

# 平成30年度事業カーサマリモ事業報告

## 1 総括

開所後半年を経て表面化した諸課題は、まりも会が運営するグループホーム事業のグラウンドデザインが企画時及び事業立ち上げ時に各部署間で情報共有されていなかった事が原因です。組織内での情報共有が如何に大切であるかを念頭に運営を行います。

## 2 重点目標の取り組みと来期の課題

### 1) ご利用者が居心地のよさを感じて過ごせるサービスの提供を目指します。

#### 【目標】

色々な形の生活スタイルを提供できる様・近隣の社会資源の把握とニーズの掘り起こしに努めます。現状で多様な形が確保できる様行っていますが、個人のニーズから発展できる様に、色々な業種との連携を強くすることに努めます。

#### 【取り組み】

日中支援として、清瀬療護園相談支援センターと清瀬療護園生活介護や外部移動支援事業所と連携し、通所及び就労先の選定及び通所支援や外出支援を行いました。

#### 【取り組みの結果】

清瀬療護園生活介護とリズム工房や清瀬障害者福祉センターへの通所を行い、日中系サービスの充実を図りました。

#### 【来期の課題】

現在、共同生活援助御利用者4名の方の通所等の日中系サービスの繋がりがなく、グループホームで過ごされていますので、個々の思いを尊重しながら、通所先等のコーディネートを行っていきます。

### 2) 職員が笑顔で働ける環境の整備を目指します

#### 【目標】

最低稼働率75%にのせ適正配置より業務過多にならぬ様努めます。尚、支援作業色の強い職場よりご利用者との関係性が強い職場を目指している為、職員全員に細かな聞き取りを行い、運営理念の確認をし、一早くストレスの除去に努めます。

#### 【取り組み】

稼働率向上のため、夜勤者2名体制の構築や短期入所の受け入れによる共同生活援助も合わせた適正職員配置の検討を行いました。職員会議の定例化を図り情報共有及び意見交換を定期的に行いました。

#### 【取り組みの結果】

正規職員と夜勤専門非常勤職員及び日中支援パート職員の雇用が進まず、短期稼働と夜勤者2名体制が構築できていません。定期的に職員会議開催したことにより、職員の意見や不安が上がるようになり、情報共有と現場論議を中心に運営する仕組みが徐々に整備されてきました。

#### 【来期の課題】

早急な職員雇用による夜勤2名体制実施していきます。また、共同生活援助利用者の日中支

援の見直しを図り、利用者サービスの内容に合わせた職員配置を行うと共に短期入所事業を稼働していきます。さらに、共同生活援助と短期入所の定員を見直します。1階を共同生活援助事業（7床）、2階を短期入所事業（7床）として事業開始しましたが、共同生活援助の定員を1階ユニット（7床）と2階ユニット（3床）への変更と、2階短期入所も定員7床から4床への検討と変更を行い、適正職員配置によるより効率的な運営を行っていきます。

適正な運営をする上でも業務分掌を精査し、所長、主任、支援職員の役割の明確化を図っていきます。また処遇に特化した利用者支援調整会議と職員ミーティング、職員会議に会議を細分化し、PDCA サイクルに基づく組織運営を図っていきます。

### 3) 地域の福祉ニーズに対応するサービス提供を目指します。

#### 【目標】

見学会の強化・近隣住民との交流会（ミニ夏祭り）などを予定していますが、グループホーム単体での交流には制限もある為、拠点としての規模拡大に伴う地域福祉ニーズの取り込みを図っていきます。

#### 【取り組み】

法人内からの見学（小金井センター、くるめ園）と社会福祉法人龍鳳見学対応を行いました。

#### 【来期の課題】

近隣住民等への見学会等を行うことはできませんでした。まず、グループホームとしての地域との関わり、入居者の地域住民としての関わりを整理することから始めたいと考えます。

