

令和3年（2021年）度社会福祉法人東京緑新会事業報告

1) はじめに

令和3年度は前年度に続き新型コロナウイルス感染症との闘いに終始した。面会については、感染状況に応じて従来の居室と予約制による指定場所を使い分け、緊急事態宣言下を除き出来る限り継続した。リモートの使用は若干名にとどまっている。外出については、範囲や付き添い者の限定に強弱をつけながら対応してきたが、機会が激減したのは明らかであった。また、通所生活介護部門では、コロナ禍における対応として、利用自粛者への1日2回の安否確認や相談対応、車両乗車制限等を継続した。外部講師による集団的な活動は休止し、外出の機会も減っていることから、ICT活動を積極的に導入した。なお、利用者・職員のワクチン接種については、ほぼ全員が3回済んでいるが、新規利用者で未接種の方は入所後順次対応している。これまでに職員は4人が感染し、22人が濃厚接触者等となり、勤務調整は難航を極めた。しかし、入所利用者の中に一人の感染者もなく過ごせたことは、関係者の協力の賜物であり、それが最大の成果と評価できる。

施設入所支援では、利用者の「重度・高齢・病弱化」の進行の中で、令和3年度の欠員日数(入院、外泊含む)は1,083日となっており、平成30年度以降毎年1千日を超えている。お亡くなりになった利用者は2人だったが、医療管理が濃厚となり入院から当園に戻れずに療養型病床に入らざるを得なかった利用者が3人いたことは、特筆すべき事態である。末期がんから人工呼吸器装着になったケース、全身状態の低下から電解質バランスが取れなかったケースや血圧コントロールが厳しくなったケースであり、施設での支援継続は困難であった。生活の中での医療という支援方針を基本としながら、今後も対応していく。また、地域移行された利用者は2人いたが、1人は移行後2カ月で亡くなられた。短期間ではあったが、自己決定、自己実現の中、精一杯の人生を送られたことと思われる。一方で、新規入所者は9人となり、年度末では久しぶりに満床となった。新規利用者の生活作りと全体の支援体制構築に向けて緊張感を持って取り組み、一定の落ち着きを取り戻した段階である。経管栄養の利用者が19名と全体の33%となり、改めて注入時間及び喀痰吸引方法を医師の指示による「介護職員等喀痰吸引等指示書」に基づき実施することを徹底した。

職員の人材確保については、正規職員を主体としてきた生活部女性支援員において、早番2名・遅番2名の非常勤職員枠を導入した。入れ替わりがあったものの、1名は4ヶ月の非常勤を経て正規職員へ登用、3名の非常勤が定着している。欠員状態は継続しているが、次年度4月に3名の採用を内定しており、5月には3名が育休から復帰予定となっている。生活部看護師の状況は改善しつつあるが、常勤換算で約1名の欠員が継続している。そのため、遅番勤務については凍結したままとなっている。地域福祉部の生活支援員は男性の非常勤が1名欠員となっているが、利用者状況等を勘案しながら採用する予定としている。

年度当初に法人の重点課題とした「新規事業に向けた取り組み」では、グループホームの設立課題についてスケジュールリングを行い年度内に最終案を確認する予定だった。しかし、日野市とURによる具体的な方向性は依然不明確であり、日野市からの独自支援も見込めないことから計画の継続は困難であることを5月の経営会議で確認した。当初から一貫してグループホームの設立を希望してきた家族には7・8月に説明会を実施し、本計画に限らず今後も必要な支援・協力を継続してほしいとの意向を伺った。

全体的に見て、内向きとならざるを得ない1年であったが、実習や行事に取り入れたリモートは新たな取り組みとして根付いている。特に年度末に実施したリモートスポーツ大会では、入所利用者、通所利用者、職員共に大いに盛り上がり、コロナ禍によるストレスを発散できた。一日でも早く地域との活動が再開されていくことを期待したい。

