上に立って、障害者福祉施策の昨今の状況は勿論のこと、障害基礎年金制度、成年後見人制度、意思決定支援、合理的配慮、苦情解決制度、等々多くの知識の力が必要であり、合わせて専門的支援技術獲得にも更なる努力を続けていきます。

9. 各事業の定員に関する具体的な取り組み

各事業所の定員及び現員は、障害者支援施設定員(施設入所40名、生活介護40名)、生活介護事業所(小手毬)定員20名(現員11名)、就労継続支援B型事業所(マロン工房)定員20名(現員14名)グループホーム定員30名(現員28名)、ショートステイ定員3名となっています。障害者支援施設は待機者男8名、女3名となっています。マロン工房は支援学校から実習生4名を受け入れたり、郡内の相談支援事業所を回ったり、ホームページでの紹介、各種交流事業のマスコミでのPR等行ったが残念ながら現員増には繋がりませんでした。今後は3障害に目を向け身体障害者、精神障害者受入れの為に体制づくりを行って行きます。小手毬では各行事などの実施状況や日頃の活動内容をホームページで紹介したり、支援学校の実習生2名を受けたが利用増には繋がりませんでした。日中の活度場はあっても居住する場が確保できず、又行動障害者等に対する専門的な支援力不足も感じられ来年度の重要な課題と受け止めています。

10. 高齢知的障害者への専門的な支援の提供

障害者支援施設、グループホーム、就労継続支援B型事業所、生活介護支援事業所(小手毬)、何れも利用者様の高齢化は問題になっており、中には認知症に罹患した人またその疑いのある人等、周辺症状として以前とは違った症状を示す人が目立つようになってきました。障害者支援施設では、身体等の介護技術の実践を基本として、更に高齢の方々の心身状況について確りとした理解をする共に、認知症についても正しく理解し、適切な支援が提供できるよう研修・勉強会の機会を設けました。国立のぞみの園で行っている「認知症の行動・心理症状ケアプログラム研究」に2人が参画し研鑽を深めました。小手毬では65%が50代以上であり高齢化が進んでいます。体調不良や意欲の低下によりほとんど日中活動が出来ない方も出てきており、介護認定を受け通所リハを利用される人も出てきました、さらなる専門性向上につとめなければならなくなりました。就労継続支援B型事業所「マロン工房」でも平均年齢66才となり、認知症に罹患された方は居られませんが、障害が重度化したり病気が進行したり、認知機能の低下が顕著にみられるようになった方等もおられるようになり、転倒事故・見当識障害がみられるようになる等、これまでの生産性向上を目指す支援から、より生活支援を検討しなければいけない方向となって来ております。グループホームでも高齢化の問題は大きく、認知症と診断を受けた人が2名おられ当然周辺症状が発現し今までになかった行動特徴が目立つようになり、B型事業所から生活介護事業所に移行された方もおられました。

11. 個人生活や家庭生活に近づける支援の徹底

毎年満足度調査をおこなっており、この結果を踏まえて日々の生活の質の向上に努めました、当事業所は(障害者支援施設、小手毬、グループホーム)はすべて木造で、居室は個室となっておりユニットタイプに整備されています。恵まれた設備環境を最大限に活用するまでには残念乍らまだ至っていないのが現状です。職員の生活意識を向上させ快適な生活空間作りにも更なる努力を行って行きます。

12. 虐待防止の徹底と権利擁護、事故防止、苦情解決

虐待は、障害者の尊厳を侵害する者であり、その防止は障害者の自立や社会参加にとって極めて重要であり、グレーゾーンとされる人権侵害についても防止を徹底することが原則であり、私共の責務であると思っています。冒頭に行政への内部通報にて訪問調査を受けることとなったことを認めましたが、断腸の思いです。これまで様々なOに向けての努力を行ってきましたが、通じていなかったこの事実を重く受け止め、更に利用者様の権利擁護に努力していきます。職員の人権意識の向上、支援知識技術の向上のための各委員会の開催の状況や職員の研修などについて、行ってきた具体的なソフトについて報告いたします。

まずは、職員の人権意識を一人一人高めるため、虐待防止マニュアルの他に次の通り「障害者虐待防止の為に指針」(別紙の通り)を細かに見直しリニューアルし設定いたしました。

其の1として障害者虐待の5類型の確実な理解、其の2として虐待防止などに向けた基本的な視点、虐待防止と対応のポイント、虐待の判断に当たってのポイントなどについて、其の3として福祉関係者等の主体を含む責務について、其の4として施設内組織としての虐待防止委員会他に関する事項として、虐待防止対策を検討する委員会としての「虐待防止委員会」「身体拘束等適正化委員会」などの役割について、

