

のぞみ園

令和元年度事業報告

1. 運営方針

- ①利用者の人権と尊厳を守り、一人ひとりの個性、特性に応じた支援を行い、
利用者が地域で働き、暮らすことができることを目指す
- ②利用者及び保護者のニーズの把握に努め、効果的な支援に努めるものとする
- ③利用者の保護者、関係機関、地域との連携を十全に図り、利用者の自立を目指した
運営に努めるものとする

2. 職員等配置 (3月31日現在)

職員 13名 非常勤職員 15名 嘱託医 2名 合計 30名

3. 今年度の重点目標

法人重点推進事項 (1) 質の高い支援 (虐待防止、権利擁護)			回数・日付	人数	
1	個人の尊厳に配慮した支援	内容	①リスクマネジメントの取り組み →月初にリスクマネジメント会議を実施し、前月のヒヤリハットを分析。今後の対応策検討・確認。職員会議等で共有。	毎月	13名
			②法人虐待防止チェックリストを振り返り、支援の質の向上を目指す →「できていない」という回答があった項目について、リスクマネジメント会議でどのようにすれば可能かを検討。	毎月	13名
			③身体拘束ゼロに向けた取り組み →緊急やむを得ない場合の身体拘束事例の洗い出しと適正に個別支援計画に記載し検討していくサイクルを整備した。	6月、8月	13名
			④虐待防止の外部研修の推奨と研修で得たものを反映 →大田区虐待防止研修を受講、東京都虐待防止研修を受講。	6月~8月	4名
			→11月に伝達研修を実施。 →人権研修Ⅰ・Ⅱ受講	11/21・22 8月~12月	全職員 4名
法人重点推進事項 (3) 地域公益活動の推進			回数・日付	人数	
2	利用者と地域住民との交流の機会を積極的に設け、障害者理解を啓発	内容	①保護者会、地域の方々に作業状況を公開 →班別座談会(利用者・保護者・職員)実施 →給食試食会を3回実施(全3回) →保護者向け作業見学を2月に実施	6/5 6/5、10/24 2/14 2/14	75名 30名 4名
			②近隣の社会福祉法人、学校、地域団体との交流 →大森第一中学より1名のサマーボランティアを受入れ	7/31~8/2	1名

			→社会福祉法人協議会大森東地区エリア会議参加 →いつつのわふれあい祭りに参加 →いつつのわ幸陽祭開催	6/20, 7/18, 9/19, 10/27 11/9	1名 利用者 職員 利用者 職員
法人重点推進事項 (4) 既存事業の機能強化				回数・日付	人数
3	積極的な利用者の受け入れと新規就労を見据えた就労促進の取り組み	内容	①離職者の循環ルートを開拓し、ネットワークを広げながら受入れを推進 →離職から就労移行支援事業所を利用し退所した方1名を受け入れ。 ②就労支援センター等の関係機関との情報交換を行い、就労促進を図る →就労希望者へ情報提供 →ティーラウンジすばる見学	8/19 随時 8/27	1名 2名
4	社会的自立を目標にした作業の取り組み	内容	① 工賃向上 →平均工賃支給額が前年比 690 円増 ②生産活動の場を拡大 →生産活動連絡会共同受注により作業を受託 →関係団体より報告書の丁合・製本作業受注 ② 作業環境整備 →2階ホールを活動の場として整備し、利用者がより安定して活動に参加することができている。 →軽自動車を購入し、小人数での清掃作業や自主生産品納品等に活用	3/31 9月~3月 9月~10月 9月~ 10月~	- - - - -
法人重点推進事項 (5) 福祉人材の確保・育成・定着				回数・日付	人数
5	福祉実習生受入れの拡充	内容	①福祉実習生受入れプログラムの確立 →支援統括責任者会で作成した法人標準プログラムをもとに、事業所のプログラムを作成し受入れ ②インターンシップ受入れプログラム確立 →下期に福祉実習生受入れプログラムを参考にプログラム作成	38日 未	2名 -

*作業環境整備…今後も作業室の備品配置の工夫やパーテーション・アコーディオンカーテン等を活用し、利用者が落ち着いて活動に取り組める環境を検討し実施していく。

*事業所の福祉実習生受入れプログラムは、今年度の成果と反省を反映し、必要に応じて改訂していく。

4, 利用者受入等 *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	240日(-4日)	49.8人	99.6%	+2.9%	92.4%	-1.6%
本年度平均工賃月額		45,876円	前年度	45,186円	+690円	

