

Ⅶ 久喜市いちょうの木 事業報告

令和4年度事業計画に基づいて以下の事業を行いました。

(1) 実施事業

定員と現員

令和5.3.31現在

| 事業名 | 定員 | 現員 |
|------|-----|------------------|
| 生活介護 | 40名 | 41名（男性28名、女性13名） |

(2) 利用者の状況

ア 年齢構成

| 年齢 | ～19 | 20～24 | 25～29 | 30～39 | 40～49 | 50～59 | 60～ | 平均 |
|----|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|
| 男性 | 0 | 2 | 1 | 11 | 7 | 5 | 2 | 41.8歳 |
| 女性 | 0 | 0 | 0 | 4 | 6 | 3 | 0 | 44.7歳 |
| 計 | 0 | 2 | 1 | 15 | 13 | 8 | 2 | 42.7歳 |
| % | 0 | 4.9 | 2.4 | 36.6 | 31.7 | 19.5 | 4.9 | 100 |

イ 障害支援区分

| 区分 | 区分3 | 区分4 | 区分5 | 区分6 | 計 | 平均区分 |
|----|-----|------|------|------|-----|------|
| 男性 | 0 | 10 | 6 | 12 | 28 | 5.2 |
| 女性 | 0 | 2 | 5 | 6 | 13 | 5.2 |
| 計 | 0 | 12 | 11 | 18 | 41 | 5.2 |
| % | 0 | 29.3 | 26.8 | 43.9 | 100 | |

ウ 療育手帳及び身体障害者手帳の所持状況

| | 療育手帳 | | | | 計 | 身体障害者手帳 | | | | | 計 |
|----|------|------|-----|---|-----|---------|------|----|------|----|-----|
| | ㊤ | A | B | C | | 1級 | 2級 | 3級 | 4級 | 5級 | |
| 男性 | 21 | 7 | 0 | 0 | 28 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 女性 | 10 | 2 | 1 | 0 | 13 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| 計 | 31 | 9 | 1 | 0 | 39 | 5 | 4 | 0 | 1 | 0 | 10 |
| % | 75.6 | 21.9 | 2.4 | 0 | 100 | 50.0 | 40.0 | 0 | 10.0 | 0 | 100 |

2 重点実施事項

(1) 人材の育成

ア 各活動グループにグループリーダーを配置し、月1回、主査、主任、グループリーダーによるリーダー会議を開催しました。会議では、事業所やグループの抱える課題の共有と課題解決に向けた検討を行い、検討された解決案を職員会議で提案するようにしました。結果、職員1人ひとりが自主的に考え主体的に取り組めるようになってきました。

イ 資格取得促進の取り組みとして、強度行動障害支援者養成研修に2名受講

しました。また、防火管理責任者の資格取得も計画していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で受講ができませんでした。

(2) 事故防止と防災対策の徹底

- ア 4年間の事故報告書とヒヤリハット報告書を集計し、事故傾向の検証を行いました。検証により、年度末から春先にかけて事故が発生しやすい傾向にあることが分かり、この時期に事故が起こらないよう職員全員で注意喚起し合いながら事故防止に努めました。
- イ 送迎時の公用車による接触事故（物損）が目立ったので、今までの運行を見直し、時間に余裕を持って送迎できるように改善しました。また、改善後も運行状況の再点検を繰り返し行い、安全対策の徹底に努めました。

(3) 権利擁護と虐待防止の徹底

- ア 権利擁護に関する内部研修を2回実施しました。研修では講義や事例を基に意見交換を行い、権利擁護について職員1人ひとりが共通認識を持てるように努めました。
- イ グループ会議では意思決定支援会議を実施しました。本人の意思に基づいた支援の在り方について検討し、支援の実践につなげました。

3 具体的取組み

(1) 利用者支援

ア 支援方針

- (ア) 新型コロナウイルス感染症の影響により、様々な活動を制限せざるを得ない状況が続き、社会参加はほとんどできませんでした。
 - (イ) 意思決定支援会議を実施したことで、利用者の意思を尊重した関わりや利用者の強みをいかした支援を実践することができました。実践する中で、利用者本人の満足度について確認し、必要に応じて支援を再検討しました。
 - (ウ) 新型コロナウイルス感染症の影響により、地域と交流する機会がほとんど作れませんでした。一方、関係機関との連携についてはオンラインを活用し、情報の共有や対応の検討等を行い、適切な支援につなげることができました。
- イ サービスの提供
- (ア) 日常生活に関する支援においては、利用者の状態像や環境の変化に配慮した支援を行いました。
 - (イ) 新しい内職作業を取り入れたことで活動の幅が広がり、利用者1人ひとりの適性や意向に合った活動に取り組んでもらえるようになりました。

<作業活動収入>

| 支給日 | 4月10日 | 7月8日 | 10月10日 | 1月14日 | 年間平均 |
|-------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 支給額 | 149,382円 | 116,440円 | 192,479円 | 205,110円 | 165,852円 |
| 平均支給額 | 3,830円 | 2,986円 | 4,812円 | 5,002円 | 4,157円 |
| 最高支給額 | 4,644円 | 3,233円 | 5,270円 | 5,400円 | 4,636円 |

