

各事業別の重点事業報告

障害者支援施設

① 各責任者が業務調整できる体制づくり

サービス管理責任者、施設入所支援と生活介護の事業責任者2名、各棟や活動区の責任者を配置し、利用者を主体としたきめ細かな業務調整が図られるよう役割が設けられているが、各役割の範囲や責任の範囲が不明確であったため、責任者会議により役割分担の範囲を定め、各責任者が機能できる体制づくりを行った。

② 職住分離を徹底する

職員が生活と活動の時間をしっかりと厳守する方法について話し合い、徹底を図った。

③ 生活介護事業の魅力を向上させる

前年度利用者満足度調査結果から課題を整理し、利用者個々に合った活動の提供体制について見直しを行った。

④ 利用者の権利擁護と虐待防止の徹底

権利擁護や虐待防止については、利用者個別の障害特性を十分に理解し、配慮しなければならない点を明らかにして徹底を図ることができるよう、年間の個別支援計画の項目に個別の権利擁護や虐待防止の留意事項を設けて取り組んだ。

⑤ 意思決定支援の体制づくり

利用者の意思決定支援は、国が定めた方針であることから、感覚的に捉えることができない内容であるため、前年度は意思決定支援に関する法律を全職員で学習する機会を設け、当年度は国が示したガイドラインを理解する勉強会を開催した。次年度は、利用者支援の中で行うべき意思決定支援を具体化することとした。

⑥ 権利擁護及び虐待防止の徹底

知的障害者の権利擁護や虐待防止は、本人が権利侵害や虐待を受けたことの理解が難しいため、職員側の意識や姿勢に委ねられているが、職員それぞれが感覚的に捉える傾向もあるため、全職員の基本的な意識と知識については、会議の中で繰り返し確認作業を行った。また、各担当職員が作成する個別支援計画の中に、利用者の障害者や行動特性に十分に配慮した権利擁護や虐待防止についても留意事項を示すようにし、徹底を図るようにした。ただし、職員の意識や知識には差があり、専門職として全員に求められる最低限や基本について継続的に確認することを次年度の課題とした。

⑦ 事故防止の徹底

事故はミスによっておこるものであるが、全体の責任として全員で受け止める意識づけを行わなければ、事故防止の本質が向上できないとして、事故防止の基本的な在り方について会議を開催した。利用者全員の状態を、常に各エリアの職員がどのように連携して把握しておく、その連携方法について取り決めを行った。（利用者が放置された状態で事故を招くことは、虐待と捉えられる可能性が高いことも全職員の共通認識とした）

⑧ 統一した支援の徹底

利用者支援は担当職員だけではなく、全職員で行うものとの認識をしっかりと持つことが出来るよう、ケース検討を繰り返し、その認識の確認を繰り返した。また、ケース検討が短時間で有効な話し合いになるよう、ケース検討マニュアルを作成し、これに沿ってケース検討を実施した。

⑨ マネジメント機能の強化

サービス管理責任者・事業責任者・エリア責任者の単位で会議を設け、各年間計画に沿った進行状況について定期的に確認した。

⑩ 全員参画による一体的な進行の徹底

障害者支援施設は特に多くの職員が従事していることから、計画からまとめ迄、会議を繰り返し、意見を反映させることできるよう進めた。

短期入所事業

短期入所事業は、緊急時の対応を目的としており、地域のニーズも多いことから、平成27年度に空所型に併設型1名を追加して対応体制を強化し、利用実績は前年度よりも伸びた結果になった。

ただし、施設入所者の状態の変化や夜勤体制から受け入れ対応には限度があること等から、更に多くのニーズに対応できる体制づくりについては次年度の課題とした。

多機能型事業所

① 工賃向上

・受容に合った新商品の開発を利用者と一緒に検討し、新商品開発数の具体的な目標設定をして取

り組んだ。

・年間の生産目標を設定し、スケジュール表に沿って進めた。

・販路拡大に取り組むことについては具体的な取り組みが出来なかった。

・工賃向上は工賃目標を掲げて取り組んだが、前年度とほぼ同様の工賃であった。

② 利用者の遣り甲斐感を高めるため利用者の興味・関心・意思を細かく整理して、体制づくりをすることとしていたが、取り組みが出来なかった。

③ 意思決定支援

前年同様に、利用者それぞれにハッピーな出来事をみんなの前で述べる機会を設けた。自分の意思を人に伝える能力を高めることに取り組んだ。

④ 就労支援は利用者のQOL向上を目的として、単に生産性や工賃向上のみを優先するものではなく、個々の障害（個性）に配慮した作業環境づくり、ジグづくりによる利用者にとって魅力ある就労活動の提供や、遣り甲斐感の向上に取り組むこととしていたが、十分な取り組みが出来なかった。

