

この1年を振り返って

H30年度は、年度当初から重度・高齢・病弱（重症化）の問題が最重要課題とされてきた。そのため、5月には多摩療護園に11施設が集まり、各施設がレポートを用意して重度化の進行でどのような現象が始まっているのか等を話し合った。

その結果、①コミュニケーションの困難性増大。②ナースコール使用困難者と頻回者の二極化。③日常生活動作（以下「ADL」という。）ケア量の増大。④医療的ケア・高水準の医療支援・通院・入院・死亡が増大。⑤延命しないとしたケースは救急隊搬送困難。⑥心身の障害が進行し絶え間ない見守り。⑦意思疎通困難により原因不明の傷・怪我が多発し調査も長期となる。⑧ヒヤリハット・事故件数の増大。⑨各種記録の増大。⑩支援業務量が毎年上昇、等々のほぼ共通した状況が浮かび上がった。

問題は、どのような解決策が見出せるかであり、看護師の夜勤化を図った施設や意識・体温・脈拍・呼吸・血圧等常時把握のバイタル測定装置を導入した施設の報告が話題となったが、日々の悪戦苦闘は共有できたものの、決定的な処方箋はない。

多摩療護園では1年間で6名の方が亡くなり、入院、欠員等上限予測700日の1.7倍1192日、減収は3,960万円、他の収入等もあり当初予算見込み額から約1,000万円の減収にとどまったが、地域、病院、他種別、都外施設等から最重度障害者支援の拠り所とされる都内療護系施設が、少数施設群でありながら、過大ともいえる使命を担っている。

業務量が増加し支援密度が高まってくると、職員の見守りやコミュニケーション機会、時間等も制約を受け、日常的に不安感を抱く利用者が混乱した様子を見せる。しかし、多摩療護園ではこの1年間、そのような利用者の方々是比较的落ち着いていた。支援者同士の意見交換や個別対応の工夫、記録等が前年度よりも意識的になされていた。

だが、年度当初、個別生活支援強化を意図した、利用者の状態・ニーズと支援内容が一致しているかどうかを探る利用者ニーズの相対的比較分析や、外部の人たちとの接点を多くしていくような工夫等は、途中で挫折したり取り組みが一貫性に欠けていたりしてできなかったものもあった。他方、作業療法士（以下「OT」という。）の採用によって、園芸活動や補助具開発で新たな日中活動メニューが生み出され、スイッチ類の工夫から利用者の感情に訴え、表現力の発動に繋がるきっかけを掴みつつあることは特筆される。

利用者の意思決定支援については、延命の課題で議論となったが、地域生活移行等のこれまでの取り組み経験を越えるような議論は十分されてこなかった。利用者がしたくないことを無理に押し付けることは意思決定権に反することだが、認識力が低下しつつある利用者の主張を基に本人の不利益な結果を容認するような姿勢も問題である。今後このような事例をケース会議等で話し合いながら、支援パートナーの視点を見定めていく慎重な意

見交換を追求していかなければならない。そうした課題が、利用者支援の中で散見された。

1 平成30年度事業 法人全体の取り組み概括報告

前年度方針では、多摩療護園の歴史性(特に利用者主体の尊重)や地域社会に対する関心、専門性の追求、重度化対策・対応、新規事業、報連相徹底を意識する等の基本視点に触れたが、前頁の記述にもあるように「重度化問題の評価、専門性の追求・実践、地域・社会に対する関心」等はそれぞれレベルの差はあるものの徐々に意識化されてきたようにとらえられる。半面、改めて「当事者主体と支援に対する認識の未整理、新規事業(施設の受託)はハードやソフトの課題整理が付かず撤退、施設内ネットワークシステム(以下「サイボウズ」という)が定着し情報共有されてきた状況下でも利用者支援上の報連相が不十分」であった等が一部で見られた。このことは、翻ってとらえると、大小様々な課題を集約し責任をもって詰めていく機能が低下しているということであり、一定の時間をかけて論議を尽くすべきものと、すぐに認識し対応しなければならないものの判断と整理が不十分になっているということでもある。したがって、確実な情報伝達を意識した報連相を全員で再確認し、職員・役職者それぞれが「責任性」を発揮することが問われた1年でもあったととらえる。

