

平成30年度社会福祉法人東京緑新会事業計画

はじめに

今年4月から実施される報酬改定は、全国身体障害者施設協議会をはじめ、障害分野全体を通じても前回のようなゼロ査定は致し方ないがマイナスにはしたくないとの共通認識に立っていた。しかし、結果は平均0.47%と僅かながらプラスとなった。

とりわけ、報酬改定の主要なテーマは、共生型サービスや重度対応型グループホーム（最終的には日中サービス支援型GHとなる）等、高齢・重度化に焦点を当てたものとなり、看護師配置のプラス加算を含む成果があったと言える。昨年3月において、厚労省からの多摩療護園視察が少しでもそうした流れに貢献したとすれば幸いである。

しかし、様々な課題が見え隠れすることも確かである。共生型サービスの推進は障害特性に配慮してきたこれまでの障害施策から、地域生活障害者のみならず施設入所利用者も含め丸ごと介護保険制度に飲み込ませてしまうことへの危険性や、国が推進してきた施設からの地域移行を、地域におけるミニ施設化で代用するという方向性が作られてきた問題もある。

多くの福祉関係者が疑問に思うのは、障害の重い方々も生活介護等への通所により住まいの場以外での日中活動を保障し、生活のリズムと社会的な関りを確保するのが当たり前だとこれまで考えられてきたからである。だが一方で、医療的ケアや特別な医療支援を頻回に必要とする最重度障害者の方々は、通いたくてもできない健康状態である現実をも理解しなければならない。

今日の都内旧療護系施設は利用者の重度化が進行し、多摩療護園も生活づくりを基本とする施設としては、これまで経験してきた範疇を超える困難事態が増加してきている。これに対応するためには、施設内部における職員のチームワーク強化と、利用者理解が重要である。また、問題解決のためには施設内完結思考を突破し、他施設の実践のみならず、地域における様々な課題への取り組みの中にヒントが隠されているように思われる。

今後、利用者の重度化により問題が様々な拡大することが懸念されるが、そうしたことへの対処は、私たちがこれまでの経験や狭い知識に留まっている限り手遅れになりかねない危機感がある。一人ひとりの気づきの全体共有と、多様性に対する理解力を持たなければならない。今年度は課題を掘り下げ、問題点を浮かび上がらせて、利用者の生活と職場の力量を高め、全員で問題を解決できる動きのある年度としたい。

I 東京緑新会

1 法人全体としての取組み

(1) 今年度を取り組むにあたっての基本視点

ア 重度障害者支援を基軸とすることの再確認 (重度身障の「老舗」として)

- ① 多摩療護園の歴史性(利用者主体の尊重、自治会・園自治会定期協議会・懇談会)
- ② 社会的に取り残されてきた経過がある課題への視点
- ③ いわゆる8050問題の最も影響が出る層への支援が必要であること
- ④ 支援の困難性に対する経験の積み上げ、組織的経験と専門性の追求
- ⑤ 法人、施設職員に対する周囲からの期待感
- ⑥ 重度対応が報酬・助成金等相対的収入の高さがもたらす運営の安定性
- ⑦ 運営の安定性が職員処遇レベルの向上に繋がる

課題

- ⑧ ただし、重度障害者への対応は、支援のハードルを必然的に上げることになる
- ⑨ これまでの研究データから、年3%程度業務量が増加しさらに業務密度が高まる
- ⑩ 重度化は、利用者の身体機能の低下、病弱化と医療的ケア、認知機能の低下や混乱、記録の増大等が要因であり、国や都も認識しているが、対策が追いついていない
- ⑪ また、30年度報酬改定の共生型サービスは、3年後に65歳以上の入所利用者が介護保険となる可能性もあり、重度者ほど支援水準継続の危機が生じかねない
- ⑫ 今後の対策は、一部パート職員等の雇用はあってもこれ以上の雇用拡大は困難で、社会貢献で多様な層の人々との接点を持ち、逆に見守り等の協力要請も展望する
- ⑬ 生活施設の先頭を走ってきた中、この間の業務遂行は、園全体の英知を集め、試行錯誤を繰り返す領域に入ったといっても過言ではない
- ⑭ 報連相を徹底し、利用者・職員の状態像の把握に努め、重度化対策、新規事業方針対策等の分析等を行い、結果オーライではなく根拠に基づく取り組みとする