⑤ 魅力ある事業づくりにより利用者数の増を図る

利用者の高齢化状況から定員維持が重要な課題となっているため、他の事業所より魅力ある事業内容とする課題を整理して取り組むこととしていたが、検討はしたものの具体的な課題整理が出来なかった。

⑥ 効果的工賃評価を検討する

就労継続支援事業における賃金評価は、個々の障害に配慮した就労活動の提供を前提としているため、事業所や支援者側の課題を抜きにして評価することが出来ず、評価の内容が障害を理由として格差が設けられてはならないため、差別的な要素が含まれていないか、また全利用者のモチベーションアップにつながる内容であるか等、工賃評価基準の見直しを行うこととしていたが、当年度は見直しが出来なかった。

⑦ 権利擁護と虐待防止の徹底

利用者の意思を含めた個別支援計画作成とし、日々の就労活動支援の中にも、選択の機会を出るだけ多く設け、利用者の意思決定能力の向上を含めた個別支援を行う事とする。

⑧ 意思決定支援

前年度と同様に利用者の自発的に発言できる能力を高められるよう、みんなの前で一日の中でハッピーな出来事を発表する機会を毎日設ける。また、施設長に依頼し意思決定支援についての内部研修を開催した。

① 事故防止の徹底

就労継続支援事業では、刃物や電気機材等を利用して作業時の事故を含めた事故防止が求められることから、これを含めた事故防止マニュアル作成による徹底体制を整えることを目標としていたが、取り組むことが出来なかった。

共同生活援助事業（介護サービス包括型）

① 統一した個別支援の徹底

国の方向性としてグループホームは重度者を対象とする方針から、全職員に障害者支援施設と同様に高い専門性を求め、適切な支援によって個人生活を目指すことが求められていることから、当年度は担当単位の個別支援計画作成能力を高めるために、個別支援についてのケース検討会議を繰り返し、PDCAサイクルによる常に達成を目指す支援の基本的流れを定着させた。

② 地域との交流事業の充実

GHの利用者が地域住民として周囲から認められ、コミュニケーションのとれる関係を気付く事が重要であるため、例年同様にグループホーム敷地において芋煮会を開催し、近隣住民との親睦を深めた。

③ 事故防止

事故防止は職員の専門性の基本として、会議の中でひやりはっと報告及び事故報告の見逃しや未報告の重要性について確認した。報告件数の目標は全員が週1件以上の報告とされていたが、達成できないスタッフが大半であった。

④ 権利擁護及び虐待防止の徹底

利用者の権利を障害者福祉に関わるうえで最優先事項であり、意思表示は自己判断の難しい知的障害者を対象とする事業では特に、個人が尊重できる高い専門性が求められることになる。個別支援計画作成において、支援は訓練ではなく、障害に十分配慮した達成支援であることを確認し、権利擁護を基本とする支援について学習を繰り返した。

⑤ 苦情解決体制の充実

苦情解決制度は、支援サービスの質を向上させるために重要な情報であり、積極的に利用者から苦情を汲み取る、また要望を汲み取る姿勢とスキルが求められている。特にグループホームの利用者は、一定の判断が出来る利用者が多く、口頭での訴えも記録して受け付けるよう取り決めを行った。苦情受付件数は前年度よりも増えており、完全ではないが全体の意識は強化できたと考えられる。

⑥ 個別の余暇支援の充実

施設もGHも自分の時間を有意義に過ごす事は、個々のライフスタイルの確立のために重要な支援である。余暇支援計画については、各グループホーム単位ではなく、個別の余暇支援計画を立てて進めた。