2 重点課題

(1) 最重度者、支援困難者等個別支援体制の強化

当初予定	取り組み	評価
ア 認知に障害がある利用者への刺激	① 音楽クラブにオブザーバとして参加他 ② 極力一人にしない ③ 記録の充実とカンファレンス	・参加は、一定の努力が見られたが利用者が亡くなった ・女性は集団と個のメリハリある時間が生み出されていた ・サイボウズ・メッセージ機能での論議エッセンスは個人記録に整理し掲載すべき
イ 極度に依存的で不安を抱く利用者支援	① 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という課題は個別支援の要としてきた ② 症状の日内変動や長期変動を把握し、適宜カンファレンスで、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 施設内自己完結支援にならない方を意識する	・看護職員の交代もあり、生活部内の医療職と生活支援職の連携が不十分、もっと意思疎通を図る必要あり ・対象とされる利用者は概ね落ち着きを取り戻していたが、努力の過程などが整理され、考察等がまとめられていない ・施設外の人との接点を増やす努力が依然求められている

当初予定	取り組み	評価
------	------	----

<p>ウ 高齢化と体調管理、日中活動への対応</p> <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常生活での体調管理や日中活動等支援上の留意点について意識しながら、本人に適合した支援のあり方を追求する ・終末期の支援について医療職と連携しながら取り組む 	<ol style="list-style-type: none"> ① 猛暑を意識した水分摂取 ② 重度化に対するリハビリ・リラクゼーションニーズへの対応 ③ 生活のリズムへの意識的支援 ④ 日中活動メニューの洗い出しと参加マップ作り、(参加できていない人や不足のメニュー類型は?) ⑤ 日課の強制ではなく、行きたいと思えるメニュー作り ⑥ 利用者個々が日、週、月単位でどう過ごしているかの把握と適合的支援のための情報共有 ⑦ 施設内外の人との関係づくり ⑧ 延命処置の判断は原則本人の意思決定支援の徹底に基づくものとしていく ⑨ 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 ⑩ 終末期の支援はそれぞれの利用者の状況を踏まえて実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ・医師のレクチャーを受け水分摂取の重要性を理解し留意してきた ・ニーズの分析と運動室支援体制のバランスの検証が必要となってきた ・OTの努力による変化も見られ今後を期待する ・日中活動担当リーダーが参加状況を把握、マップはできていない ・選択肢は人のためになる、役立った等、自己肯定感を確認でき内発性が高められるメニューに期待 ・利用者の状態とニーズの比較感を探る試みは考察が不十分で中断。日中活動支援は個々に大きな差があり評価と適合性が要である。再チャレンジに期待 ・ボランティア等外部の人との関係づくりは、意識されつつあるが、成果はまだ出ていない ・3月の利用再契約会で取り組んだが、取り組みが遅れ医療・ケアチームの稼働は次年度へ繋げる ・主治医の努力で問題はなかった。利用再契約では最低ラインでも医療が受けられる点滴等の意思表示の必要性を呼びかけた ・看取りについては、医療機関及び医師との連携が不可欠であり、今後も状態に応じて病院と施設を行き来する対応となることを改めて周知した
---	---	--