I 社会福祉法人東京緑新会としての重点項目

1 新規事業（グループ・ホーム）の建設実現について

【概況】法人の新規事業計画は、高幡台団地73号棟跡地に重度者にも対応しうるグループ・ホームを建設・運営するということであった。これは、本体施設と隣接した土地の広さや、地代の安さ等の条件から導き出した方針であり、ここを軸に長年グループ・ホーム計画を検討してきた。しかし、日野市とURの姿勢は都市計画の変更後も一致せず、具体的な方向性は依然不明確である。他方、GH設立を一貫して希望されている当園通所利用者の家庭では将来不安もさらに増す状況となっている。また、構想の重点である、第2通所生活介護と併設型のGH設置によるスケールメリットを活かす方式は、都内で重症心身障害者の通所登録者が2020年3月までの3年間に4割も増加し、日野市において受け入れ先が枯渇している状況から急がれるニーズであった。しかし、人員や財政的課題が大きく、具体的な収支予想に基づく中・長期の経営シミュレーションも明確には作成されていない。こうしたことを検討するプロジェクトも事実上機能していない。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
団地未利用地の今後の方針確認。日野市との意見交換等。	4月末、日野市障害福祉課担当者から以下の情報を得た。①73号棟跡地再開発計画における地元住民の意向は、若者を呼び込む活性化に資す施設であり、必ずしも福祉施設の誘致を望んでいない、②地主が一定の土地を動かす場合には相続税等の問題で事前に市に相談が来る。こうした動きを把握し、必要に応じて法人にも連絡する。③社会福祉施設は経済原理だけでは立ち上げることは困難であり、行政が介入しないと展望は難しい、④日野市としては、現行法体系の中で定められている補助金は支出するが独自支援は行えない。建物建設に対する補助も現実的ではない。	日野市の動き、法人内部のプロジェクトチームの論議の現状点を考慮し、法人としてグループ・ホーム計画を継続することは困難であると判断、5月の経営会議で方針を確認した。このため、この間グループ・ホーム計画を論議してきた通所生活介護ご家族に対する説明会を開催することを決定した。また、取り組み中止に関する説明文を園内職員に周知した。 7月及び8月にご家族に事実関係を説明した。なお、ご家族からは、グループ・ホーム計画については検討を続けるが必要な支援・協力は継続してほしいとの意向を伺った。

1 社会福祉法人東京緑新会としての重点項目

2 地域公益活動の取り組み

【概況】日野市社会福祉法人ネットワークが誕生し4年目を迎えているが、代表を務めた前園長の推薦もあり、新園長は幹事として関与することとなった。フードパントリーや防災・減災活動、市と連携した移動支援資格推進活動等はコロナ禍の影響下でも展開されてきている。当法人独自の公益活動については、コロナウイルス対策が大きく影響した。近隣団地の夏祭りが2年連続で中止となり、太鼓クラブの演奏や物品販売、準備・後片付けの手伝い等の交流機会が奪われてしまった。また、地域生活者への機械浴槽貸し出しも先方の意向により利用を自粛された。現在、ワクチン接種が進んできたこともあり、改めて市内各法人、事業所との連携を図りながら利用者と地域社会との関係づくり、地域貢献を進めていかなければならない。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
日野市法人ネットワークの活動の取り組みを推進する。	<ul style="list-style-type: none">・防災・減災活動としては、オンラインフォーラムの開催準備に前園長が参加した。・フードパントリーは当園で月10件前後、日野市内全域で月100件前後から140件前後と利用が増えている。また、「学生エールごはん」と銘うってコロナ禍における大学生の生活実態調査と共に食料品の配布を行い、併せて福祉事業所へのバイト情報が提供された。・日野市オリジナルの移動支援従事者を養成するための移動支援従事者養成研修を実施し、明星大学生を中心として現福祉職従事者含め7名が受講した。	<ul style="list-style-type: none">・オンラインでの開催により一定期間視聴可能であるとともに、3箇所の会場で放映する等、工夫されていた。・フードパントリーはコロナ禍で利用者が増加しており、対象範囲を学生にも広げたが、当園では今の所学生の利用はなかった。「学生エールごはん」の利用者313名から、学生による夕食介助のアルバイトを期待したが、残念ながら問い合わせはなかった。・今回の研修修了者が第1期生となり、各事業所との契約により障害者の移動支援に従事していくが、定着までには定期的な学びの場が求められている。