2 今年度の重点課題

(1) **重点課題** 最重度者、支援困難者等個別支援体制の強化について

ア 認知に障害がある利用者への刺激

- ① 例えば音楽クラブにオブザーバとして参加
- ② 一人にしない(落ち着いた時間とにぎやかな場所での時間=個別と集団のメリハリをつける)
- ③ 結果をすぐに求めない。記録の充実とカンファレンス

イ 極度に依存的かつ不安感を抱く利用者支援について

- ① 対象者は精神科領域の治療を受けている利用者が殆どで、医療機関、医療従事者、生活支援従事者との連携を密にする
- ② 症状の日内変動や長期変動を把握し、個別支援会議のほかに適宜カンファレンスを実施し、支援の成功例や失敗例等を基に支援改善の仮説を立てて実践する

- ③ 例えば、外出時に症状は治まり落ち着く傾向があり、施設外の方々と接点を持つ機会を増やす等、施設内自己完結支援にならない方策も検討する

ウ 高齢化と体調管理への対応

- ① 体の拘縮等高齢・重度化対応でのリハ・リラクゼーションニーズは高い
- ② 生活のリズムづくりへの意識的支援
- ③ 日中活動メニュー洗い出しと参加マップ作り（誰がどこにどのくらい。参加で来ていない人は？不足のメニュー類型は？）
- ④ 半強制的な日課対応や放置にならない日常生活づくりへの原則的対応
- ⑤ 利用者個々が1日、週、月単位でどう過ごしているかの把握と支援のための共有
- ⑥ 人間関係（どのような内外の人たちと接点があるのか⇒依存先をゆるく求められる関係の数等）
- ⑦ 利用者の病弱化、高齢化に伴う、延命措置の判断は本人の意思決定支援の徹底に基づくものとする
- ⑧ 利用者本人が終末期の状態となっても、医療機関を受けられる状況を最大限確保する
- ⑨ これまでの園内論議を踏まえ、終末期の支援は実施するが最期の看取りへの対応は当分の間園では行わないことを原則とする

エ 業務量の増加傾向に対する対応

- ① サイボウズ記録に関しては、体調、状態把握のチェック表や外出記録等パターン化できるものを簡易な表にし（突起覧あり）、コピーで記入の上活用。分かり易く早く作成（バリエーションの工夫で選択の豊富化）
- ② ADL 介助に関しては、業務量のバラツキが多い時間帯の対応に関して臨機応変に相互協力するシフトを検討する
- ③ 利用者の見守り等の対応については、日中等において複数同時に確認できるような活動や居場所の工夫を部分的に検討する

オ 地域との関係について

- ① 今後いわゆる社会貢献活動について、職員だけではなく利用者と共に考え、可能であれば利用者も何らかの関わり方を実践する等（できる人は少数と思われるが）を追求する。例えば地域の学習会に職員だけではなく利用者の参加を検討することや、高齢施設の地域住民向けカフェへの訪問等日中活動の社会参加・社会化を促進する

(2) **重点課題** 権利擁護・「虐待はしない・させない・許さない」への対応

ア 利用者の重度化状況は、ニーズの高まりに反して見守り度の低下をもたらし、放置や見落とし、不適切対応に繋がりやすい

- ・ 基本的には人員不足の問題が背景にあるが、人員が充足されたら問題が解決されるとは限らない。この仕事は感情労働と言われている側面があり、利用者の感情に振り回され同調することがしばしば見られるが、利用者がパニックになっても本人が安全な状態にあるかどうかをまず確認し支援者としては心を落ち着かせる。職員が慌てると負の相乗効果が始まる

