

# 大田区立池上福祉園

## 令和元年度事業報告

### 1, 運営方針

- ・利用者主体の良質なサービスをおこないます(「笑顔」・「待つ」ことを意識した支援の実践)。
- ・地域との関わりを大切にします(利用者理解の推進)。
- ・人権を常に意識し、礼儀(マナー)を重んじて行動します。

### 2, 職員等配置(3月31日現在)

職員 28 名・非常勤職員 4 名・嘱託医 2 名、専門講師等 1 名 合計 35 名

### 3, 今年度の重点目標に対する取り組み状況

法人重点推進事項 (1)質の高い支援(虐待防止・権利擁護) (5)福祉人材の確保・育成・定着		回数・ 日付	人数	
1	利用者の笑顔を引き出す支援・活動の提供	内容 ・利用者主体の支援の実践。 →①個々に合わせた活動を提供(健康づくり・作業等)。②活動や余暇の中で、利用者が自らの過ごし方を選択できるような関わりを実施。  ・グループミーティングでの日々の振り返りと事例検討を実施し、アセスメントに基づいた根拠のある支援を提供。 →①毎月の事例検討会の実施。②外部講師を招いての職場内研修の実施。③上期・下期モニタリング実施による利用者と生活周辺状況への理解を深める。  ・環境整備と日中活動(内容・プログラム)の見直し。 →①利用者の心地よい居場所づくり。②作業班毎にわかれての活動。③新規作業を開始(アルミ缶つぶし)。④利用者に合わせて柔軟な活動変更。⑤健康づくりプログラムの継続検討。	①10回 ②2回 ③8～9月 / 12月～2月	

2	待つ支援、待たせる工夫	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者のペース・タイミングを見守る支援の提供。</li> <li>→職員が余裕を持って利用者に関わり、利用者それぞれが持つ個別性と可能性を尊重し、対応。利用者から発せられるサイン、変化に気づき、応えるように配慮した。</li> <li>・一人ひとりに合わせた時間の過ごし方の提案。</li> <li>→活動以外の時間もその人らしく過ごせるための工夫（個別の取り組みや役割の実施、楽しみ、休息等）。自己決定・自己選択を尊重。</li> </ul>		
法人重点推進事項			(2)活力ある組織・経営基盤づくり (3)地域公益活動の推進	回数・ 日数	人数
3	開かれた施設、地域連携	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域向けイベントの企画。</li> <li>→①池上 DE エクササイズ②納涼祭の開催</li> <li>*①池上 DE エクササイズ 3 回目(2/15)は新型コロナウイルス感染拡大予防のため中止。</li> <li>・地域行事・活動への参加、協力。</li> <li>→①こどもガーデンパーティー出店②ユニバーサル駅伝参加③池上まつり出店④遊ぼう祭協力・出店⑤池上土産として梅皿を池上まちおこしの会へ納品⑥大田区立小中学校特別支援学級連合展覧会</li> <li>・地域への設備・物品の貸出し。</li> <li>→土日祝日の施設（ホール）開放</li> <li>*2月中旬以降は利用希望者のほとんどが新型コロナウイルス感染拡大予防のため借用を取りやめた。</li> </ul>	①6/29 13名 ・10/19 10名 ②8/14 23名  ①4/28 ②6/2 ③8/25 ④9/15 ⑤随時 ⑥2月  24回	535名

#### 4, 利用者受入等・年間作業売上金の分配 \*日数・%等は前年同期比

定員	開所日数	平均利用者数	稼働率		利用率	
50人	237日 (-3日)	48.6人	97.1%	+5.2%	89.0%	+1.9%
年間作業売上金の分配		作業収益金として、3月配付			4,200円	