⑦ OJTによる人材育成とスキルアップ

国が示す方向から、軽度の障害者はアパートの生活移行や、サテライト利用等、GHは重度者を対象とした事業と位置づけられていくことになる。重い障害を抱えた利用者に対

象としていく事から、また利用者の高齢化が進んでいることから、全職員に適切な支援が出来る専門性が強く求められる事になる。そのため、全職員が最低限の専門性が備えられるよう事業所内のOJTを実施することとする。

相談支援事業

①相談事業の展開を図る

30年度の報酬改正について、行政からの情報、協議会での情報共有、研修での情報を得ながら課題整理を行った。

②地域支援ネットワークの構築

毎月第一金曜日の人吉球磨相談支援事業所の連絡協議会、3ヵ月に1回の県南相談支援事業所連絡協議会、年に1回の九州大会、依頼された会議に可能な限り参加した。困難事例等は委託相談支援事業所に相談しながら進めた。

③専門性の向上と発想力の転換

連絡協議会で他の相談支援専門員と事例検討、ロールプレイ、研修、情報交換等、スーパービジョンできる場として専門性の向上を目指した。今年度は、在宅の高齢者の方の支援を通して、介護サービスの担当者、社協等介護サービスと繋がる機会があり、次年度も介護分野、ケアマネとの連携を図り他分野の知識を深める事が課題である。

④全事業経営の軸となる事業組織づくり

指定計画相談支援の事業は、「利用者等に提供される福祉サービス等が特定の種類又は特定の障害福祉サービス事業を行う者に不当に偏ることのないよう、公正中立に行われるものでなければならない。」と法律で定められている。当施設においても公正中立の立場として常に客観性をもった事業組織作りを目指す事が課題である。

⑤意思決定支援を含めて相談支援のあり方を具現化する。

アセスメントの様式に意思決定支援に沿った項目を設けた。本人の想いを第一に考え、寄り添い型、伴奏型の支援を意識して関わり、意思決定支援ガイドラインで案として紹介されていたサービス等利用計画の様式を試験的に使用した。

⑥相談支援事業の質を追求する

モニタリングの質が求められている事から、決まったモニタリング期間以外でも市町村に必要性を伝えてモニタリング回数を増やしていただき、結果は書面で提出しモニタリングの質の向上を目指した。

⑦意思決定支援の推進

意思決定支援ガイドラインの意思決定支援を反映したサービス等利用計画の様式を使用し、アセスメントの段階から意思決定支援を意識して取り組んだ

企画・推進・管理部門別報告

健康衛生管理部門

- ・ 利用者の健康衛生管理に係るデータ（看護サマリー）の内容充実。
個別の看護サマリーデータが古い情報のままであったため、現状の情報に修正を行った。また、これに併せ健康管理記録様式も個別に修正した。
- ・ 服薬に関するヒヤリハットや事故報告事についてヒューマンエラーを含めた対策を強化する。
報告された事案については、ヒューマンエラー対策理論を含めて関係者を集めて話し合い、原因を追究し、マニュアルの修正を要する内容については、出来る限り修正し、全体が統一し

た対応や改善が出来るようにした。

- ・ 個別の健康衛生管理方法の変更に関する周知及び情報の共有体制を見直す。
病気やけがに対して、係るスタッフ全員が関連する知知識を全員が備え、状態観察のポイントを理解して記録する、状態変化への対応等が十分には統一されていないことから、体制を見直すこととしていたが、当年度は取り組むことが出来なかった。
- ・ 権利擁護を基本とした健康衛生管理（感染症予防と罹患者の隔離方法）等のマニュアル作成。
知的障害者を抱えた利用者の健康衛生管理は、本人の障害の影響から、障害に十分に配慮した管理が求められ、特に感染の罹患者の隔離については、行動抑制や身体拘束となる要素があるため、両面からしっかりと考え適正に行うべき課題があったが、当年度は取り組むことが出来ず、次年度の課題とした。

食事提供サービス部門

利用者個々に適した食事提供を目指し、嗜好調査、食事状況調査、選択メニュー（意思決定支援の推進）等、給食検討委員会では利用者の意見を取り入れ、見直し検討を行った。

地産地消としては、学園内で収穫された物、あさぎり町内で生産された物を多く取り入れてあるものの、利用者への食材情報の提供までできなかった。

衛生面は、調理従事者3名がノロウイルス感染症を発症しており、各個人の日々自己管理の項目と、業務前の健康状態のチェックについて強化するよう施設長より厳しく指導し、感染予防体制について見直した。