※平均利用者数=全利用者の年間延利用日数÷開所日数(小数点第2位以下切り上げ)。

※稼働率＝年間利用者延べ数÷（定員×開所日数）

※利用率＝年間利用者延べ数÷（在籍数×開所日数）

5、年間行事

4月	入所式：1名の新入所者を迎える。	10月	
5月	宿泊訓練：5/30、31実施	11月	
6月	利用者健康診断：6/26実施。利用者全員が受診。 班別外出	12月	特別活動(利用者自治会企画)茶話会
7月	班別外出 法人全体研修	1月	成人祝賀会
8月		2月	特別活動(利用者自治会企画)クラブ外出
9月	宿泊型緊急時集団避難生活訓練：9/12、13(1泊) 参加者：利用者12名、職員5名	3月	

6、地域公益活動の推進

	実施項目	具体的取組の内容	回数・日付	人数
1	いつつのわ幸陽祭	第22回いつつのわ幸陽祭 5町会・民生委員児童委員協議会・青少年対策地区委員会等と運営委員会方式で実施予定	11/9	900名
2	地域祭り	第9回いつつのわふれあい祭り オープニング演奏をのぞみ園太鼓クラブが演奏	10/27	利用者・職員
3	中間的就労	大田区生活再建・就労サポートセンターJOBOTA(ジョボタ)およびケアサポート幸陽との連携：→有償ボランティアとして継続	週3回	1名
4	社会福祉法人協議会大森東エリア地区会議	地域祭り等へ参加し町会との協働を構成メンバーで検討する。また、各事業所の取組の理解を深めるため、施設祭の協力を実施していく。	6/20,7/18,9/19	1名

*次年度に向けて、つばさホーム前の浦の機能見直しを踏まえたうえでの地域連携や地域公益活動について検討していく必要がある。

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	・大森第四小学校見学者受入れ ・大森第一中学校サマーボランティア受入れ ・おおたスマイルプロジェクト →体験型学習支援事業『れいんぼう大森』の活動環境をサポートするとともに、フードバンクからお米を受入れ食を通したプログラムに寄与した。 ・地域包括支援センター大森東	1回・6/27 1回 7/31~8/2 月1回	5名 1名 -

		→地域高齢者のボランティア受け入れのためのボランティア募集ポスターの掲示を継続、見学者受入れ	1回 5/24	2名
2	福祉人材受入	<ul style="list-style-type: none"> ・介護等体験実習 ・人事院初任者研修 →総務省、経済産業省、国土交通省 <ul style="list-style-type: none"> ・相談援助実習（社会福祉士養成） →受入れ：23日間1名、15日間1名 その後1名を10/1～、1名を10/15～非常勤職員として採用 <ul style="list-style-type: none"> ・介護実習 →受入れ（7日間） <ul style="list-style-type: none"> ・保育実習 	15日 15日 38日 14日 58日	3名 3名 2名 2名 5名
3	広報活動等	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの更新 →事業報告等をアップ <ul style="list-style-type: none"> ・園だより発行 →定期発行3回	1回 9/7 1回 7月・11月・3月	-

*福祉人材受入では、今後法人職員採用に繋げられるような体系的プログラムを検討していく。

8. 人材確保・育成とサービスの質向上の取り組み・研修

目的：チームとして連携し、質の高いサービスを提供することを目的としてスキルアップを図る

	実施項目	具体的取組の内容	回数・日付	人数
1	OJT・職場内研修	<ul style="list-style-type: none"> ・OJTチェックシート、障害特性理解 →新任職員のOJTとして5月にチェックシート、8月に障害特性に関する研修実施 <ul style="list-style-type: none"> ・事例検討 →日々の夕礼にて特記事項を基に事例検討を実施 <ul style="list-style-type: none"> →月初のケア会議で選択した事例を事例検討会で取り上げ検討。 ・虐待防止研修 →昨年度に検討・立案した改善事項及び再発防止策を履行。大田区虐待防止研修、東京都虐待防止研修受講者が担当し、11月に伝達研修を実施予定 <ul style="list-style-type: none"> →職員3名が人権研修Ⅰ、1名がⅡを受講、フィードバックを行う 	2回 毎日 月1～2回 11/21～22 4回 8月～12月	2名 13名 13名 全職員 13名
2	外部研修	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者研修受講 ・相談支援従事者研修 →大田区相談支援従事者初任者研修受講 <ul style="list-style-type: none"> ・人権研修Ⅰ・Ⅱ (公益財団法人東京都人権啓発センター) ・D&Iプロジェクト研修 (東京ボランティア・市民活動センター) 	11月～12月 3日間 5日間 4回 8/26、8/29、9/2、12/4 4回 6/14、7/12、8/23、2/19	1名 1名 4名 3名