- ・ もう一つは、利用者が思っていることやこだわっていることを見抜く力を自らの気づきの蓄積の中で養うことである。支援者には了解しがたいことでも、本人の障害状況や生活歴、経験等からその人の立場に立ってまずは共有することが支援の出発点となる
- ・ このことは、何も対利用者との関係ばかりではなく職員同士の関係においても、価値観の違いや手法の違いが現れるが、人はそれぞれ多様であり何故その差が生じるのか相手の主張や立場で逆に思考することも重要である。そして、明確な根拠に基づき相互に納得することである
- ・ 権利擁護の課題については、良くも悪しくもいつでも主観は湧き上がってくるが、客観的視点で今や社会的課題となっている虐待やパワハラ、社会的差別等の課題を考えて行こう
- ・ 今年度は、職員全員参加で虐待防止研修会を実施する。また、隔月で虐待防止内部委員会を開催する。

(3) **重点課題** キャリアアップシステムの改善

ア 職員が力量を高めることは、利用者にとって利益になるばかりでなく、職員一人ひとりにとって自らを高められる展望や新たな挑戦に繋がる

- ・ 前年度の取り組みを基礎として、全般的に職員の取り組みとして弱い部分を抽出して課題設定することや、最低限クリアすべき課題内容を各方面から上げてもらう
- ・ また、各職員はそれぞれ持ち味を発揮しており、オールマイティーで業務に取り組める職員を探すことにあまり意味はない。むしろ、各人が担当している業務に如何に専念しているか、利用者支援や職場の課題に向き合っているか等の姿勢が重要視されなければならない。特に独自の提案等は評価されるべきである
- ・ 今年度は、2年続けた10回シリーズ研修を行わないため、積極的に研修希望を挙げてもらう（全てが可能とはならないが）
- ・ 当然ながら、職員のキャリアや部署の違い、担当している利用者、専門G等の業務上の差がありこれらを加味した評価となるが、各人に見合った課題や役割りを設定して話し合えることを目標に取り組む

(4) **重点課題** 新規事業への取り組み

ア 〇〇地域における施設運営への挑戦（必要なこと）

- ①新たな施設運営に関する公募への対応準備。②様々な情報集積・分析。③人事。④研修。⑤新規事業開始を想定した既存施設の体制保管準備。⑥財政的課題の検討。⑦外部人材確保。⑧その他。

イ 〇〇地域における施設運営（指定管理）エントリーに関して

* エントリーは今後の法人の行く末にプラスの影響を与えるが、課題も多い

- ① 重度重複障害者中心とした施設は多摩療護園とイコールではなく職員主導とならざるを得ない要素が強まり、運営は難しいものの、生活施設として重心領域の入所に取り組むことの意義は大きい
- ② 医療との連携の重要性、及び日中活動の工夫

- ③ 基本区内の住民が利用対象なので、家族への配慮に留意する必要がある
- ④ 経営的には指定管理であるため契約の段階でつまづかないようにすべきだが、予測できることは事前に検討しておく
- ⑤ 人事異動に関しては予め想定のうち確定させ、現状の業務の遂行が滞りなく継続できる準備を行うとともに、新規事業体制に向けた研修を実施する
- ⑥ 特に利益を考えると実入りは期待できないが、トータルな経営を考えて極力現行平均賃金水準に見合った人事異動を追求する
- ⑦ また、将来に向けた課題と対応がイメージできないと次第に職員の意欲が失われることも念頭に入れ、活発な外部との交流・連携に務める必要がある

ウ 重度重複障害者のGH設立に関して

* 約5年間の家族との共同の取り組み（排除に抗してきた家族エネルギーの強さ）

- ① 縮退する近隣地域の中での団地再生と福祉の係わりがベース
- ② 関係団体とのコラボだから可能なGH（単独でははじかれる）
- ③ 東社協等施設関係者との共同活動
- ④ 煮詰まりつつある課題⇒市民の期待（自立支援協議会、自治体のスタンスは高齢化の中の丘陵地区対策）。都の政策的課題でもあること。国の基本方針⇒重度障害者にシフト⇒結果として新規「日中サービス支援型GH」が登場。報酬内容等検討を急ぐ。
- ⑤ 事業者公募は早くして1年半後に漕ぎつけるかどうか、なお公募の後建物整備に入るのだから〇〇地域における事業開始とはタイムラグがある