<p>高幡圏域第2層協議体との共同の取り組み企画（利用者も参加）や、再開した時の地域懇談会に参加する。</p>	<p>緊急事態宣言等により、5月から延期されていた映画会を11月30日に実施した。午前午後の2部制で、参加者は高幡台団地住民、ラペ日野（特養）、当園利用者・職員各2名含め70名程であった。</p>	<p>高幡台団地集会所で開催し、2部とも満員となり盛況だった。当園利用者からは映画の内容はもとより、次回も参加したいとの意見があり、地域住民と触れ合う貴重な機会だったと評価できる。</p>
<p>明星大学学生と市内障害者施設利用者等との交流企画を再開し、当園利用者の交流会等をコーディネートする。</p>	<p>明星大学との交流の要となっていた相談支援専門員と障害者雇用職員が退職したため、今年度は「地域ニーズ講座」の講師としては不参加となった。</p>	<p>移動支援従事者養成講座による繋がりを継続し、当園利用者の参加を踏まえて交流していくことが重要である。</p>
<p>地域・連携エンパワーメント委員会で、障害当事者が地域で困っていることや、当園利用者が活用できそうな地域情報等を収集し支援に繋がるよう検討していく。また、施設の人的・物的資源の地域提供をどのように促進して行けるのか等検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍の影響による外出自粛等により、地域情報を収集できなかった。 ・日野社協による「移動困難高齢者ワクチン接種会場移送支援事業」に参画予定であったが、希望者の状況により、支援に至っていない。 	<p>近隣団地住民の高齢化が進み、支援を必要とする方は確実に増加している。他の社会福祉法人が実施している「買い物お助けサービス」等が求められていると考えられるため、地域情報の収集は次年度の課題とする。</p>

3 理事長専決事項

日 時	内 容	理 由	金額等
令和4・1・28	電動ベッド 5台 サイドレール 10台	来年度更新計画による購入物品だが、4月以降単価上昇のため発注・購入を判断	パラマントベッド(株) 1,866,700円 他社見積もり有り
令和4・1・31	天井走行リフト 8台	上記理由による。	アビリティーズ(株) 3,942,400円 特命随契理由書添付

4 園長対外活動状況 (令和3年4月1日～)

団体等	内 容
東社協身障部会関連	行政説明・WEB研修(11/2) 身障部会(2/8) 総会(5/25、11/9)
東京都身体障害者施設協議会	施設長会WEB(11/25、3/15)
身障協関プロ	職員研修大会WEB(12/11～31)
身障協全国	研究発表会WEB(11/5～12/17)
日野法人ネット	幹事会(9/28、12/6、2/7) フードパントリー(8/17、10/28) 年間利用者件数108件
日野社協関連	高幡圏域第2層協議会(10/7,11/15,11/30,12/13,1/25) ボッチャ交流会(10/18) おおぞら作品展(12/24) 赤い羽根共同募金日野地区配分推薦委員会 (12/20、1/24)

5 令和3年度理事会及び評議員会の開催について

令和3年度第1回東京緑新会理事会 R3. 5. 22

審議事項 移譲時特別預託金等の取崩

令和2年度社会福祉法人東京緑新会事業報告

令和2年度社会福祉法人東京緑新会財務・決算報告

令和2年度社会福祉法人東京緑新会福祉充実残高

令和2年度社会福祉法人東京緑新会理事及び監事の選任名簿の提出

令和2年度社会福祉法人東京緑新会役員及び評議員の報酬規則の一部改正

令和3年度社会福祉法人東京緑新会役員の報酬総額

令和3年度社会福祉法人東京緑新会定時評議員会開催

令和3年度第2回東京緑新会理事会 R3. 6. 12

審議事項 社会福祉法人東京緑新会理事長の選任

社会福祉法人東京緑新会業務執行理事の選任

令和3年度第3回東京緑新会理事会 R3. 10. 23

審議事項 移譲時特別預託金等の取崩

令和3年度社会福祉法人東京緑新会第3回臨時評議員会の開催

社会福祉法人東京緑新会理事候補者名簿の承認

社会福祉法人東京緑新会経理規則の一部改正

社会福祉法人東京緑新会報酬規則の一部改正

令和3年度第4回東京緑新会理事会 R4. 1. 22 (決議の省略により行う)