(2) 権利擁護・「虐待はしない・させない・許さない」への対応

当初予定	取り組み	評価
<p>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がやすい</p> <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・そのため、研修機会を設け、重度障害者施設の状況や当事者の特性に応じた虐待防止と権利擁護に努めるようにする 	<ol style="list-style-type: none"> ① 利用者の感情に振り回され同調することなく、利用者がパニックになっても職員が慌てると負の相乗効果が始まることを冷静にとらえて支援する ② 利用者がこだわっていることを見抜く力を自らの気づきの蓄積で養う。支援者には了解しがたくても、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共有する ③ 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、人は多様であり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よう取り組む ④ 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く ⑤ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・多くは向精神薬を服用しているが、概ね薬の調整が上手くいっていた。過沈静の状態もなかった。また、特定の利用者には職員間の情報共有がこれまで以上に意識されていた ・「だめだ」という結論を導き出すための否定形の話の進め方は自主性や創造性を奪うことになるが、そうした会話も見受けられた。利用者への情報提供のあり方や話の進め方等改めて意見交換する機会を今後現場で検討すべきである ・利用者支援のあり方で一方的な意見対立があったり、意見の強い者に従うや、ことさら長年の慣習から逸脱しないようにしたりする様子も窺えた。同性介助の原則から同性のみの議論となり客観性が損なわれる危機感もあり、支援をめぐる議論を男女で行う工夫がなお求められている ・オンブズパーソン長谷川講師の多様な主観を認めながら整理していく手法は参考になった ・虐待をめぐる外部講師による研修や職員による伝達研修、研修委員会によるアンケート調査と園の評価等を実施した。懇談会において利用者と職員が同時に、虐待問題や意思決定問題について、議論したことは意義があった。虐待防止内部委員会をサブ・リーダー中心に構成した

(3) キャリアアップシステムの改善

「職員自己評価チェックシート」を活用した職員キャリアパス制度（自己成長の道筋確認）を実施した。概要は、年度当初に多摩療護園職員として目指すべき職員像を明示した自己チェックシートを職員に配付し、自己の働き方をチェック、評価させ、課題を認識させる。その上で第二回目の同シート提出時期である10月までを課題取り組み期間とし、改善状況を提出させるというもの。これに基づいて、園長及びチーフ・リーダーが職員一人ひとりと面談し、課題の取組状況、当該年度の自己目標の進捗状況などを聞き取り必要な意見交換を行った。今年度は、他部署、専門グループ等の知識を習得することを目的とした項目をチェックシートに追加した。なお、昨年同様、面接結果及び研修報告提出状況を評価し年度末一時金の支給金額に反映させる対応を行う。

【平成30年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>4月当初に職員自己評価チェックシートを記入提出する。その上で第二回目提出期日（10月末）までを、課題取組期間とし、課題解決に取り組む。</p>	<p>平成29年度3月段階で、30年度用チェックシート内容を確定、職員周知すると共に、4月に対象者全員に提出させた。</p>	<p>29年3月にチェックシート原案を職員に周知、意見を聞くなどの対応を行った。また、29年度分の「年度末手当」を職員評価結果に応じて3ランクに分けて5月に支給した。こうした一連の流れを受けてキャリアパス制度の取組スケジュール、制度理解が職員間で図られたと評価できる。</p>
<p>各専門グループ等の知識、他部署の業務内容等を知ってもらうための項目を新設し、具体的周知6月に全体化する。</p>	<p>今年度は、専門グループ等から「用具」、「短期入所事業」、「看護班」他部署から「地域福祉部」「給食班」「相談支援事業」の知識を習得してもらうための項目（いずれも初級編）を設定、模範解答を6月に全体周知した。</p>	<p>各専門グループ、他部署から多摩療護園職員として「これだけは押さえてもらいたい、知っててもらいたい知識」を書き出させた。これを職員に習得させるために新たな項目を設定した。相談支援事業及び短期入所事業の制度面、生活部職員の地域福祉部に対する知識不足が目立った。この点を考慮し、短期入所事業では次年度の事業計画に同事業について職員が知る機会を設けることとした。</p>