其の5として虐待防止の為に職員研修に関する基本方針として五つ①職員全体を対象とした虐待防止や人権意識を高める研修を行う、②職員のアンガーマネジメント研修(メンタルヘルス)、③ここの障害特性に合った支援ができるように、④個別支援計画を活用して支援と支援者の位置役割の認識、⑤其の他として面会日を活用して家族の研修を行う、この研修計画は研修委員会及び虐待防止委員会で検討実施するとしていたしました。(今年は新型コロナウイルス感染症のこともあり実施できませんでした。)其の六として事業所内で発生した虐待の報告方法などの方策に関する基本方針を定めました。虐待を受けたと思われる障害者を発見した職員は、速やかに管理者および虐待防止担当者に報告、これを受けた管理者および虐待防止担当者は障害者に係る支給決定市町村の担当窓口に通報する。

其の七として虐待発生時の対応に関する基本指針として、虐待防止委員会において原員の分析をおこない再発防止策の検討をおこなう、合わせて市町村の調査への協力は勿論、結果指示に従い必要な改善をおこなう。事例と分析結果は全職員に周知し、再発防止に努力する。第三者委員会に報告し指導をいただく。

其の八として研修を実施する上での留意点として、対象は全職員とする、厚生労働省作成の「福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」の「障害者福祉施設、障害福祉サービス事業における障害者虐待防止法の理解と対応」ページ20～22ページを活用して行う。其の九、職場を風通しの良い職場にしていく、①日頃から支援などについての悩み苦勞を相談できる体制を整備する、②オープンに意見交換し情報を共有する体制を整備、③職員が抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげる(衛生委員会を通して改善を図っていく)令和6年3月6日(水)午後2時よりりんどう棟にて、第三者委員の古賀満幸さん、尾方晴美さん出席の下、管理者・事務長・サービス管理責任者・看護師・栄養士・相談支援専門員の参加者で第三者委員会をおこない、行政の訪問調査について報告し、第三者委員会の法的設置義務と役割について再学習し、その後各事業所からの苦情解決、虐待防止対策、事故防止対策などについて報告し、次のようなアドバイスを受けました。

①発生から解決時間がかかりすぎる。②職員間の情報共有が不足していることが考えられる。③丁寧に解決されているのに家族に理解されていないところが辛いところだが、職員のモチベーションが下がらないよう上司がスタッフを責めないことも大切なことだ。また虐待について、④職員個々に意識の差があるこれをなくすには、地道に確り研鑽を続けていくことが大事等と貴重なご指導をいただきました。

(虐待防止、事故防止、苦情解決、身体拘束について別紙にて各事業所の報告書を添付)

13.各事業における指定基準遵守体制を確り作り上げる

管理者、事務長、サービス管理責任者、医務責任者、栄養士がきちんと指定基準を理解しないでは、確実な事業実施ができないのは当然のことであり、報酬の不正請求にも繋がるのが考えられます。令和6年3月7日～8日に行われた事業所への県の集団指導を当該者全員受講しました。また内容について更にその他の職員への情報共有にも努めたところです。4月より報酬改定をひかえ障害者福祉への国の政策の变化理解へもつなげることができました。

14.交流行事の充実

新型コロナウイルス感染症は、感染法上季節性インフルエンザと同様の5類に見直されましたが以前通りの地域との交流事業は実施できませんでしたが、如何にか夏祭り、地区老人クラブとのグランドゴルフ交流会、阿蘇岡留神社秋季大祭、岡留幸福駅前の清掃活動を地域ボランティア活動の一環として実施、餅つき交流会(民生委員と一緒に地域の独居老人宅へお持ちの配布)を行いました。あさぎりこども園との芋ほり交流会、南陵高校とb型事業所との交流会、熊本市内で開催される障害者音楽祭(オハイエとっておきの音楽祭)に今回で15回となるインドネシアの民族楽器演奏で20名で参加し、サクラマチにて買い物するなど、共生社会の実現に向け活動致しました。