* 現状と今後

- ⑥ 現行シミュレーション10人70%利用計算約9,000万円/年額+光熱水費・家賃
- ⑦ H30年度都見直し案10人70%利用計算約8,300万円/年額+光熱水費・家賃
- ⑧ 上記見直し案は問題あり⇒東社協3分野合同で見直しを要望したが、都は実施時期を半年延長するのみ。争点⇒日額か月額か、重度と軽度がマイナス、そのため12/26に所管課へ逆提案。その後、都所管課から国の制度変更により一部補助内容上げる旨説明があった
- ⑨ 多摩療護園通所・入所と一体の運営でGHをバックアップ
- ⑩ 多摩療護園の職員・利用者に関わる日中、地域活動を、GHと連携する他法人等と共に学び実践できる関係づくり、周辺大学や学生との日常的な交流への展望
- ⑪ 国や都の制度変更等に振り回され、法人内プロジェクトは実施できなかったが、新たな体制を組み直し実施する。

3 その他の法人としての継続課題

(1) 「東京都地域公益活動推進協議会」の一翼を担い、地域社会貢献活動を実施する

ア 今年度は具体案等検討しよう

- ・ 都推進協・幹事会（地域ネットワーク推進委員会）の活動に継続参加する
- ・ 日野市社会法人地や域ネットワークの活動に継続参加すると同時に、障害分野や身近な地域での法人連携を強化する

- ・ 法人内に（仮称）「社会福祉法人東京緑新会・地域公益活動推進委員会」を設置し、活動を開始する。その際、自立支援推進委員会や地域移行促進コーディネート事業と連携を図り、積極的な取り組みを展望する。
- ・ 日野市法人ネットワークは29年度正式発足で、30年2月に現場職員向けの全体会を開催。市内法人連携の取り組みが検討されつつある。
- ・ 法人内地域公益活動推進委員会（仮称）H29年度内発足は時期尚早であったが、H30年度は環境が整ってきている。施設と地域を繋げる重要な役割から年度当初に立ち上げる。

(2) 「最重度障害者」が地域で安心して暮らせる場を求めて

ア 重度・重複障害者のグループホーム開設に向けて

- ・ 前述のとおりである

イ 最重度者への医療支援強化等を図った生活の場を求めて

- ・ 国の報酬改定に向けた身障協・制度・予算対策委員会の取り組みでは、東障協の先行実態が大いに役立った。
- ・ 医療的ケア実態調査は各方面から高い評価を受けている。引き続き取り組む。

ウ 併設型短期入所事業拡大の検討について

- ・ 4階静養室のショートステイ転換を実施する

エ 東京都からの委託事業「東京都地域移行促進コーディネート事業」の推進

- ・ 身障協関プロ大会での報告を目指す。
- ・ 他施設支援実践については確実に対応する
- ・ 多摩療護園自立支援推進委員会との連携については、委員会の位置づけ変更を確認したうえで、自立支援推進とこれから設置の地域公益活動推進の2つの委員会を合体させた方が望ましい。「地域連携委員会」（仮称）等、多角的視点による地域連携の拠点とすることで利用者のエンパワーメントにもプラスとなる。これ以上委員会を増やさないためでもある

(3) 法人としての職員支援・育成

ア 法人独自研修

- ・ 障害者差別解消法・障害者虐待防止法・意思決定支援等の学習会を工夫し継続実施する
- ・ 指導検査でも指摘された年1回以上の全職員研修を目指して取り組む（パート等非常勤、間接業務職員を含む）。独自課題を付加し、特に意思決定支援についても触れるようにする

イ 法人独自のキャリアアップ体制の構築

- ・ 多摩療護園研修委員会と連携し、研修内容を充実させる
- ・ 2年続けた外部講師による連続研修は中断し、施設独自で組み立てる
- ・ 研修への対応、ヒヤリング等を軸に人事考課の取り組みを継続実施する
- ・ 個人キャリア記録の管理徹底と工夫を行う

- ・ 前年度介護職員処遇改善加算活用で、キャリアアップ手当を創設したが引き続き改善実施する
- ・ パート職員への業務情報提供や研修実施、ヒヤリングの機会等を意識的計画的に実施する