<p>園長及びチーフ・リーダーによる職員面接を10月、11月に実施する。この面接結果、職員研修受講状況、同報告書提出状況等を加味し職員評価を確定、評価に応じた年度末手当を支給する。</p>	<p>職員自己評価シートの提出を10月末とした。また、12月から園長、チーフ・リーダーによる職員面談を行った。</p>	<p>年度当初の聞き取り点を踏まえ各自の取組状況、意識変化などを聞くことが出来た。面談に対する職員評価としては、管理者層と職員が直に話す機会が常設された点については評価が高かった。また、面談の中で職員の希望、園運営に対する問題提起などの課題も挙げられた。職員面接で提起された課題に関して年度を通じて取り組んでいく対応が求められている。なお、処遇改善交付金を原資とした30年度末賞与に関しては給付費確定後の5月末に支給する予定であるが、昨年同様、年度を通じた職員評価に基づき支給額に差をつける形とする。</p>
<p>平成31年度チェックシートの論議を行い次年度に備える。</p>	<p>31年1月段階で次年度方針を固め、3月にチェックシート原案を作成、職員に周知した。</p>	<p>キャリアパス制度が単年度で終了するものではないことを職員に認識させることが出来た。一方、面談等でも当園の任用制度体勢が未整備であるなどの課題が指摘されたため次年度の検討課題とした。なお、31年度チェックシートは、勤続年数による3層分け（3年未満、7年未満、その他）を行うと共に、記述式回答欄を設けることで、職員の知識、介助に関わるスタンス等を把握するよう工夫した。</p>

(4) 新規事業への取り組み

①ア・イ ○○地域における施設運営（指定管理）エントリーに関して

この課題については、平成30年11月17日の理事会において応募の中止報告を承認したが、その理由については、日常生活支援上の基本ソフトイメージに、出来上がっているハードが合致していないことが大きな問題であった。

新規事業への挑戦は、これまで待ち望んできたことであり、断念することは妥当であったと言いつつも、今後に向けた教訓として活かしていかなければならない。そのためにも、既存施設の事業が、広く職員全体の共通認識と職員のいわばバージョンアップによって実行され、将来に向けた対応が準備されるよう、一人ひとりが持てる力や次への可能性を呼び覚ましていただきたい。

② ウ 重度重複障害者のグループホーム設立に関して

当初予定	取り組み	評価
<p>約6年間の家族との共同の取り組みを土台に設立へ向け前進させる</p> <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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であり、情報を集める ・関係福祉団体とのコラボを期待してきた経過から連絡を密にする ・東社協等施設関係者との共同活動を継続する ・市民の期待もあり自立支援協議会の場を有効に機能させる ・結果として新規「日中サービス支援型GH」で考える ・事業者公募はどのようなになるか 	<ul style="list-style-type: none"> ① グループホーム(以下「GH」という。) 「設立に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、家族会との連携により、GHのハード・ソフトの全容を固める ② 共同連携組織「団地PT」との協議を引き続き行う ③ 東社協福祉連絡会での共同の取り組み ④ GHの見学 ⑤ 報告会や講演会等の企画 ⑥ 新たな動き ⑦ 今後の取り組みに向けて 	<ul style="list-style-type: none"> ・都のGH助成が月額から日額制となりそうで、構想する重度対応型ほど収入見通しの大幅減額が明白化。最優先でこの問題への対処が必要となり、致し方なかった ・URと共同で話あったが、行政対応が消極的で進行の遅れが避けられないことが判明 ・既存のGHが多数日額制問題で騒ぎ出し、都との折衝に努めた ・先の見通しが立たず中止 ・上記同様中止。次年度に期待 ・月額制で重度対応型GHほど収入見通し厳しくなると都に訴えてきたことを踏まえ、東京都は国の人員配置基準上限である利用者3人対職員1人を超える2対1の補助制度を提示、日額制への転換による減額分は解消の目途が立った ・都心での重度入所施設設置が一定期間続いたが、入所施設は増やさない国の方針の中、この動きは終了と福祉関係者で語られており、重度対応型GHへのシフトが区部を中心に進む見通しである。職員間で現状認識を共有するためにも、園内プロジェクトチームを開始し、課題と展望(第2生活介護との同時開設等を含む)を生み出す取り組みを積み上げる。また市への働きかけを強めていく