各棟の居住施設は、小グループ化となり台所を中心として調理の音や香り等を生活の場で感じながら暮らすことを目標として、スタッフ2名を加えたものの、実現できなかった。次年度は少なくとも月1回は各エリアでの調理することを課題とした。

利用者満足度調査

利用者満足度調査は、支援側の課題を整理する一つの方法として継続している。調査方法の課題として、回答が難しい利用者については、担当支援員が本人の身になり回答する方法をとっているが、専門家として利用者を理解して本人の身になる意識レベルや、障害理解の専門レベルには差があり、このことが調査精度に強く影響している。そのため、当年度は、職員自身が明日から利用者となって施設で継続的に暮らすことを想像した場合、どこに不自由や不満を感じるのかといった意識調査を行うことを目標としていたが、質問項目をまとめたのみで実施には至らなかった。

福祉QC活動推進部門

ヒューマンエラーは多くの業務に関係していることから、ヒューマンエラー対策理論を全体に浸透させ、業務の正確性や確実性を強化することを目標として進めてきた。部門スタッフの理論の理解ができたことから、当年度は全体への説明の機会を設けるために、グループワーク形式で研修会の開催に向け、組み立てまでが出来たものの開催にはいたらなかった。

人材育成（研修事業）

① 外部研修

日 付	研 修 名	場 所	参加者
-----	-------	-----	-----

12 月 12 日～13 日	平成 29 年度 日中活動支援部会 全国大会 (施設長等研究会&職員研修会)	TOC 有明コンベンションホール WEST20 階	2 名
12 月 14 日	平成 29 年度「熊本県民間社会福祉事業従事者 退職共済事業」事務説明会	KKR ホテル熊本 2 階 「五峯・城彩」	1 名
12 月 26 日	平成 29 年度 熊本県サービス管理責任者 研修及び熊本県児童発達支援管理責任者 研修【共通講義】	くまもと県民交流会館 パレア (ホール)	2 名
1 月 16 日～17 日	平成 29 年度 相談面接技術研修会	熊本県総合福祉センター 5 階 研修ホール	1 名
1 月 17 日～18 日	平成 29 年度熊本県サービス管理責任者研修 (地域生活【知的・精神】①分野)	グランメッセ熊本 (2 階 大会議室)	1 名
1 月 23 日～24 日	平成 29 年度 職場リーダーの「伝える力」向上研修会 ～人と組織を動かすコミュニケーション～【第 1 回】	熊本県総合福祉センター 5 階 研修ホール	1 名
1 月 24 日	平成 29 年度第 1 回農福連携事業研修会 (工賃向上計画支援事業)	熊本県立農業大学校 教育棟 2 階「視聴覚室」	1 名
1 月 25 日	平成 29 年度成年後見制度利用推進事業 専門職研修会	人吉市総合福祉センター 大会議室	1 名
2 月 6 日～7 日	平成 29 年度 スーパーバイザー養成研修会【後期】	熊本県総合福祉センター 5 階研修ホール	1 名
2 月 8 日～9 日	平成 29 年度 熊本県サービス管理責任者研修(就労①分野)	くまもと県民交流館パレア (ホール)	1 名
2 月 10 日	わるつ発達障がい連続講座 フォローアップ研修会	八代市千丁コミュニティセン ター 大集会場	1 名