## 5, 年間行事（実績）

4月	入園式・子どもガーデンパーティー
5月	訪問理美容
6月	池上DEエクササイズ（ポールウォーキングと体操）
7月	全体会（シュピーレンの会（音楽会））・利用者歯科検診・訪問理美容・保護者懇談会
8月	納涼祭・池上まつり・利用者健康診断・個別外出・出張被服販売
9月	宿泊旅行（鴨川シーワールド&木更津アウトレットの旅）・寄っていけいけマーケット（玄関前販売）・1日外出・訪問理美容
10月	宿泊旅行（マザー牧場&サンマのつかみ取り体験の旅）・しょうがい者の日のつどい・1日外出・寄っていけいけマーケット（玄関前販売）・池上DEエクササイズ（ポールウォーキングと体力測定）
11月	地域ふれあいコンサート・いけいけハートフルフェスタ・合同防災訓練（徳持高齢者在宅センター）・寄っていけいけマーケット（玄関前販売）・1日外出
12月	宿泊旅行（東京ドイツ村イルミネーション鑑賞&鴨川シーワールドの旅）・訪問理美容・1日外出・笑いヨガ・クリスマス会（シュピーレンの会コンサート）
1月	成人を祝う会・1日外出
2月	訪問理美容・1日外出・笑いヨガ
3月	（新型コロナウイルス感染症への対応により、外出・集合開催行事は中止した。）

## 6, 地域公益活動の推進

	実施項目	具体的取組の内容	回数・日時	人数
1	地域まつり	第18回いけいけハートフルフェスタ	11/30	900名
2	地域交流	*7, 地域・関係機関連携1 地域交流・連携に記載		
3	施設開放	土日祝日の施設開放	24回	535名
4	地域清掃	地域の清掃（ゴミ拾い）の実施（不定期）	44回	

## 7, 地域・関係機関連携

	実施項目	具体的内容	回数・日付	人数
1	地域交流・連携	ユニバーサル駅伝	6/2	2名
		共生型ポールウォーキング	6/29	13名
		*①池上DEエクササイズ3回目(2/15)は新型コロナウイルス感染拡大予防のため中止。	10/19	10名
		笑いヨガ	7/12・12/6	
			2/7	
		納涼祭（例年実施していた盆踊りから地域に向けての納涼祭に変更して実施）	8/14	23名
		池上まつり（池上まちおこしの会）	8/25	
		寄っていけいけマーケット（玄関前販売）	9/19	
		地域サークルによる花壇の手入れや苗植え	随時	
		アルミ缶回収	随時	

		ボランティア	随時	195名
2	福祉人材受入	社会福祉士実習 保育実習 介護等体験 人事院公務員研修	94日 12日 60日 30日	4名 1名 12名 6名
3	広報活動等	園だより発行（3回：6・12・2月号）  池上まちおこしの会の「池上土産」として自主生産品の梅皿を作成、販売	6/5・ 12/25・ 2/26 随時	150部  60枚

### 8. 人材育成・研修計画・サービスの質向上の取り組み(\*事業所実績)

目的：法人職員・福祉専門職としての自覚を持ち、日常業務の質を高め、利用者の権利擁護に責任を果たし、サービスの質の向上を目指す。

	実施項目	具体的取組の内容	回数・日付	人数
1	OJT・事業所内部勉強会	OJT 推進 →業務内やマニュアルを使つての引き継ぎを実施。 事例検討会の実施 →グループ毎に毎月実施、年2回報告会 外部研修受講者による報告会や勉強会の実施 →①研修報告会の実施②職場内研修「ストレングスモデルに基づくアセスメント」実施（東社協：登録講師派遣事業）③伝達研修（東京都虐待防止・権利擁護研修）の実施④階層別研修で学んだ“挨拶”を全体周知、“挨拶月間”として、園全体で取り組む。その後、毎月キャンペーンを実施。⑤職場内研修「合理的配慮の実践～障害者差別解消法は差別禁止法～」実施（東社協：登録講師派遣事業）	通年  10回  ①1回 ②9/17 ③9/30 ④9月 ⑤1/20	
2	外部研修	職員の意欲とスキルアップの向上を目指した研修への参加→各職員の研修希望をとりまとめ、管理監督層で共有。 <b>【東京都福祉保険財団主催】</b> ・東京都虐待防止・権利擁護研修（管理者向け） ・東京都虐待防止・権利擁護研修（従事者向け） <b>【東京都社会福祉協議会主催】</b> ・第1回虐待防止・権利擁護研修 ・強度行動障害メディカルセミナー ・栄養士が知っておくべき！！「厨房機器の活	7/24・7/30・8/6 7/24・7/30・8/6 6/12 6/28 6/28	1名 1名 1名 1名 1名