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

当初予定	取り組み	評価
<p>ア 今年度は地域公益活動の支援具体案等の検討まで漕ぎつけよう</p> <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当面の目標は市内近隣地区施設同士の情報共有と様々なニーズの掘り起こしであり、先行実施の取り組み現場見学等も日野社協との連携を図りながら実施する ・これらの活動においては、利用者の社会参加と関係する内容が含まれるよう意識的に追求する ・まだまだ園の日常業務とは解離しているが、外部との接点が増える手立てを考え相互の活動利益が交わる手法を実現させていくように努力する 	<ul style="list-style-type: none"> ① 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 ② 日野市社会福祉法人ネットワークの活動に継続加すると同時に、障害分野等身近な地域での法人連携を強化する ③ 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 ④ 日野市法人ネットワークは29年度に発足で、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り可能な限り参加する ⑤ 法人内地域公益活動推進委員会（仮称）29年度内発足方針は時期尚早であったが、30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 	<ul style="list-style-type: none"> ・園長が法人・園・東社協身障部会を代表して参加する取り組みであり、積極的に取り組んできた ・園長が代表であり幹事会を定期的に開催し、様々な取り組み等に対する進め方を、日野社協の事務局と連携しながら実施し、役割を果たした ・「社会福祉法人東京緑新会・地域公益活動推進委員会」の設置方針は、「地域連携・エンパワメント委員会」という名称で、利用者・職員・園が一体となり地域交流や自立、地域公益的活動を行う組織として再出発することとした。なお、自立支援推進委員会は、15年間の歴史を終え発展的に解散となった ・5月～8月にかけて防災シンポジウム準備活動に参加し、シンポも成功した。11月の法人ネット地区中堅・若手職員意見交換会に参加。2月イベントにも参加した 3月には地域福祉フォーラムで施設の取り組みを発表した ・前述の「地域連携・エンパワメント委員会」が動き出し、法人ネットで作成した「社会福祉法人活用ガイドブック」掲載の入浴設備や車いす無償貸し出しに、障害者・家族が応募してきた。また、地区児童・民生委員会との連携の動きも始まった

(2) 「最重度障害者」が地域で安心して暮らせる場を求めて (*内は年度報告)

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

⇒ 今後も、東京都が先行している課題を身障協・制度・予算対策委員会の取り組
みを通じて国に伝えていく必要がある。30年度は、東京都の相談支援事業の
状況について委員会へ報告した

- ・ 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

⇒ 医療的ケア実態調査は、東京都所管課にも情報提供し、都内施設の重度化対策
の検討材料として認識されるようにと伝えた

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

⇒ 新規ショートステイ1床の増設は、スタッフルームに隣接しているため利用者家
族から安心感があるとの評価を受け、緊急一時保護の利用ケースも増えた

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

- ・ 関東甲信越地区身体障害者施設協議会（関ブロ）大会での報告を目指す

⇒ 関ブロ大会での報告は、地方と比較し東京の地域移行の取り組みが先行しており
70代の地域自立例等に関心が集まった

- ・ 他施設支援実践については確実に対応する

⇒ 当然ながら、他施設利用者のコーディネートは気を使い、他県施設等は頻繁に面
談に行けるわけでもなく苦勞が想像される。そのため責任を持って対応している
様子が窺え、当園の信頼性を高めていると言える

- ・ 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、多角的か
つ共通の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メント（自
己開花）にもプラスとなる。類似性のある委員会を増やさないためでもある

⇒ 結果的に『地域連携・エンパワメント委員会』の名称となり、上記の目的を果た
すのに相応しい名前の委員会が誕生した

(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

- ⇒ 以前は実施したが障害者差別解消法の研修は行っていない。他は実施した
- ・ 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