審議事項 備品等購入積立金の取崩

令和4年度社会福祉法人東京緑新会機械設備及び施設保安業務委託契約

令和4年度社会福祉法人東京緑新会清掃業務委託契約

令和4年度社会福祉法人東京緑新会送迎業務委託契約

社会福祉法人東京緑新会経理規則の一部改正

令和3年度第4回東京緑新会理事会 R4. 3. 26

審議事項 令和3年度社会福祉法人東京緑新会第一次補正予算

令和4年度社会福祉法人東京緑新会事業計画

令和4年度社会福祉法人東京緑新会予算

令和4年度社会福祉法人東京緑新会機械設備・施設保安業務委託契約締結

令和4年度社会福祉法人東京緑新会清掃業務委託契約締結

令和4年度社会福祉法人東京緑新会送迎業務委託契約締結

大型バス売却

社会福祉法人東京緑新会経理規則の一部改正

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

1 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について

①利用者生活実態調査と生活動線検討と職員配置検討

【概況】利用者の生活を調査・検討し、これに応じた職員動線を検討する。ここでは起床順番制、夜間入浴の妥当性、食事介助の複線化等をも検討課題とする。この間、ややもすれば「職員主導」で進められた利用者の生活サイクルと職員動線の変更を改めて検証し、現状に合った支援内容に作り替えることを最大の眼目とする。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>起床順番制度・夜間入浴の継続根拠・食事介助方法の見直し等を実態に即して整理し、効率良い動線を検討する。</p>	<p>「夜勤の早朝帯業務の過重業務の実態と見直しに向けた提案(3階男性介助班)」及び「6時注入試行の職員意見」において、ミーティングやスタッフ会議等を用いて検討した。</p> <p>認定特定行為業務従事者（特定の医療的ケアを実施することを可能とする研修受講修了者）が実施する手技行為は医師の指示書（「介護職員等喀痰吸引等指示書」）に基づくことが義務付けられている。こうしたことから、経管栄養の注入時間、喀痰吸引圧及び吸引時間、挿入チューブの長さを遵守徹底するための体制を整備した。</p> <p>あわせて個人ケア表に経管栄養注入の開始・終了時間を明記した。</p> <p>4階女性の業務見直しについて、「利用者別24時間ADL表」をもって、パッドチェックやトイレ対応の間隔及び</p>	<p>注入時間及び服薬時間を6時に移行し、起床順番の変更や早番に移動することで明けの業務軽減が図られた。これにより、確実な口腔ケアの実施やその後の業務の流れが改善された。</p> <p>「介護職員等喀痰吸引等指示書」の対象者毎の相違を理解し、指示書を個人ケア表ファイルに掲示することで指示内容に添った介助が図られるようになった。また滴下速度の厳守はダンピング症候群の予防となっている。</p> <p>個人別ケア時間の差異を整合することで、効率化が図られ個別毎の睡眠時間が確保されるなど点での成果がみられた。</p>