		<p>用方法」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉事業者のための研修体系確立・推進研修 6/13・14 1名</li> <li>・強度行動障害支援基礎講座 6/28 1名</li> <li>・三年目職員研修 9/20 1名</li> <li>・会計基礎実務研修 8/9 1名</li> <li>・施設体験研修（桜上水福祉園） 7/30・31、8/1・2 2名</li> <li>・施設体験研修（デイセンター山びこ） 8/6・7 1名</li> <li>・社会福祉法人・施設会計決算実務研修 1/22・23・2/7 1名</li> <li>【大田区障がい者総合サポートセンター主催】</li> <li>・障害者虐待防止法研修（管理者） 6/10 2名</li> <li>・障害者虐待防止法研修（従事者） 7/1 2名</li> <li>・支援に生きるタッチケア講座 7/9 2名</li> <li>・医療的ケアを必要とする方の地域生活を支える支援とは？ 10/10 2名</li> <li>・医療的ケアの実践と課題 12/14 2名</li> <li>・従事者共済システム説明会 2/14 1名</li> <li>【大田区社会福祉協議会主催】</li> <li>・施設・団体ボランティア担当者研修 6/27 1名</li> <li>【公益財団法人日本ダウン症協会】</li> <li>・ダウン症成人期の支援を考える～彼らの願いと思い～ 8/3 1名</li> <li>【江東区重症心身障害児（者）を守る会主催】</li> <li>・ICT 機器活用ってどんなこと？重症心身障害者のコミュニケーション支援 7/3 1名</li> <li>【コロロ発達療育センター主催】</li> <li>社会適応能力を育てるためのプログラムと研修 9/8 1名</li> <li>【大森法人会主催】</li> <li>・軽減税率セミナー 9/13 1名</li> <li>【公益財団法人総合健康推進財団主催】</li> <li>・サービス管理責任者更新研修 8/1、8/6、8/8 4名</li> <li>【東京都心身障害者福祉センター主催】</li> <li>・相談支援従事者現任研修 9/4・18・19 1名</li> <li>【東京都福祉施設士会主催】</li> <li>・福祉施設における危機管理の基本の基本 9/5 1名</li> <li>【日本雇用環境整備機構主催】</li> <li>・雇用環境整備士資格講習会 9/3、9/4 2名</li> <li>【東京都障害者通所活動施設職員研修会主催】</li> <li>・重症心身障害者の支援の基本と実践～支援に関わる職員として知っておきたいこと～ 11/2 3名</li> </ul>	
3	自己研鑽支援	資格取得や知識を深めるための情報の提供	随時

