

障害者支援施設 清風園

1 施設の課題と取組方針

(1) 『心豊かな暮らしづくり』

ア サービスの質の向上

課 題	意思決定支援の促進
現 状	利用者が自分で意思を決定することが原則ではあるが、職員が準備した限られた選択肢から選んでもらっているのが現状である。現行のサービスは、これまでの経緯や流れを踏襲しすぎるあまり、職員から「行動特性に応じた支援が行えていない」といった意見が挙がっている。個々の利用者の成育歴や疾病等の情報と、支援員の日常的なアセスメントから行動特性を分析し、自ら意思表示が難しい利用者の気持ちを汲み、支援計画に盛り込んだ上で支援することができておらず、支援計画の内容を充実させる取組及び支援の実施に係る記録も不十分である。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・外部講師による施設内研修や派遣研修で、意思決定支援について学習し、その復命により園内での周知を図る。 ・支援計画に利用者の意思を反映させることの必要性や支援計画の内容について、職員全体への周知を図る。 ・利用者の意思を尊重した支援を実践することを目的として、現行の居室担当制度等を見直し、各職員の業務に対する意識を向上させる。 ・意思決定支援を進めるための方法について議論し、職員間で考え方を共有する。 ・清風園とせいふうの情報交換する機会を設け、情報共有することにより共通する利用者のサービスの質の向上を目指す。

イ 利用者の暮らしの保障

課 題	基本的な接遇の向上
現 状	職員の不適切な言動や利用者への配慮に欠ける場面が時折みられることから、接遇の向上及び利用者の権利擁護を目的として、身体拘束廃止・虐待防止委員会においてアンケートなどの取組を行っており、平成 29 年度からは、委員会メンバーを中心に、園で改善すべきことを 3 項目程度挙げ、朝礼やミーティングで唱和し注意喚起を図っているが、不十分である。また、家族の面会など外部の目が施設に入る機会が少ない。
取組方針	平成 29 年度に引き続き、接遇の向上について身体拘束・虐待防止委員会において取り組む。また、委員会メンバーだけでなく、他の職員からの意見

	<p>を吸い上げることができる体制を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の面会を増やす方法を検討するとともに、ふれあいの日以外にも外来者を招くことで、外部の目が施設に入りやすい環境を作る。
--	---

ウ 福祉ニーズに即したサービス提供

課 題	高齢化や建物の老朽化による事業定員や運営方法の検討
現 状	<p>せいふうは狭隘であるが、隣接する病院の改築が終了するまでは、増築等は困難である。</p> <p>就労継続支援 B 型事業については、利用者の平均年齢は 64 歳であり、80 歳を超えた利用者も 2 人いる。利用者アンケートでは「いつまで働くの？ゆっくりしたい。」という意見もあった。65 歳以上の利用者も 6 人おり、取り組むことができる作業が限定されることもあり、就労継続支援 B 型事業の継続運営は難しいと思われる。</p> <p>また、グループホームについては、利用者の平均年齢が 63 歳であり、8 人の利用者は 65 歳以上であって、介護保険サービスへ移行する可能性が高い。すでに現在 2 人の利用者が介護保険の通所介護を利用している。また、圏域の障害福祉サービス事業所が来年度 7 床のグループホームを開設予定で、今後増床する可能性も高い。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・せいふうは既存の建物で障がい特性に応じたスペースを確保できるよう工夫する。 ・就労継続支援 B 型事業については、ゆっくり作業したい利用者にとって無理なく自分のペースで生産活動に取り組むことができる環境を整備することを目的として、生活介護事業への移行について検討を進める。 ・「ふくしネットワークにじ」と連携して活動をアピールし、工賃保証を図ることにより利用者のモチベーションを維持する。 ・グループホームは圏域の動向を見ながら定員の削減について検討を進め、併せて職員やグループホームの体制、居室配置等の変更などについて検討する。

(2) 『活力に満ちた職場づくり』

ア 人材の確保と定着

課 題	職員の確保と定着
現 状	<p>雇用している準職員の中には正規職員としての採用を希望する者もおり、新たな人材の確保に継続して取り組む必要がある。</p> <p>準職員の育成について、採用後の OJT 担当を選任しているが、正規職員と比較すると、面談や 1 年目研修といった機会がない。支援員からは、準職員</p>

	<p>についても正規職員と同程度の指導育成が必要であるとの意見もある。</p> <p>また、グループホームの世話人の定着、新規雇用が困難となっている。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークや福祉人材センター、研修依頼先等へこまめに求人情報を提供し、人材確保に努める。 ・準職員に正規職員と同程度の採用時研修を行うとともに、2年目以降の準職員については、個々の研修ニーズを把握し、経験や能力に応じた研修に派遣する。 ・管理者は、世話人、支援員及びサービス管理責任者との会議や面談を増やすことにより、風通しのよい関係づくりにつとめる。 ・世話人及び夜間支援員の業務内容について見直す。

イ 人材の育成

課 題	専門性のある職員の育成
現 状	<p>経験の浅い職員は、正規職員として十分に専門性を発揮して業務を行っているとは言えず、また、当園での勤務年数が長い準職員の発言力が強い場合がある。また、中堅職員は、経験の浅い職員を指導しつつ主体的に業務を行うことができていない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・職員育成のため、自立支援課会議を有効に活用し、会議をとおした OJT を実施する。 ・委員会や部会の目的、業務分担等を明確化し、所属する委員会等で中堅職員をはじめとする各職員が責任を持って役割を果たすことができるよう、サービス管理責任者が中心になって指導する。