		<ul style="list-style-type: none"> ・大田区虐待防止研修（管理者向け・従事者向け） （大田区障がい者総合サポートセンター） ・東京都虐待防止権利擁護研修（管理者向け・従事者向け） ・その他の研修 文化・芸術活動支援研修、炎上しないクレーム対応研修、児童の支援に関する研修、初任者研修（東社協）、職員の教育効果を高める研修、ファシリテーター研修、三年目研修、支給決定プロセス研修 <p>* 東京都主催の研修およびそれに準ずる研修を職員が受講する際、東京都の「代替職員の確保による障害福祉従事者の研修支援事業」を利用。延 45 回・20 名が勤務。</p>	<p>各 1 回 6/10、7/8</p> <p>7/24、7/30、8/6</p> <p>4 月～3 月</p> <p>7 月 7 回 8 月 12 回 9 月 7 回 11 月 12 回 12 月 7 回</p>	<p>2 名</p> <p>2 名</p> <p>12 名</p> <p>4 名 6 名 3 名 4 名 3 名</p>
3	自己研鑽支援	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得研修 ・施設間交流研修 	<p>—</p> <p>2 月 13 日</p>	<p>-</p> <p>1 名</p>

*外部研修については、東社協の標準モデルに準じた形で、経験・年次に合わせた研修が受講できるように、事業所の研修計画をブラッシュアップしていく。

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	<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」</p> <p>* 「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>→虐待防止関連資料ファイルの熟読</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・法人虐待防止人権委員会への出席</p> <p>→事業所虐待防止人権委員会によるリスクマネジメント会議</p> <p>→法人虐待防止人権委員会に出席</p>	<p>通年</p> <p>月初</p> <p>9/26</p>	<p>全職員</p> <p>7 名</p> <p>2 名</p>
2	権利擁護	日々の夕礼にて支援の振り返り場を共有	通年実施	13 名
3	苦情解決	<p>「苦情解決制度に関する要綱」に基づいて適切に対応</p> <p>→利用者のバス利用マナーに対する対策について、しいのき園、うめのき園（分場含む）と情報共有。今後も連携を継続する。</p> <p>苦情対応（要望含）・苦情解決（要望含） 総件数 13 件 内訳：当事者（保護者含）13 件、</p>	<p>1 回 9/30</p>	<p>-</p> <p>1 名</p>

		地域0件、その他0件 全て解決しております。		
4	個人情報保護	「個人情報保護規程」および「特定個人情報規程」に基づいて適切に対応 →日頃からの取り扱いに留意。発行物への写真掲載については都度利用者・保護者の同意を得ている	通年	

*連絡帳の記載内容について職員間で十分共有していなかったことを要因とした問合せ・要望が数件あったため、夕礼時に連絡帳の記載について共有の時間を設定している。

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	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 →就業規則・権利擁護規程・職員倫理規程・虐待防止対応要綱等の通読	通年	13名
2	「働きやすい職場」づくり	「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 →有給休暇の計画的取得推進	通年	二

*働きやすい職場づくりのために、間接業務遂行時間をより有効に活用できるように継続検討していく。

11, 危機管理

	実施項目	具体的取組	回数・日付	人数
1	防災関連	・定期防災訓練 →毎月実施、臨海斎場と連携 ・福祉避難所開設検討会および訓練(体感型訓練) →宿泊型緊急時集団避難生活訓練実施 ・職員による建物設備自主点検・日常点検(毎日) ・消防設備点検実施(8月・3月)	12回 9/12, 13 毎日 2回	667名 17名 各自
2	緊急時対応	「緊急時対応マニュアル」により対応 →不審者対応時に活用 →つばさホームと合同で玄関を電子錠(テンキー式)に変更予定 BCP検討(つばさホーム前の浦と合同) →対応についてつばさホームと検討 →のぞみ園BCP計画書作成	1回 5月 12月	12名 -

*今年度も宿泊型緊急時集団避難生活訓練を実施。利用者の過去の参加者と合わせて27名になった。今後も体験者を増やすとともに、職員全員が器具や機器の使用方法を体得できるように機会を設定していく。