## 9, 権利擁護・虐待防止の取り組み

	実施項目	具体的取組	回数・日付	人数
1	虐待防止 権利擁護	<p>「徹底した現場主義の事例検討を軸とした（寄り添う）伴走型支援で自立型権利擁護へ転換を推進する」 *「法人サービス利用者の権利擁護規程」「社会福祉法人大田幸陽会サービス提供ガイドライン」等を踏まえた支援</p> <p>→サービス提供ガイドラインの読み合わせを実施 改訂サービス提供ガイドラインの配布説明</p> <p>*「虐待防止対応要綱」に基づく法人および事業所虐待防止・人権委員会の取り組みの推進</p> <p>→①事業所虐待防止人権委員会の実施②虐待防止権利擁護関連の研修の参加③法人内虐待防止権利擁護研修の受講（未受講者）④身体拘束の理解の促進⑤法人虐待防止人権委員会出席⑥虐待防止・権利擁護研修受講者による伝達研修の実施</p> <p>→・虐待防止（身体拘束ゼロ）具体的支援検証・再検討・身体拘束ゼロチェックリスト実施(11月から)</p>	<p>1回 3/18</p> <p>①8回 ②5回 ③6/25 ④9/25 ⑤9/26 ⑥9/30</p> <p>6月 月1回</p>	<p>7名 2名 2名</p>
2	苦情解決	<p>「苦情解決制度に関する要綱」に基づいて対応</p> <p>→4件（内訳：保護者3件、地域1件）※要望含む苦情申し出に至る前に意見等に耳を傾け改善行動を進めることによって、すべて解決。</p>		
3	個人情報保護	<p>「個人情報保護規程」および「特定個人情報取扱規程」に基づいて適切に対応</p>	通年	

## 10, 法令遵守に関する取り組み

	実施項目	具体的取組	回数・日付	人数
1	法令遵守	<p>法令遵守推進に関する関係法令・条例・法人諸規程等に基づき適切に対応</p>	通年	
2	「働きやすい職場」づくり	<p>「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」の継続した取り組み推進及び、「働き方改革」に対応した法人の取り組みとの連携</p> <p>→①定時退勤日の設定②園全体で取り組むキャンペーン（職員の共通目標）を開始</p>	<p>①通年 ②9月</p>	

## 1 1, 危機管理計画

	実施項目	具体的取組	回数・日付	人数
*	危機管理・業務 継続	新型コロナウイルス感染拡大防止の対応を開始する ・池上 DE エクササイズ中止 ・職員への対応通知文書：マスク着用開始・手洗い うがい手指消毒励行・事業所内消毒(1日/3回)・検 温と確認開始 ・1日外出中止(実施予定も中止の方5名) ・運営会議(管理者・事務係長・支援係長・看護師) ・厚生労働省発行「新型インフルエンザ等発生時に おける業務継続計画(書式)」を活用、事業継続計画 の準備開始(備蓄品の確認・必要物品購入)*4/1に 概ね整う ・医務室だより発行 ・利用者へ基本対応の通知① ・保護者連絡会⇒必要性を考慮、ホールにてソーシ ャルディスタンス・換気に気を付け短時間開催	2/16 2/19 2/22 2/25 2/26 2/20 2/25 3/26	
1	防災関連	定期防災訓練・福祉避難所開設検討会および訓練 地域防災訓練に参加	12回	
2	緊急時対応	「緊急時対応マニュアル」により対応 *支援上の事故・新型コロナウイルス感染拡大防止 対応の際に確認し活用。(対応の現状とマニュアル内 容との整合性を検証)	通年	

## 1 2, その他

### ○平成 29 年度 第三者評価受審結果よりさらなる改善が望まれる点への取組

タイトル 1	職員の入替えが多く、利用者への支援や業務の引継ぎが連携せず、ミス要因になっている為に業務手順の再構築に期待する。
取組内容	支援記録の整備と作業マニュアルの作成、食事マニュアルの見直しを実施。マニュアルの活用を促し、業務の標準化をすすめた。活動や行事の報告書等に課題や次回に向けての方向性や取り組みを記載し、繋がりのある支援・業務を目指した。各種マニュアル類を活用しながら、変化する利用者状況等に合わせて改訂していくことが課題と認識している。
タイトル 2	事業活動で最も重要な核となる理念と方針について、明確な明示と周知の取り組みの強化が望まれる。
取組内容	法人理念、運営方針の園内掲示と職員会議での確認を実施。理念・方針に立ち戻りながら業務を遂行するための共有を行った。法人理念・運営方針は読み合せ、復唱などの取り組みを行ったほか、令和 2 年 1 月付で管理者異動があった後に、再度職員配布し確認するよう指示した。
タイトル 3	ヒヤリ・ハットが多くあり改善に向けて検討する事が望まれる。