ウ 外部研修派遣（受講及び講師）

- ・ 引き続き外部研修に派遣する
- ・ 研修会発表や講師派遣は予め準備期間を考慮して、早めに計画を立て目標の時期に対応できるよう意識的な取り組みを行う。サポート体制はその都度複数でチーム作りを行い、発表者の負担を軽減する。外部からの依頼等も積極的に受けるようにする

エ 他施設見学等の独自企画（受け入れ及び見学依頼）

- ・ 受入れは原則拒まない。外部見学・研修は目的意識を持ち積極的に企画する

オ 障害者雇用対象職員への支援

- ・ 外部ジョブコーチ等との連携を図りながら、サポートチームを明確にし、チーム内の情報共有と施設内職員への発信を心掛ける（サイボウズメッセージ機能等の活用）。当該職員にとって働きやすい環境を整える。また、障害者雇用率等制度変化や関連する問題への対応を行う

カ 非正規職員等の就労環境改善への支援

- ・ 必要な研修は、当該職員と話し合い確実に実行する
- ・ 状況把握については、ヒヤリングの機会等を活用し把握に努める

キ ストレスマネジメント体制の継続と強化

- ・ ストレスチェックと相談体制を継続する
- ・ 業務上の課題や勤務状況等の問題点を洗い出し対応策に繋げる
- ・ アンガーマネジメント研修については、過去の参加状況を把握し受けていない職員は受けられるように取り組む
- ・ 他施設の取り組み等から学ぶ

ク 施設間ネットワークづくり

- ・ 「サービス管理責任者（相談支援従事者含む）」「看護師」「生活担当職員」「栄養士・調理」「療法士・日中活動担当者」の東京都身体障害者施設協議会の各ネットワーク会議に積極的に参加する。
- ・ その他、日中活動担当者が中心に行ってきた、東社協身障福祉部会従事者会、近隣地域施設間ネットワークづくりは、組織的活動と位置付け継続する

（４） 障害者の権利擁護

ア オンブズパーソン制度を活かして苦情・虐待等の問題に対応する

- ・ 苦情解決に関しては、引き続き利用者自治会等様々なチャンネルを通じて潜在的な不満等に着目しながら、オンブズパーソン委員と共同で対応を図る
- ・ 年度で全職員が１回以上虐待問題について研修が受けられるようにする

- ・ 虐待防止委員会が、従来からのオンブズパーソン体制の中に位置づけられていることを十分認識するとともに、オンブズパーソン委員の助言に基づき有効な内部研修を企画する
- ・ 今年度から、心理的虐待や不適切なケア等疑わしい事例が発生していないか、サブ・リーダーが虐待防止委員となって拡大リーダー会議の一定の時間虐待防止内部委員会を開催する。その内容は適宜オンブズパーソン定例会で諮るようにする

イ 利用者コミュニケーション係わる権利擁護の取り組みについて

- ・ 外部からの ST による支援を毎月拡大したが、記録等を意識的に行うようにする
- ・ 専門的担当職員に加え対象利用者の個別担当職員も極力 ST 来園の際に業務配置できるようにする
- ・ ST への支援結果等のフィードバックを強化する
- ・ OT 受け入れは、外部のフリー人材が見つからないが引き続き検討する
- ・ この取り組みは、意思決定支援等に繋がる重要な支援で、一定の成果をまとめて身障協全国研究大会実践発表を目指す

(5) 防災対策・防犯対策に取り組む

ア 防災対策訓練と被災時の対策

- ・ 年間を通じた防災訓練、救急対応訓練等を確実に実施する
- ・ 被災時の対策計画を検討する
- ・ 地域での防災対策の取り組みに参加し、情報共有に努める

(6) 情報管理・共有化

ア 更新されたホームページの運用について

- ・ ホームページの更新については連携の在り方を検討し、速やかな対応が可能になるよう努める
- ・ ホームページの内容に関しても、サイボウズ等で広く職員に意見を求める等、引き続き改善に努める