*台風15号、19号への対応を職員全員で振り返り、事前に準備しておくことを整理した。

*新型コロナウイルス感染拡大予防について情報収集し、事業所としての対応を検討し実施した。

12, 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	育成過程の明確化を図っていく
取組内容 1	法人統一 OJT 実施(管理監督者も含め新入職員育成の仕組み開始)するとともに年度初めに年次に応じた研修受講計画を周知し実施している。また、支援員に関しては専門性の向上を図る研修に積極的に受講を促している。
タイトル2	今後も継続的に業務の見直しを図っていく
取組内容 2	支援日誌を改訂し、より入力を省力化。
タイトル3	利用者の「出来ること」に着目した記録の一層の活用を図っていく
取組内容 3	利用者のできることに着目した事例(ニヤリホット)を積み上げるために、ヒヤリホットだけでなく支援がうまくいった事例も夕礼で共有することを確認。

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	通報の義務について (1)法人の虐待防止の規定を法の趣旨を踏まえたうえで、見直しを行うこと。 (2)職員に対して、障害者虐待防止法の手引きを再度職員全体で確認するなど、通報義務について職員が理解できる機会を設けること。	1. 法人虐待防止対応要綱見直しについて 平成 31 年 4 月 1 日改訂済み 2. 障害者虐待防止法職員理解について ・障害者虐待防止法研修(従事者向け)2名受講 ・障害者虐待防止法研修(管理者向け)2名受講。 ・障害者虐待防止法研修の内容について、職場内で伝達研修を実施予定(11月) ・法人サービス利用者の権利擁護規程、職員倫理規程及び「職員倫理規程」に関する行動指針について職員各自で通読。
2	苦情等の処理について (1)苦情処理のあり方について、早急に手順を再確認し、苦情をどう解決すべきか、利用者の意向に寄り添った支援を行うにはどうすればよいかについて、検証し、業務の見直しを行うこと。	1. 苦情解決制度に関する要綱理解について ・上期に苦情はなかったが、意見・要望が出た際には迅速に対応し、苦情解決処理の手順を再確認した。 2. 関連する規程等の理解について ・運営規程、サービス提供ガイドライン、利用契約書、重要事項説明書等内容理解促進。 3. 苦情等の早期対応について ・連絡帳等を通じた日常的な意見・要望については、真摯に傾聴し、日課や行事等の内容を吟味しながら弾力的かつ柔軟な対応に努めた。
3	身体拘束について (1)身体拘束については、組織全体で虐待防止法の再度確認研修を行うなどして、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行うこと。	1. 身体拘束への職員理解について ・サービス管理責任者を中心に身体拘束の手続きの必要な利用者を洗い出し、個別支援計画に3要件を記載し、本人、家族の同意・了承を得た。 ・やむを得ず身体拘束を行った際の手続きを確認し、適切な記録、家族への報告を確実に実施することをサー

	<p>(2)これらの手続きが必要な利用者について洗い出し、計画に載せること。</p> <p>※これらの手続きを、早急かつ確実に実行すること。</p>	<p>ビス管理責任者より再周知した。</p> <p>2. 行動障害のある利用者対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日頃から利用者の行動特性、生活リズム、興味、対人関係などを観察記録し、全職員で共有することとした。 <p>3. 利用者理解及び障害特性理解について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入職1年目職員に研修を行い、障害特性の理解を図った。 ・どの職員に聞いても支援について同じ返答ができるよう、事例検討を実施し、利用者理解・障害特性理解を更に深めた。(全利用者対象) <p>事例検討にあたっては、緊急やむを得ない身体拘束の必要な場面を想定し、利用者への支援上の悩みを可視化し解決していくこととした。</p>
4	<p>組織体制について</p> <p>(1)施設長を先頭に、虐待防止・苦情申し出等法人の取り組みが、十分に職員に浸透し、活かされるような方策を考え、職員が働きやすい職場を構築し、利用者支援が適切に行われるようにすること。</p>	<p>1. 風通しの良い職場に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度より毎月ケア会議・リスクマネジメント会議、事例検討会を実施し、より良い支援について話し合う場面の設定をした。 ・月1回非常勤職員会議を実施し、利用者支援についての情報共有及び悩みを共有する場としている。 ・毎日のミーティング時で、相談できる環境、発言できる場を作った。(ニヤリホット報告の継続) <p>2. 法人理念の振り返り</p> <p>法人理念の振り返り、事業所理念の振り返りを行い、職員による事業所の重点目標との繋がりについて再確認した。</p> <p>3. 事業所事業計画の重点目標達成に向けて</p> <p>事業所事業計画の重点目標を具体的に進めるためのアクションプランを全職員で作成し実施した。</p>

※平成31年3月25日に大田区がモニタリングを実施。令和元年6月3日に結果報告を受け、虐待改善報告書に基づき実施しているとの評価をいただいた。

※上記、事実確認結果を平成31年度(2019年度)事業計画・重点目標に反映し、継続的に取り組んだ。