15.人材育成の充実

職員研修は基本的に希望を調査し実施しました、外部研修では新型コロナウイルス感染症が5類になりましたので対面研修も増えてきましたが、オンライン研修も引き続き行われており研修の在り方も多様化してきました。外部研修では熊本県社協が主催する研修をメインとして、各種団体が行う強度行動障害、高齢者支援及び資格取得のための保健福祉財団が行う研修、日本知的障害者福祉協会・国立のぞみの園などが行う研修などなど、また内部研修では7つの研修テーマ(虐待防止研修、新職員OJT、発達障害、強度行動障害、介護スキルアップ研修、パソコンスキル・IT活用、口腔ケア)を設定し担当を決め実施いたしました。(別紙外部研修、内部研修内容添付)

16.利用者と家族の距離の適正化を図る

新型コロナウイルス感染症流行の5類への移行を受け、毎月第三日曜日を面会日とすることを本年度から再開することにしました、しかしながら面会率を上げることが出来ませんでした、そのこともあり家族会総会、夏祭り前除草作業や家族会との交流会(花見交流会)を開催し積極的に参加を呼びかけ、ある程度の参加を得ることが出来ました。しかし親の高齢化も相まって来園につながっていないケースもありますので、利用者様の日々の活動状況をこまめに知っていただくことが職員、利用者様との距離を短くするのに有効との考えから、話せる、理解しあえる環境づくりに努力し、日常の活動について家族の皆様方への便りを増やしてきました。来年度は事業所での様子を動画や写真を通して理解していただけるよう更に情報提供をしていきます。

17.防災体制の充実

災害(火災、風水害、震災、感染症)における発生時の対応と予防について、防災・BCP責任者を中心として訓練計画を立案しました。特に大災害発生時(感染症含む)の利用者様の生命の安全を確保しつつ、被害を最小限にとどめ、確り事業の継続を可能とするために、関係する職員すべてが確りとした防災意識をもつこと、被害を最小限にするための昼夜における災害種を想定した防災訓練、又感染症を含む緊急時の事業継続の要領を見直し充実させることに勢力を注ぎました。勿論この中には防災設備の点検、消防署の立ち入れ検査に基づく指導、保健所の指導を含みます。地元あさぎり町とは令和4年3月28日に福祉避難所協定を結んでいますので町が行う模擬防災訓練に参加をいたしました。(別添まとめ添付)

18.専門性の向上

障害者福祉の複雑なニーズにこたえるために、別記しました様に内・外の研修を企画しより専

門性を磨くために努力いたしました。特に国が示している障害者福祉政策、施設から地域へとの流れを心に留、地域における障害のダイバーシティへの対応を思考し、又職員のキャリアアップへの支援を目的に進めました。しかし冒頭にも示しました様に身につけていない実態があり、知識技術の共有を通してレベル向上に努めていきます。

19.補助manualの作成

服薬マニュアルの見直し、個々の生活支援manualの見直し、食事支援manual見直しをおこないました。ヒューマンエラーができるだけ発生しない様に見直し、その見直しした具体的な情報を全職員に周知し支援の統一をはかりました。

20.労働衛生管理の内容の充実を図る

労働安全衛生に関する法令に基づき、令和5年6月1日より「衛生管理及び衛生委員会に関する規程」を設け施行いたしました。その目的は、衛生管理体制を明確にするとともに、職場の業務遂行に関して発生する労働災害及び健康障害を防止すること、職員の衛生管理と健康の保持増進をはかり、快適な職場環境を確立することにあります。産業医を穂積皮膚科医院の穂積秀樹先生にお願いし「衛生委員会」を立ち上げました。その主な役割は健康の安全に関する様々な意見を職場に反映し、職場と職員が一体となって予防対策を検討し、職員の健康を守ること、労働災害を防ぐための衛生教育に具体的に取り組むこと、定期健康診断などの結果に対する対策を検討すること等にあり、第一回を令和5年8月3日に行い翌年の3月までに計8回開催いたしました。ストレスチェックも1回行ったところです。改めて職場環境づくりの重要性を感じるとともに、現状の着実な改善の必要性を感じているところです。これらの過程の中で職員から衛生委員会の審議事項に対する意見が多くありましたので令和6年度の年間事業計画の中に取り入れたところです。また現在あるハラスメント対策規程も見直し、質の高い働きやすい職場環境づくりを目指していきます。

21.地域貢献事業推進

一昨年より法人では生活困窮者に対する相談支援事業を行っておりますが、当事業所では町の神社周囲の清掃活動、地区の住民の方々との鉄道沿線の清掃活動、あさぎりこども園との交流を通しての食育活動への協力、春の交通安全週間での Mascot 寄贈、地区の一人暮らしの老人の方々への年末のお餅配布、共同募金活動への夏祭りでの協力(寄付者へのバッジの配布)等を行いました。