取組内容	ヒヤリ・ハット事例の周知後、要因分析、改善提案がなされているかをリーダー層が確認し、事例の振り返りをおこなった。振り返った事例について、各グループ職員への伝達がなされる一方で、理解の度合いに差が生じることもあり、「職員皆が同じ話を聴き検討に参画する」時間の創出が課題と認識している。
------	---

○平成 30 年 11 月 30 日に大田区福祉部障害福祉課へ提出した「虐待改善報告書」に基づく取り組み

	改善すべき事項及び再発防止策	取組状況
1	<p>通報の義務について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止法と通報義務の理解</li> </ul> <p>(1) 法人の虐待防止の規定を法の趣旨を踏まえた上で見直しをおこなうこと。</p> <p>(2) 通報義務について職員が理解できる機会を設けること。</p>	<p>法人虐待防止対応要綱見直しについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 31 年 4 月 1 日改訂済み</li> </ul> <p>障害者虐待・虐待防止の理解について・通報の義務の理解について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第 1 回虐待防止・権利擁護研修 1 名受講。</li> <li>障害者虐待防止法研修（管理者）2 名受講。</li> <li>障害者虐待防止法研修（従事者）2 名受講。</li> <li>東京都障害者虐待防止・権利擁護研修（管理者）1 名受講。</li> <li>東京都障害者虐待防止・権利擁護研修（従事者）1 名受講。</li> </ul> <p>→職場内で伝達研修実施。</p>
2	<p>身体拘束のとらえ方の理解と手続きの履行</p> <p>(1) 身体拘束の事例、やむを得ない場合の身体拘束の手続きの確認をおこなうこと。</p> <p>(2) 身体拘束の手続きが必要な利用者を洗い出し、計画にのせ、記録の確認をおこなうこと。</p>	<p>身体拘束の職員理解について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「不適切な身体拘束を防止するための手引」をもとに、管理者が職員へ周知。</li> <li>身体拘束の手続きが必要な利用者を洗い出し、個別支援計画に記載した。</li> <li>やむを得ず身体拘束の手続きをおこなった際の手続きを確認し、記録、報告を確実にこなうことを周知。</li> </ul> <p>組織の管理体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>身体拘束の手続きが必要な利用者については個別支援計画に記載し、了承を得た。</li> <li>事業所内虐待防止委員会で、虐待防止（身体拘束ゼロ）具体的支援検証・再検討の集計結果を把握。</li> <li>11 月より身体拘束ゼロチェックリストを毎月実施し、多角的な振り返りができるよう取り組んだ。実施時に記載される自由記述を活用していき、課題解決につなげたい。</li> </ul>
3	<p>個別支援計画に基づいた支援の実施</p> <p>(1) 個別支援計画の作成の手順を職員全体で確認をおこなうこと。</p> <p>(2) 個別支援計画が現状に</p>	<p>個別支援計画作成の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師を招いた職場内研修を実施し、アセスメント～個別支援計画の流れを理解した。</li> </ul> <p>利用者理解の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援記録の月次評価をもとにモニタリング会議を実施。</li> <li>年 10 回の事例検討会を実施。</li> </ul>