イ 広報紙編集体制への協力と紙面の工夫について

- ・ 紙面がワンパターンとなっており、福祉全般や身近な地域課題や意見・出来事等につて書き手を増やすよう声掛けする。

(7) 社会福祉法人改革に対応した取り組み

ア 体制整備

- ・ 理事会を中心とする業務執行体制の確立
- ・ 内部管理体制の整備
- ・ 議決機関としての評議委員会の確立

イ 地域公益活動の体制づくりと実施

II 障害者支援施設多摩療護園

(1) 施設入所支援・生活介護の活性化

ア 虐待防止に向けた取り組みの強化

- ・ 法人内全職員が障害者差別解消・障害者虐待防止に関する研修を最低年1回受講する
- ・ 職員個々の支援スキルを高めるとともに、権利擁護にチームワークが発揮できる職場環境を目指す
- ・ 虐待防止内部委員会を隔月開催し、報告内容をオンブズパーソンに諮る

イ 利用者の重度化対策

- ・ 業務全体の現状分析を行い、職員が共通認識を持った上で、支援内容、職員配置等の最適化を模索する
- ・ 利用者の支援量が増加の一途をたどる中、生命維持に必要な医療的ケア、権利擁護の要となる意思決定支援を重視しつつ、利用者の社会参加を図る

ウ 個別支援チームの再編成と男女協力体制の構築

- ・ 個別支援担当チームを男女混合として、多角的視点から利用者のQOL向上に取り組む
- ・ 日常生活支援において男女職員が協力できる職場環境を醸成する

エ キャリアパス制度の導入・定着について

- ・ 平成29年度に引き続き多摩療護園として目指すべき職員像を提示する自己点検チェックシートを活用し福祉職員としてのキャリアパス（自己成長の道筋）形成を行う。なお、今年度は多摩療護園の職員として最低限押さえてほしい項目を各専門分野、他部署から出させることで全体のスキルアップを図るとともに他部署の知識、経験を知るための項目を追加する。

オ リスクマネジメント体制の継続と強化

- ・ リスクマネジメント委員会において、ヒヤリハット・事故の定義を明確にし、全体で共有する
- ・ リスクマネジメント委員会を中心に、ヒヤリハット・事故報告の定期的分析に基づく改善策の検討を実施し、周知・徹底により事故の削減を図る

カ 総合的利用者支援の追求

- ・ ①「意見交換会」②「介助検討会」③「支援検討会」等タイムリーな内容の園内学習会を引き続き実施する

キ 利用者のエンパワメント向上と自立支援

- ・ 地域移行促進コーディネート事業との連携による新たな利用者支援・活動を追求し、地域公益活動と合わせた地域相互協力体制を模索する
- ・ 学習会の企画・実施
- ・ 自立生活センター等外部支援団体との連携によるピアカウンセリングと園内ILPの継続的フォロー

- ・ 地域連携の取組への利用者参加を追求する
- ク 利用者への適切な医療的支援と対応**
 - ・ 援護の実施機関との情報交換を密に行う
 - ・ 利用者・家族からの延命・救命に対する意向の適宜確認を実施し、各選択に対する事業者としてのリスクや課題への説明責任を十分に果たすとともに、支援体制の充実を図る
 - ・ 利用者が終末期の状態となっても、医療機関を受けられる状況を最大限確保する
 - ・ これまでの園内論議を踏まえ、終末期の支援は実施するが最期の看取りへの対応は当面行わないこととする
 - ・ 利用者の急変時において、誰もが統一した対応がとれるよう訓練し、夜間時等の応援体制についても明確化する
 - ・ 看護班による介助班職員への医療的ケア向上の取り組みを強化する

(2) 各委員会活動

ア 防災委員会

- ・ 火災、大地震を想定した夜間含む防災訓練、救急対応、普通救命講習の実施
- ・ 消化機器含む防災設備等の点検、管理、取り扱い説明・全体への周知
- ・ 消防計画の更新、災害時の事業継続計画（BCP）についての検討
- ・ 地域での防災対策の取組みに参加する

イ 安全衛生委員会

- ・ 職員の危険及び健康障害防止、安全及び衛生教育、快適な職場環境形成
- ・ 健康診断の実施と、健康の保持増進に関する啓蒙
- ・ 労働災害の原因調査及び再発防止対策の周知徹底