- ⇒ 職員全員の悉皆研修を実施した。懇談会での意思決定支援等の利用者・職員共同の研修が良かった。懇談会を活用した学習の機会（中島医師による排泄に関する学習の機会も利用者から反響あり）は、今後も意識的に準備すべきである

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、ヒア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、ヒアリングの機会等を意識的に実施する
- ⇒ 前年度と異なり年2回のヒアリングを行い、個々の課題や問題意識について語ってもらい、取り組み状況や変化等について話し合った。個々人の努力を汲み取る指標がまだまだ少なくさらに工夫が必要である

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
- ⇒ 外部発表は当園からの発信のみならず、自分たちの努力の結晶である様々な財産を損なわないよう記録し、後人に伝承し継続されていく必要があるからである。外部から見れば貴重な取り組みをしていますが、今はやりっ放しの状態であり、そのうち忘れ去られる。職員全体が総じて内向きであり誇りを持ちチームで成し遂げる気風が低下している。次年度身障協全国大会発表へのエントリーまでは進められた

エ 他施設見学等の独自企画（受け入れ及び見学依頼）

- ・ 受け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
- ⇒ 前年度ほど外部研修参加は積極的ではなくなっている。年10回の外部講師による内部研修会を中止したことや、それに伴い研修委員会活動も役割が少なくなったことなどが要因として挙げられる。それでも虐待防止連続研修を実施し海外研修に参加した職員もおり、引き続き強化していく

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

⇒ 当園障害者雇用就労者は、出身特別支援学校から重度障害を抱えながらも頑張っている成功例として取り上げられ、学校からの依頼で企業向け講師として本人自ら業務状況を説明する機会を実現した。園内部でも職員の知的障害者雇用とサポートに関する学習会講師や、地域の福祉関係者向けの講師も引き受けていただいた。今後は知的障害者が必要とする移動支援資格取得に関する大学生向けの講師も依頼し本人のエンパワメントをさらに高めていただく

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、ヒアリングの機会等を活用し把握に努める

⇒ 虐待問題に関する研修等に参加してもらった。前年度慶弔制度に関する改善の規程変更を行っているが、意見を伺うことは大切で、30年度は回数を増やして年2回のヒアリングを実施した。職場環境や業務内容の変更に伴う課題等についてが主であったが、今後働き方改革との関連等で処遇面についての検討が焦点となる

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
- ・ アンダ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

⇒ 継続してストレスチェックを実施した。少人数ため正確なデータとして扱っていないが、業務の量や質の困難性が高い相談支援事業に関してはストレス度が高い状況が判明した。国の方針変更で、新たにモニタリングの回数が増加していること等も要因と考えられ、引き続き契約件数を低下させる努力を行う。その他目立つ状況は特段なかった。

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」「生活支援職員」「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各ネットワーク会議に積極的に参加する。

⇒ 東障協の総会において、栄養士・調理の委員会は業務委託施設の増加に伴い当分

の間行わないこととした。当園は、療法士・日中活動担当者委員会に加え、生活支援職員の介護委員会を担当することとなった

- ・ 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
- 東社協身障福祉部会従事者会の会長は当園から派遣してきたが退任し、新たに通所生活介護サブ・リーダーが委員として部会に参加することになった

(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
- 方針どおり虐待防止内部委員会を設置したが、拡大リーダー会議の議題も多く委員会としての位置付けが見逃されかねない状況もある。議事進行担当者が意識的に対応するよう要請する。オンブズパーソン定例会での審議においては、原因の不明の怪我が発見され、対応が遅れご家族から説明を求められたが、故意なものであれば本人も認識できる可能性が高く、本人が強く要求するベッド上での負担を伴う無理な姿勢が原因との結論を出したが特定はできていない。「姿勢問題」は当事者意思と支援の狭間で難航しているが、本人の日常生活全般に関わる支援上の課題となった