ウ 職場環境の改善

課 題	働きやすい環境の構築
現 状	<p>平成 29 年度に行った職員との個別面談から、職場での人間関係がモチベーションに大きく影響することを認識しており、人間関係のトラブルには早期に対応する必要がある。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・年 2 回程度、管理職と職員との個別面談を実施し、問題を把握した場合は、すぐに対応すべきこと、中期的に時間をかけて対応すべきこと、年度替わり等をタイミングとして対応すること等について整理し、解決を図る。また、職員からの提案に対応したときは、提案者に報告する。 ・園内で実施している行事や選択食の提供を通じて、多職種間の情報交換及び積極的なコミュニケーションが図れるよう働きかける。 ・清風園とせいふうの職員同士も、担当者会議や親睦会等の機会に積極的にコミュニケーションをとり、笑顔ある職場づくりに取り組む。

エ 業務の改善

課 題	業務内容の見直し及び改善
現 状	職員配置の変更や職員不足を理由とした業務の見直しは行われているが、利用者へ提供するサービスの質を向上させることを目的とした業務改善は不十分である。職員アンケートでは「職員の勤務時間に合わせて利用者が生活している」といった意見もあったが、生活時間で大きな柱となる入浴と食事の時間が一般生活とはかけ離れており、これを見直す必要がある。また、日中活動のメニューが乏しく、個々の利用者に合ったものでないことが多い。さらに、非常勤職員の業務が支援員の補助的なものにとどまっており、これを見直す必要がある。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスの質の向上を目的とした業務の見直しが必要な理由及び改善の方法について、自立支援課会議等で職員に周知徹底する。 ・管理職は支援員の意見をしっかり聞き、改善に向けてともに考え、実践及び検証を組織的に行う。 ・三風園における非常勤職員の業務内容について情報交換を行い、必要に応じて担う役割を検討する。

(3) 『快適な住まいづくり』

ア 計画的な施設・居住環境の整備

課 題	快適な居住空間の整備
現 状	<p>全居室には、画一的で寝具収納を兼ねた大型の棚が設置されているが、その棚を必要とする利用者もいる一方、他の物を備えたほうが快適な居住空間の提供に繋がる利用者もいる。利用者個々に居室などの居住環境を見直し、快適に生活できるように設える必要がある。</p> <p>リビングについては利用者が一番長い時間を過ごす場所であるが、くつろげる環境ではない。また、トイレは狭く、利用者の重度化を踏まえた改修が必要である。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・居室が快適な生活の場となるように、利用者個々に適した設えに変更する。 ・リビングを利用者が共有するくつろぎの場所として有効活用できるよう、家具や設備を検討し改善する。 ・利用者の身体機能等を踏まえ、トイレの改修について検討する。

(4) 『安定的な経営の基盤づくり』

ア 収支の安定化

課 題	利用率の安定と定員の見直し
-----	---------------

現 状	平成 29 年度における新たな入所申込者は、女性 1 人のみであり、平成 29 年 10 月現在の入所待機者は 7 人、そのうち平成 30 年度に 65 歳以上となる者が 3 人、精神症状の悪化で長期入院中の者が 1 人、申込者本人が入所を保留としている者が 1 人といった状況である。また、退所については、平成 29 年度は 1 人が死去、2 人が特別養護老人ホームへの入所により退所した。特別養護老人ホームへの入所待機者も 2 人いる。入所待機者が減少する一方で、特別養護老人ホームへの入所を希望する利用者が増加する状況においては、施設入所支援事業等に係る定員の変更も考えなければならない。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師、管理栄養士及び支援員が連携し、できる限り健康上の安定を図り既往症の重症化を予防することで、入院期間を最小限にとどめる。 ・利用率の安定のため、次期入所予定者をあらかじめ選定しておき、退所後の入所について速やかに対応する。 ・施設入所支援事業の定員について、次期入所対象者が確保できず、複数の空床が続く状態であれば、平成 31 年度に向け定員の変更を検討する。 ・介護保険の利用が適切と思われる利用者に対して、家族や後見人へ丁寧な説明を行い、移行に向け適切に支援する。

2 中期経営計画数値目標

(1) 利用率

事業名	定員	H28 実績	H29 見込	H30 目標	H31 目標	H32 目標
施設入所支援	85 名	98.6%	97.0%	96.0%	—	—
	80 名	—	—	—	100.0%	98.0%
生活介護	85 名	95.3%	92.0%	92.0%	—	—
	90 名	—	—	—	95.0%	95.0%
就労継続援支援 B 型	14 名	88.2%	90.0%	90.0%	—	—
短期入所	7 名	81.7%	63.0%	65.0%	—	—
	10 名	—	—	—	50.0%	50.0%
共同生活援助	18 名	92.1%	93.0%	93.0%	93.0%	93.0%
生活介護 (せいふう)	20 名	74.9%	62.0%	70.0%	70.0%	70.0%

※定員は、計画の予定値であり、今後変更も有り得る。

(2) 固定資産購入計画

(単位：千円)

固定資産名称	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
食器洗浄機 (更新)	2,100		
カラーレーザープリンター (更新)	130		
電動ベッド (更新)	474		

昇降テーブル（更新）	135		
のぞみ寮エアコン(全4台)（更新）	318	307	
門扉（新規）	650		
公用車（車いす対応車）（更新）		2,200	

(3) 修繕計画（10万以上～ 大規模修繕を除く）

（単位：千円）

工事名称	平成30年度	平成31年度	平成32年度
小破修繕（1件10万円未満合算額）	4,866	5,000	5,000
非常用予備発電装置整備	240		
非常灯蓄電池交換（管理棟）	950		