

平成31年度 障がい者センターあいさんハウス 事業報告

【事業所理念】

全ての人が笑顔こぼれるアミューズメントになる

～みんなが光り輝くエンターテイナーに～

【行動基準】

1. 私達は全ての人々の長所を徹底的に応援します
2. 私達は家族のように結束して地域福祉に貢献します

【職員のおやくそく】

- ・相手より先に笑顔であいさつ
- ・気付いたらすぐヒヤリハット・事故報告
- ・相手の話は最後まで聞きましょう

【平成31年度重点目標】

全員で新たなあいさんハウスを創る

1. 全職員のスキルアップ及び統一支援に向けた取り組み
2. 支援サービスの充足
3. 組織体制の強化及びコンプライアンス

【運営計画】

1. 全職員のスキルアップ及び統一支援に向けた取り組み

① 施設外研修	計画	実績
・ 強度行動障害(実践)	2名	0名
・ 強度行動障害(基礎)	2名	1名
・ サービス管理責任者研修	2名	3名
・ 相談員研修	1名	0名

② 施設内研修及び勉強会等の実施

- ・年間研修計画に基づき実施（別紙）

・法定研修などは行うことが出来たが、入所、生活介護など分かれての研修が出来なかった。ケース検討などについては、事業所自ら行ってほしいとの依頼もあり、緊急または定期的に行った部分もあり、今後も定着して行うことを意識付けして開催したい。

2. 支援サービスの充足

① 施設入所支援

- ・地域移行を視野に入れた支援方法を確立する。

・年度末に施設よりGHに移行したが、そのほかについては高齢者の施設に移行などであった。

② 短期入所

- ・外泊体験及び緊急受け入れにも的確に対応し、行政及び他事業所ともスピーディーに連携ができる体制を構築する。

・緊急受け入れなどの要望には柔軟に対応し、他事業所相談員とも連携ができた。

③ 生活介護

- ・各ワーク毎に主たる活動を決め、チームとして支援できる体制を築く。

・8グループから6グループに編成。利用者の特性等を優先して編成したが、仕事内容により、利用者のスキルがついていけず工賃なども発生しないことも多かった。

④ 就労継続支援B型

- ・一般企業との信頼関係を強固なものとし、確実な就労事業収入を得る。
- ・（目標平均工賃 30,000円）
- ・施設外就労を開始する。

・水耕はダンフーズへの定期納品、室内はコイケコーポレーションと繋がり関係会社より毎日作業を請け負っている。室内での作業種類は商品加工を中心に増える予定。

・令和元年度平均工賃約31,000円

・平成31.4月から令和2年3月まで愛西市役所（立田庁舎、佐織庁舎）での施設外就労（清掃作業）を行う。令和2年度はなし。

⑤ 就労移行支援事業

- ・ 職業訓練の在り方を再構築し、発達障害者や、引きこもり者等への支援に特化する。
- ・ 生活困窮支援事業との連携を図る。
- ・ 就労定着支援事業の開始。

- ・ 作業の幅を広げ、本人の強み弱みを広く引き出す支援に取り組み、特に引きこもり者の支援については個別で自宅に訪問することも行った。
- ・ 愛西市の事業担当者や社協の担当者の助言もいただきながら本人の手続きなどにも同行し、制度理解や制度利用にもつなげることが出来た。
- ・ 2名の利用契約を行い、本人、家族にも事業の内容を分かりやすく説明し、今後も契約を増やす予定。

⑥ 共同生活援助

- ・ 定期的な研修の他に、ケース検討会を実施し、統一支援を図る。
- ・ 一人暮らし等を希望する利用者に対してプログラムを作成、実現に向けた支援を実施していく。
- ・ 自立生活援助サービスの開始を検討していく。
- ・ 毎月の世話人会議では研修も行い、世話人のスキルアップに努めた。
- ・ ケース会議は体制を整えることができず、行えなかった。世話人会議で個々の利用者の問題点は出るが改めてケース会議として行うことは出来なかった。
- ・ 他GHの異動(2件)はあった。また、同GHの異動もあったが、一人暮らしに移行することはできなかった。利用者の意向も含めながら今後も検討していきたい。
- ・ 自立生活援助サービスは行うことができなかった。

⑦ 相談支援

- ・ 行動障害・精神障害等、地域に於ける課題に対して速やかに対応できる様に積極的な研修の参加や、幅広く事例を積み上げていく。

- ・ 地域移行・地域定着支援サービスを開始する。

- ・ 委託相談の可能性を検討する。

- ・ 9月頃より津島市の依頼により、精神障害、アルコール依存症の方の相談受け入れを行った。

- ・ 医療的ケア児・者の相談研修、主任相談専門員の研修を受けスーパーバイザーとしての研修も積極的に参加した。

- ・ 地域移行・地域定着相談は現在休止としている。

- ・ 緊急な相談対応なども積極的に受け入れるが、2名の相談員だけでは賅えないのが現状。

3. 組織体制の強化及びコンプライアンス

- ・ 事業拡大に向けて新たな組織体制を構築し、各々の職掌を明確にする事で質の高いサービスを提供すると共に、職員の満足度も向上させていく。

- ・ 職掌は明確なものが確立せず、それぞれの業務を前年度同様こなす形となってしまった。

- ・ 職員の自己評価、人事考課の面談は行ったが、職員自体がそれに慣れていないせいか職員自身が戸惑う傾向があった。