ウ リスクマネジメント委員会

- ・ ヒヤリハット・事故報告書の集計、分析、再発防止対策の検討
- ・ 事故防止のための職員及び利用者並びに関係者への啓発、教育、広報等

エ 食生活委員会

- ・ 安全でおいしい食事の提供に向けた、食事内容、食形態の見直し
- ・ 食中毒学習会、食札の更新、誕生日カード作成、食事環境の整備

オ 研修委員会

- ・ 園内研修、外部研修及び職員派遣研修の企画・周知・実施
- ・ アンケートの実施及び集約、各種研修の情報提供

カ 生活用具委員会

- ・ 車いす・クッション等補装具全般の修理・作製に関わる対応
- ・ 吊り具、ナースコール点検

キ 地域連携エンパワメント委員会

- ・ ピアカウンセリングと園内 ILP の継続的フォロー及び学習会の企画・実施

- ・ 地域移行促進コーディネート事業と連携した新たな利用者支援、活動の追求
- ・ 地域公益活動との連携

ク IT委員会

- ・ 園内ネットワークシステム及びPC管理
- ・ ホームページの管理及び適宜更新

(3) 障害者支援施設の日中活動方針

ア 重度・高齢化する利用者に適した日中活動支援の再構築

- ・ 様々な地域活動との接点を持つ日中活動支援を目指すため、日中活動・個別支援のあり方を根本的に見直し、ケアコミュニティづくりに取り組む
- ・ 重度・高齢化する利用者の日中支援を専門職（PT・ST・OT）と連携し、他事業所等での取り組みも参考にしながら再構築する
- ・ 広く地域住民との関係づくりやボランティア受け入れ体制を積極的に行う

イ 人材育成に貢献するとともに、職員のスキルを高める

- ・ 小・中学校の職場体験、世代を超えたボランティア体験、教員免許取得の介護等体験、介護実習生等の受け入れ体制を充実させる
- ・ 他施設の見学や研修及び他施設職員の研修受け入れ・交流等を通じ、職員の学ぶ姿勢を強め、スキルアップに繋げる

ウ 障害者雇用支援事業（就労移行前研修プログラム）へのサポート体制の充実

- ・ 特別支援学校と連携を図り、ジョブサポート・職場実習等を受け入れる

Ⅲ 短期入所事業

(1) 短期入所事業の運営について

増床による3床体制への移行を安定的に行うことを前提に、利用率の向上、空床型短期入所事業の積極的な取り組みを行う。また、新規利用者登録者の獲得に向けた取り組みを計画的に行う

(2) 短期入所増床計画について

診療室を短期入所事業用居室に改修し、併設型短期入所事業（現行2床）を3床とし、在宅障害者支援の強化を行う

Ⅳ 平成30年度地域福祉部通所事業

(1) 30年度の利用者数及び目標値について

- ・ 利用予定者数の目標値を1日29名として利用調整を行う。
- ・ 利用率は、前年実績と同程度（85%）として追加利用の打診等を行っていく。

(2) 多様化するニーズへの対応力向上について

- ・ 登録利用者の変動や身体機能の変化等があるが、利用者のニーズまたは身体機能の多様化に対応で

きるよう、新たな活動グループ構築を継続する。

- ・利用者及び家族の意見を取り入れながら、適宜または定期的に利用者懇談会を開催する。

(3) 虐待防止に向けた取り組みについて

- ・権利擁護及び虐待防止の観点から、身体拘束になり得る事象の確認、支援内容の記録を徹底する。
- また、職員セルフチェックリストの活用や適宜学習会を開催し啓発に努める。

(4) 情報開示について

- ・事業所の活動及び様子を当法人ホームページを活用し、地域または利用者・家族に向けて月1回程度を目安として内容を更新する。具体的には同法人内で開催されているイベントや外出企画時の様子等を閲覧出来るように対応する。

(5) 清潔保持に向けた取り組みについて

- ・感染症の予防や肌への刺激を考慮し、清拭については布おむつから使い捨て可能な不織布への対応に移行していく。

V 平成30年度 地域生活相談室おあしす

(1) 相談支援事業

① 計画相談支援: 指定特定相談支援

(ア) 主たる対象

- ・知的障害者、身体障害者を主たる対象とする。
- ・同一法人内の施設入所支援の利用者については、対象としない。
- 但し、おあしすと地域相談支援の利用契約を結んだ同一法人内施設入所支援利用者については、計画相談支援も希望により対応する。