※年間支給額 663,411円 昨年度比 -111,257円

- (ウ) 埼玉県が主催する障害者アート展覧会に利用者の作品が選ばれました。作

品が出展されたことで、自信や励みにつながり、その後の活動においてもさらに熱心に取り組むようになりました。

- (エ) 新型コロナウイルスの感染状況を鑑みながら、人ごみの少ない場所や時間帯を選び、外出の機会を設けました。外出の際には本人と家族に了解を得ながら実施し、状況については随時家族に報告を入れ、不安が残らないように努めました。
- (オ) 家族にサービス要望書を記入してもらい、支援についての意見や要望を確認しました。また、年度末の最終評価において満足度調査を実施しましたので、調査結果を次年度に反映していきます。

(2) 働きやすい職場づくり

ア 業務の改善

- (ア) 職務点検シートにおける目標を基に面談し、職員1人ひとりの意向を確認しました。適性や得意分野に合わせた役割を担ってもらい、やりがいに繋がられるように努めました。
- (イ) 業務内容と体制を見直し、効率及び効果を高められるように努めました。特に、施設内業務と事務的業務が効率的に行えるよう体制を整備しましたが、想定通りにいかないことも多く、引き続き工夫と検討が必要です。

イ コミュニケーションの円滑化

- (ア) コミュニケーションスキル研修に職員3名参加しました。
- (イ) 主査・主任が職員1人ひとりと面談を行いました。それぞれの立場からの考え方や意見を交換したことで、相互の理解が深まり、コミュニケーションの円滑化につながりました。

ウ 労働災害の防止

- (ア) 年2回、リスクアセスメントチェック表を活用して危険個所の点検を行いました。普段見落とししやすい箇所での点検ができ、事故防止に効果的でした。
- (イ) 利用者が安全に運動できるよう運動機器を整備しました。利用者にとって安全が確保されるとともに、職員の介護負担の軽減につながりました。職員の労働災害に該当する案件はありませんでした。
- (ウ) ストレスチェックを実施したことにより、職員のストレス状態の把握と対処方法について考える良い機会となりました。また、事業所の課題についても気づく機会となりました。

(3) 人材育成

ア OJTの強化

- (ア) 権利擁護と介護技術の向上を目的とした以下の内部研修を実施しました。
 - ・虐待防止研修・アンガーマネジメント研修・障害の理解
 - ・摂食に関する研修等。
- (イ) グループ会議でケース検討を毎月実施しました。検討された内容や具体的対応策については職員会議で全体共有を図りました。
- (ウ) 毎日の朝会では、利用者の対応、業務上の留意点等について確認し、夕会では、支援の取り組み状況の経過確認、新たな課題の抽出と対応策の検討

を行いました。毎日継続して行うことで、課題意識と解決能力の向上につながりました。

- (エ) 主査、主任を対象にコミュニケーションスキルの勉強会を実施しました。主にコーチングやティーチング等、部下を指導する上で必要なコミュニケーションの考え方を理解する良い機会となりました。

イ OFF-JTの積極的な参加

- (ア) オンラインによるネットワーク会議に積極的に参加しました。他法人との情報交換や意見交換を行い、新たな取り組みや考え方等を学ぶことができました。

- (イ) オンラインを活用し、以下の外部研修に参加しました。

- ・人材育成研修・強度行動障害支援者養成研修・障害者虐待防止研修
- ・防災研修・摂食指導研修・施設見学会等。

(4) リスク管理

ア 建物、設備等の老朽化への対応

- (ア) 月1回のメンテナンスは実施できませんでしたが、必要に応じて、危険個所の改修や建物の老朽化への対応を行いました。

- (イ) 空調設備の老朽化が著しく正常に作動しなかった為、久喜市と協議の上、空調設備を交換し、新たな空調設備を設置しました。

- (ウ) ストレスチェックを実施したことにより、職員のストレス状態の把握と対処方法について考える良い機会となりました。また、事業所の課題についても気づく機会となりました。

イ 機能低下（摂食機能の低下）が見られる利用者の事故防止

- (ア) 作業療法士による摂食アセスメントと実地指導、オンラインによる摂食研修等を参考にし、安全で適切に食事支援が行えるようにしました。

- (イ) 管理栄養士による摂食に関する研修を実施し、摂食機能やスキルを学ぶことで、個人に合った食事介助が行えるようにしました。

- (ウ) 月1回の給食会議に、施設長、管理栄養士、生活支援員、委託業者が参加しました。利用者の摂食状態をアセスメントし、安全な食事形態で提供するようにしました。

(5) 事業運営

ア 利用率の向上

年間利用率は93.3%でした。利用者2名が新規で利用開始となり、目標としていた92%は上回りましたが、新型コロナウイルスの影響で通所を自粛した利用者も多く、想定よりは低い数値となりました。