### 4) 施設・事業所の財政の健全化を目指します。

#### 【目標】

12.5名の採算コストラインを下回らないよう本年中に改善いたします。

#### 【取り組み】

職員雇用とご利用者の確保を行ってきました。

#### 【取り組みの結果】

夜勤者2名体制にするための職員の確保が計画通り実施できず、体制整備が遅れており短期入稼働、受入れにも影響が出てしまいました。

#### 【来期の課題】

共同生活援助利用者の日中支援見直しや職員雇用、共同生活援助・短期入所の定員やユニット化の変更も含め検討、変更を実施して稼働率の向上を図ります。

### 5) 職員の連携と主体性に基づくサービス提供を推進します。

#### 【目標】

常に他職種の業務を理解・共感する姿勢を持つと共に職員間の連携・協力体制の強化を図るためサービス提供の内容「利用者主体」をキーワードとし、管理者・現場職員が中心に具体的な方策や支援体制を検討していきます。

|  |
|--|
| <p><b>【取り組み】</b></p> <p>カーサマリモ主任と清瀬療護園生活介護部門責任者とでサービス担当者会議を実施しました。清瀬療護園運営会議にてカーサマリモ所長が出席し情報共有を図りました。</p>         |
| <p><b>【取り組みの結果】</b></p> <p>生活介護職員とグループホームについて具体的な情報を提供できました。運営会議でグループホームの状況についての情報提供ができました。</p>                  |
| <p><b>【来期の課題】</b></p> <p>主な通所先の清瀬療護園生活介護との定期的な情報共有と意見交換ため、相談支援員、生活介護職員、グループホーム職員でのサービス担当者会議開催を実施していきたいと考えます。</p> |

## 6) 福祉サービス提供者としての役割を意識し、専門性と社会性の向上を目指します

|  |
|--|
| <p><b>【目標】</b></p> <p>プロフェッショナルとしての資質や社会人としてのマナーの向上のための清瀬療護園で行われる研修会参加を毎月実施いたします。</p> <p>また、一年に1回は必ず外部研修へ受講し、3か月1回清瀬療護園行われる研修報告会に参加します。職員個々に育成計画を作成し、目標に応じて定期的(3ヶ月・6ヶ月頃)に主任が進捗状況を確認し助言等を行い、スキルアップを図ります。また、育成計画の内容を考慮し、ニーズが高い研修や試験については施設でのバックアップを検討し実施します。</p> |
| <p><b>【取り組み】</b></p> <p>実施できませんでした。</p>  |
| <p><b>【来期の課題】</b></p> <p>法人主催の新職員研修参加やリフトリーダー養成研修派遣・感染症研修・虐待防止研修・ハラスメント防止研修・防火防災訓練を実施していきたいと考えます。</p>  |

## 7) 利用者が安全で清潔な環境で暮らせることに取り組みます

|  |
|--|
| <p><b>【目標】</b></p> <p>グループホーム内の清潔な環境整備及び点検を実施します。また、共有スペースや居室内の室温・湿度の管理を行い、日々快適に生活ができる環境整備を行います。</p> |
| <p><b>【取り組み】</b></p> <p>毎日の共有部分及び居室の清掃、ごみ収集を行いました。また随時、室温管理も行い快適な空間になるよう取り組みました。</p>                 |
| <p><b>【取り組みの結果】</b></p> <p>ご利用者に快適な環境を提供することができました。</p>  |
| <p><b>【来期の課題】</b></p> <p>自然豊かなで、夏季に虫が多く発生するため害虫駆除を行います。また、年2回の業務委託の除草だけでは足りないため、除草作業も実施いたします。</p>    |

## 2 申出のあった苦情の対応

| 種別 | 件数 | 内容 |
|----|----|----|
| 月  |    |    |
| 月  |    |    |
| 月  |    |    |

## 3 発生した事故の内容

| 種別       | 件数 | 摘 要                   |
|----------|----|-----------------------|
| 関係機関報告事故 | 0件 | ①<br>②<br>③<br>④<br>⑤ |

## 4 職員体制（平成31年3月31日）

|      | 所長 | サビ管 | 生活支援員 | 計 |
|------|----|-----|-------|---|
| 職員数  | 1  | (1) | 8     | 9 |
| うち常勤 | 1  | (1) | 8     | 9 |
| 常勤換算 | 1  | (1) | 8     | 9 |

所長とサービス管理者が兼務で、生活支援員8人（常勤換算8）である。