(イ) 事業の展開

- ・契約利用者の増加により、本年度は新規登録(契約)は「原則停止」とする。

② 障害児相談支援(障害児通所サービス利用援助)

(ア) 主たる対象

- ・18歳未満の知的障害児、身体障害児を主たる対象とする。

(イ) 事業の展開

- ・契約利用者の増加により、本年度は新規登録(契約)は「原則停止」とする。

③ 地域相談支援(地域移行支援と地域定着支援)＝指定一般相談支援

(ア) 主たる対象

- ・知的障害者、身体障害者、障害児を主たる対象とする。
- ・地域移行支援については、同一法人内の施設入所支援の利用者も対象とする。
- ・地域定着支援については、日野市、多摩市、八王子市、国立市で生活を開始される方を対象と

する。

(イ) 事業の展開

・「地域移行促進コーディネーター」業務との調整を図りながら事業執行を行う。

④ 基本相談支援

(ア) 主たる対象者

・地域の知的障害、身体障害児・者及び施設入所者を対象とする。

(イ) 事業の展開

・計画相談支援、障害児相談支援、地域相談支援の利用者に対する基本相談支援に対応する。

⑤ サービスの質の確保・向上、地域連携・資源開発・ネットワーク

(ア) 日野市地域自立支援協議会

・相談支援部会委員を派遣する。

(イ) 日野市計画相談支援・障害児相談支援の実施に係る連絡会

・日野市障害福祉課が主催する相談支援事業者連絡会に参加する。

(ウ) 在宅療育支援地域連携会議

・東京都重症心身障害児等在宅療育支援事業で実施する南多摩保健所管内在宅療育支援連携会議に参加する。

(エ) 近隣の特別支援学校

・東京都立七生・八王子・八王子東特別支援学校、多摩桜の丘学園の4校は、生徒・卒業生と計画相談で繋がることから連携を強めていく。

⑥ サービスの質の確保・向上 苦情解決

・多摩療護園の苦情解決の仕組みを採用して対応する。(別紙「概要」書面あり)

⑦ サービスの質の確保・向上 研修

(ア) 相談支援初任者研修・現任研修

・相談支援専門員の資格失効になることのないよう、現任研修の受講を行う。

(イ) その他の研修・研鑽

・職員の支援技能向上に向けた研修への参加を積極的にすすめる。

⑧ 運営体制

(ア) 運営体制

・会計・経理、勤怠管理、安全衛生、防災、苦情解決、サイボウズ等は従前通り多摩療護園の一部として取り扱う。

・法人内の意思決定及び連絡調整のため、管理者(おあしす室長)は、法人リーダー会議などに参加する。

(イ) 人員体制

・常勤2名の体制を基本として事業の執行にあたる。

・うち1名は、管理者、相談支援専門員と地域移行促進コーディネーターを兼務する。

・常勤2名で、主に身体障がいの方担当、主に知的障がいの方担当を分担する。

(2) 東京都地域移行促進コーディネート事業

① 事業の展開

本事業は施設利用者の地域生活への移行を促進することを目的とする。都内外の19施設を担当しており、各施設と連携して入所者の地域移行促進を働きかけている。各施設の取り組みなどの情報共有、個別支援・相談、学習会開催、市区町村や担当施設のコーディネーター及び事業者(相談支援事業所など)との連携を実践する。

② 当園での取り組み

(ア) 地域連携エンパワメント委員会の活動、運営、人材育成を含めた組織強化を同委員を兼務して取り組む。

(イ) ピアカウンセラー、ピアサポーターらと連携してエンパワメント向上を目的としたピアサポート活動の実施、開拓を図る。

(ウ) 都内の社会資源収集と利用者が関わる相談支援事業所との連携を強化する。

③ 担当施設、受託施設、新規開拓・受入促進員との連携

(ア) ブロック会議の開催

(イ) 各施設の地域移行に関わる取組、実績状況を定期的に確認して情報共有を図る。

(ウ) 意向調査や啓発活動を通じて担当施設または利用者・家族から要請があった場合、訪問面談を行い関係者と必要な調整を図る。