2 月 13 日	平成 29 年度熊本県福祉施設士会セミナー	熊本県総合福祉センター 5 階研修ホール	1 名
2 月 15 日～16 日	平成 29 年度熊本県サービス管理責任者研修 (介護分野)	くまもと県民交流館パレア (ホール)	1 名
2 月 19 日～20 日	平成 29 年度 職場リーダーの「伝える力」向上研修会 ～人と組織を動かすコミュニケーション～【第 2 回】	熊本県総合福祉センター 5 階 研修ホール	1 名
2 月 22 日～23 日	平成 29 年度 九州地区知的障害者日中活動支援部会 (鹿児島大会)	鹿児島サンロイヤルホテル	2 名
2 月 28 日	平成 29 年度熊本県知的障がい者施設協会 「職員研修会」	グランメッセ熊本	3 名
3 月 1 日	平成 29 年度社会福祉法人 会計実務(決算)研修会	KKR ホテル熊本 2 階「五峯・城彩」	1 名
3 月 5 日～6 日	公益財団法人総合健康推進財団九州支部 強度行動障害支援者養成研修(実践研修)	くまもと県民交流館パレア	2 名
3 月 8 日	平成 29 年度第 3 回工賃向上計画支援研修会	KKR ホテル熊本 2 階「ローズルーム」	1 名
3 月 15 日～16 日	平成 29 年度 熊本県サービス管理責任者研修(就労②分野)	くまもと県民交流館パレア (ホール)	1 名
3 月 20 日	平成 29 年度 指定障害福祉サービス事業者等集団指導 (生活介護・短期入所・自立訓練・施設入所支援 一般相談支援)	熊本県庁地下大会議室	1 名
3 月 23 日	平成 29 年度 指定障害福祉サービス事業者等集団指導 (就労継続 B 型・GH)	熊本県庁地下大会議室	2 名

内部研修（OJT）

内部研修は、OJT 係による新人向けの研修を中心として進めているが、本来はトップダウンによってベテランから中堅、中堅から新人と、現場業務を通してスキルアップを図るものである。当年度は、サービス管理責任者が現場業務の中で支援スタッフのスキルアップを図る内部研修の企画を新たに組み込む。

10月12日 (金)	介護スキル アップ 第1回	「コルセット使用法・選び方について」 腰痛予防体操」①回目	担当：豊永（智） 講師：村山氏（公立多良木病院）
11月30日 (木)	介護スキルアップ 第2回	「腰痛予防体操」②回目	
3月18日 (日)	新職員 OJT	「支援者としての基本姿勢を考える」	担当：山本
3月21日 (水)	発達障害	「発達障害について」	担当：平山
〃	強度行動障害	「強度行動障害について」	担当：平野（史）
3月27日 (火)	新職員 OJT	「支援者としての基本姿勢を考える」	担当：山本
通年	国家資格推進	① 資格取得の方法（流れ） ② 受験資格条件 ③ 資格取得助成事業の仕組み	担当：小吹

福祉サービス第三者評価受審推進部門

4月～7月	① 各事業別受審計画の 作成作業	施設の方針として全ての事業所が3年置きの受審を徹底することとして、計画的かつ有効な受審ができるよう具体的な受審計画書を作成。
8月～9月	② 第三者評価機関の情報 収集及び選定作業	熊本県で公表されている受審結果を全て確認し、評価機関の傾向をまとめ、適切に課題が整理できる機関を選定材料をまとめた。
10月～2月	③ 第三者評価受審マニ ュアルの作成作業	高額な受審費用を要することから、費用対効果がしっかりとえられるための受審体制についてマニュアル化した。

実習生受入れ

くま支援学校生徒の体験実習

11月7日～9日	女子生徒1名受入れ
11月14日～16日	男子生徒1名
1月31日～2月2日	男子生徒1名

※ 専門学校・短期大学等の学生実習1名の希望者があったが、体調不良により中止となった。

高校生ワークキャンプ

6月16日	あさぎり町社会福祉協議会担当者との打ち合わせ
6月28日	ワークキャンプ右傾計画書作成

7月25日～27日	ワークキャンプ開催 参加者：あさぎり町中学校（男子3名・女子9名） 多良木高校（女子2名） 南稜高校（男子2名） 合計16名の参加
8月	まとめ作業

広報活動

① 広報誌

7月25日	第1回発刊	前年度事業報告
11月30日	第2回発刊	当年度事業計画
3月23日	第3回発刊	中間報告

② 内部広報

- ・ 複数の事業構成であることから、各事業の状況を相互に理解を知るために内部広報誌を1回発刊した。
- ・ 利用者に提供すべき情報についてまとめ、生活の場である施設入所支援とグループホームの掲示版を見直し、充実を図った。

職員交流・コミュニケーション強化部門

職員間のコミュニケーションを図る機会（親睦会）を次表とおりに設けた。

5月26日	新職員歓迎会
9月10日	夏祭り打ち上げ
1月5日	新年会

※ 会費は全て施設負担とした。