	<p>即しているかを確認し、支援計画に沿った支援をおこなうこと。</p> <p>(3)適切な記録作成とその確認をおこなうこと。</p>	<p><b>組織の管理体制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援記録の作成の進捗状況をサービス管理責任者が書面で管理し、提出された記録は、支援統括責任者・管理者が確認、実際の支援展開に関するSVをおこなった。</li> </ul>
4	<p>適切な組織体制等について</p> <p>(1)課題に対して園全体で解決していく体制をつくること。</p>	<p><b>風通しの良い職場に向けて</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>9月より園全体で取り組むキャンペーン（園内掲示）として、職員が意識して行動できる共通の目標を月毎に掲げている。</li> <li>業務日誌によるニヤリホット報告の継続。</li> <li>園長ヒアリングの実施。</li> </ul> <p><b>法人理念の振り返り</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法人理念、経営方針、ビジョン、ミッションの確認を職員会議で実施し、理念・方針に立ち戻りながら業務をおこなった。</li> </ul> <p><b>事業所の運営方針と重点目標について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>運営方針、重点目標の確認を職員会議で実施し、実践している支援とのすり合わせをおこなった。</li> </ul>

○令和元年5月22日に大田区福祉部障害福祉課による「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく事実確認調査があった。令和元年8月1日事実確認調査報告書を受理、虐待の事実は確認されず認定されなかった。しかし以下のことについて改善すべき点があると指摘を受け、令和元年9月30日に大田区福祉部障害福祉課へ「改善に向けた取り組み状況の報告」を提出した。

	改善すべき事項	改善の取り組み状況
1	<p>職員の障害者虐待に対する認識および対応の知識について</p> <p>(1)「虐待に関する研修は行われていたが、職員の理解が十分とは言えない状況がみられた」ことについて</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日々職員が確認できるよう、虐待防止の要点を事務室内に掲示。</li> <li>9月25日に身体拘束の適正な手続きを全職員で改めて確認。</li> <li>9月30日には東京都の虐待防止研修の伝達研修を実施。研修内容を報告。</li> <li>身体拘束ゼロに向けたチェックリストを用い、確認できる形を整備。</li> </ul>
2	<p>組織内のコミュニケーションについて</p> <p>(1)「管理職層、中間層、支援員で施設内の課題に対する認識に大きな隔りがあることがわかり、こうした組織内のコミュニケーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員間においては、利用者への言葉の使い方等、その場で気がついたことは相互に注意し合あうことを職員会議で申し合わせる。</li> <li>中間層（グループリーダー）においては、グループ内であった問題をグループリーダー全員が共有。解決策を共に考え実践していくことを確認。</li> <li>管理職は、職員と日々円滑なコミュニケーションが築け</li> </ul>

<p>ンの欠如が、虐待事案をはじめとしたさまざまな課題の解決の大きな妨げになっている。」ことについて</p>	<p>るよう心がける。10月に実施した職員個別面談を通し、個々の職員の意見や困っていること等を把握。職員との意思疎通が促進できるよう努めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場全体では、法人の相談窓口担当理事の助言により、利用者支援についての気づきやグループ内の課題等を記録し、管理職に提出。</li> <li>・令和2年1月から、職員から上がった声(利用者支援に関する疑問・同僚の行動に関する意見等)について、管理・監督職が夕礼等で事例を公開、職員皆の追体験と自己の振り返り機会としてもらい、「共通の問題化」をはかっている。</li> <li>・施設内の職層を越えた職員で構成する虐待防止委員会で、次のことを検討し、順次実施。</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>①職員が、互いに注意するだけの“指摘のしあい”に留まらず、“支え合い”の姿勢でコミュニケーションを図り、利用者支援に繋げる。</li> <li>②以前から継続しているニヤリホットによる利用者の強みやできることに着目し、利用者主体の支援を確立。</li> <li>③月1回、グループごとに事例検討を実施。利用者の見方や他の職員の考え方を理解していく中で、話しやすい職場に変化するよう取り組む。</li> <li>④9月から、月ごとの目標を設定。施設全体で身近な共通の目標に利用者・職員共に取り組む。</li> <li>⑤11月より、毎月身体拘束ゼロチェックリストを個別に実施し、多角的な振り返りができるよう取り組んだ。実施時に記載される自由記述を活用していき、課題解決につなげていく。</li> </ol>
--	--