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

- ・ 外部からの言語療法士（以下「ST」という。）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
- STの訓練は新規利用者のニーズもあり順調に推移している。OTは年度途中から

来園しているが（現在4日／週）、短期間で目覚ましい成果を得ている。とりわけ日中活動の作業が困難で諦めていた利用者が補助具の作製で作業の一部に関われるようになったことは利用者の自信を取り戻すことに繋がっている

(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

➡防災訓練は計画どおり実施した。とりわけ年度後半に実施した震災を想定した模擬訓練は、立ち会った消防署員から高い評価を受けた。また、防災委員会とは別に管理・監督者ベースでの多摩療護園、七生特別支援学校、七生福祉園三者共同の災害対策協議と相互協力体制はこの1年大きく進展した

(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。

➡ホームページが新しくなってから、ホームページを見て多摩療護園に関心を持ったという方も現れるようになったが、IT委員会のメンバーも変則勤務であり、なかなか更新がスムーズに行かなくなってきている。また、ホームページ充実以降広報紙は事実上の休刊となり、家族やこれまで広報紙の交換をしてきた施設、団体他に対して説明等ができておらず、今後について検討しなければならない状況である

(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

➡社会福祉法人改革に対応した取り組みは、システムとして一定の経過を見たため組織としては概ね了解されてきた

3 平成 30 年度地域福祉部事業報告

【概況】

(1) 平成 30 年度は、これまでの量的拡大方針を転換し、質的充実を主目標に定めた。このため、1 日の通所予定者数は平成 29 年度と同数程度とし、目標値としても 85%とした。平成 30 年度の実績としては、延べ利用者数 6,076 人(内土曜入浴等 267 人、前年度 6,369 人)、1 日当たりの平均利用者数 22.12 人となっている。利用率は目標値 85%の同程度を推移し 85.5%となった。これは、他施設のショートステイ利用や身体機能の重度化による入院または自宅療養等の要因に大きな変化が見られないことを示している。登録利用者は年度当初から特別支援学校卒業生 3 名が、それぞれ週 2~3 日利用で加わり、続いて 5 月から 1 名が週 1 日で利用を開始した。この背景には、事業所としての空き状況の不足が見られ、他事業所と併用しながら生活を組み立てざるを得ない状況がある。利用終了者は、施設入所や通所困難事由などから 8 月、9 月、12 月、3 月にそれぞれ 1 名、計 4 名となり、平成 31 年 3 月末時点の実利用者数は 46 人となっている。

土曜日入浴(年末年始入浴含む)を継続的に実施した。入浴に対する在宅障害者のニーズは依然高いものがあり、30 年度実績で延べ 267 人(29 年度 262 人)が利用した。昨年度と同様、人件費は非常勤分の時間給の持ち出しのみとなっている(一回当たり正規職員 3 人、非常勤 3 人~4 人で対応。正規職員は代休処理)。また、年末年始の事業所閉所に伴い入浴が困難になる利用者を対象にした特別営業も例年通り 2 回実施している。

(2) 特別支援学校との繋がりを保ちながら、30 年度は特別支援学校の実習生を延べ 11 名受け入れた(29 年度 11 名)。その内高校 3 年生 1 名が、平成 31 年度当初の新規利用者となっている。現状通所生活介護事業所としては 30 年度現在の一日当たりの利用予定者数(概ね 26 人~29 人、利用率 85%として想定)が事業所の受け入れ可能者数としているため、退所者等が出ないと受け入れ枠を確保することは難しい。一方で、特別支援学校実習生は卒後の受け入れ枠があることを前提とした、いわば「確実な進路先」を求めている。しかし、現状は空き状況が乏しいため、経験値を得るための実習として受入れを行っている。今後も定員規模を前提にしつつも、年度途中の退所予定者や利用者動向などを勘案してきめ細やかな実習生受け入れ計画を策定することが必要となっている。

(3) 新たな取り組みとしては、エアロビックダンスやアロマセラピー、プール、和太鼓を試行、外出先としては新たに「井の頭公園」、「マクセルアクアパーク品川」「特別支援学校の夏祭り」などの企画を立案している。また、継続して障害者スポーツ大会やもちつき会、花火大会、人形劇、ゴスペルコンサートなどを入所部門と共同で開催した。各活動の報告として、ホームページ内のブログを月一回程度の頻度で更新している。

(4) 園内で行われている研修には、研修時間が 13:30～15:30 と通所利用者の在園時間と重なるため、地域福祉部のみでアンビュ研修やブリストルスケール学習会を実施した。また、権利擁護・虐待防止の観点から職員セルフチェックを年 2 回実施している。

(5) 事故・ひやりハット・インシデントのカテゴリー表の改正を行ったことにより、事故報告件数は 0 件となっている（29 年度 9 件）。ひやりハットについては 35 件となっている（29 年度 23 件）。内訳は多岐に渡り様々だが、傾向としては認知面で支援が必要な方の単独行動による報告が多い。また、送迎時の対応に起因するものや薬のセットミスなどが複数報告されている。

6) 8 月～9 月にかけて男性職員が育児休暇を取得した。また、10 月には看護師が子の看病による看護休暇を取得している。少子高齢化が加速する中、子育てし易い環境づくりに積極的に取り組んでいる。

4 平成 30 年度 地域生活相談室おあしす事業報告

(1) 計画相談支援：指定特定相談支援

① 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。
- ・同一法人内の施設入所支援の利用者については、基本的に対象としない。

② 事業の展開

- ・2017 年度利用者数 137 名となり、確かな相談支援の実践が危ぶまれ、2018 年度から約 20 名の利用者数減を基本方針とした。今年度転居、死亡など 5 名削減があるも、行政の要請、おあしすを必要とするニーズが明確であるなど、社会的役割として新規相談を受けたため 2 名の削減に止まった。

また地域の中核相談支援事業所として支援力アップに向けて、精神障害者関係事業者研修、医療的ケア児コーディネーター養成研修を受講した。

(2) 障害児相談支援

① 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。

② 事業の展開

- ・市は基本的にセルフプランの方向性であるも、重症心身障害児を中心に計画相談のニーズは高く、保健所、ご家族からの依頼がおあしすに集中する。地域の障害児の動向、ニーズが見え、近隣事業所、市と連携を深め社会資源の開拓、提案などを

行う。

(3) の 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

① 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。

② 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。
- ・2名が地域移行支援を利用し1名がGH移行、アパートでの一人暮らしを目指す1名が継続中となる。

(4) 基本相談支援

① 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。

② 事業の展開

- ・基本相談で繋がる利用者数は知的・身体障害併せて48名。身体障害については施設入所の方が中心。知的障害については、サービス、事業所に繋がらず問題行動を繰り返す、事業所との関わりが難しくなるケースが多く、本人、家族、行政からも相談が寄せられている。

(5) サービスの質の確保・向上及び地域連携・資源開発・ネットワークに向けて

① 日野市地域自立支援協議会

- ・相談支援部会に委員として1名が参加（2018年5/17、7/19、9/20、11/15、12/3学習会開催、2019年1/17、3/14）。

② 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

- ・市の相談支援事業者連絡会については昨年度1/19以降連絡会がない。

③ 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（2019年2/5）。

④ 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、一定数の生徒・卒業生と繋がっている。また知的障害者の就職先企業向けセミナー（2/5）の講師を計画相談で係る利用者と実施する。

⑤ **おあしす会議の実施**

- ・同法人地域連携エンパワメント委員会（2018年7/30、8/28、12/7、2019年2/8）と困難事例などの情報共有、日野市全体の状況把握・分析などを同委員2名、おあしす2名で実施した。