	<p>日中の過ごし方を個別に評価し、改善策を試行した。</p> <p>女性生活部リーダーから「夜間浴から昼浴移行への提案」と業務分担案が提出された。</p> <p>利用者の退所・入所が頻回となり、その都度食事の席順、入浴(昼浴・夜間浴・一般浴・機械浴)の組み換えが要求されてきている。</p> <p>12月20日をもって利用者が男女共満床となったことから、現実的なシミュレーションを行うことになった。</p> <p>今年度は大規模修繕やコロナ禍ということもあり、至る所で利用者や職員の生活や動線が制限された。また利用者の退所・入所が頻回だったことに加えて、入・退院に伴う身体状況の変化も多かった。そのため、定点での大規模な利用者の生活実態の調査は実施できなかった。</p>	<p>早番の時間帯が遅くなることで明けへの起床介助負担が増大することが避けられず、改正案が必要とされている。</p> <p>利用者の求める介助方法や拘りと、「介助の効率化」を求める職員意見との乖離がみられる。利用者の入れ替わりに応じて既存支援方法が変化することはやむを得ないが、利用者との合意形成をどのように担保するのか次期の検討課題とする。</p> <p>利用者の異動、状況変化の都度、サブ・リーダー、主任が中心となりADLに関する支援を職員間で検討してきた。次年度以降も利用者の異動、状況変化毎に柔軟に支援体制を修正していくことが求められる。一方、職員配置の変更(最低人員の増加)が現実的に難しい以上、支援体制の修正が、他の在籍利用者の生活にどのような影響を与えるのかを多角的に考えていかなければならない。そのためには、支援体制の変更、改善を組織的に行う体制の構築が課題となる。</p>
--	--	---

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

1 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について

②生活支援員と医療支援の課題整理と必要な体制づくり

【概況】利用者の「重度・高齢・病弱化」の中で、「医療」が占める領域が膨らんでいる。多摩療護園では、「生活と医療との連携」を一つの指標として利用者支援を構想・実施してきた。この点を総括し、「医療」領域の支援をどう担保するのかを検討する。当面、モニター機器の導入、日中活動の削減と通院対応の整理を課題とする。併せて看護師の早番、遅番の導入を改めて検討するとともに、夜勤導入の是非についても論議する。

一方で、重度化が進行する当園にとって避けて通れない課題である「看取り」についても考え方を整理する。この間、「生活施設」という縛りから「見取り」に関しては基本的に対象外としてきた。しかし、重度化する利用者にとって「看取り」は最も基本的な支援の一つであることは疑いようがない。この点をどう評価し、どのような条件と体制が整えば実施可能かどうか検討する。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
夜間帯におけるモニター設置の課題と問題点を明確にする。	モニター導入は利用者容態変化の早期発見に有効であるが、現時点では、30分毎の定時ケアを確実に実施することで対応可能との判断から、モニター設置の必要性は低いと判断された。	モニターを装着することによる安心感から利用者が視野から外れてしまうことの高リスクと判断した。したがって、モニターの導入については検討課題から外すこととする。
看護夜勤導入シミュレーションと問題点・予算化の検討を行う。	看護夜勤導入においては、8人の看護師が必要となり雇用予算の根拠立てについての検討は着手していない。	看護師増員と夜勤導入については、職員給与体系等見直しを含む施設運営体制の全体構造の再編を見据えた作業とならざるを得ない。この点については、先行課題（雇用延長制度の見直し、新賃金体系の検討）の進捗度合いに応じて検討する。
看取り対応への課題・問題点を整理し全体検討を図り、実現可能かを結論付ける。	「看取り支援に関する再度の検討について(実施困難とした7年間の評価と総括)」が	重度高齢病弱化が進む中で、重篤化に伴う介助量は増大し続けており、夜勤帯での

	前園長から提出された。	<p>介助者のみでの看取り体制は現実的には不可能である。看護師の夜勤体制及び医師との連絡体制をどうするのか、この点の整理がなされていないと現実的な論議はできない。</p> <p>したがって、次年度は、見取り導入に必要な条件についての課題を明確化することを目的とした作業を継続する。</p>
--	-------------	--

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

1 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について

③既存日中活動の評価と「重心的要素」を加味した活動導入

【概況】この間、利用者の「重度・高齢・病弱」化に対応すべく、集団対応型日中活動から、個別対応型日中活動への転換に取り組んできた。この流れを基本として、余暇活動やリハビリ的活動、日中活動の一環としての社会・地域参加を継続的に実施する。そのための骨子として、「個別ニーズを汲み取った日中活動の提供」、「日中活動運営体制の強化」、「個別支援計画との情報共有化」に取り組む。また、既存の活動や行事に関しても見直しを行う。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
課題・問題点の整理・共有化に取り組む。	<p>この間「重度、高齢、病弱」に対応するために集団対応型から個別対応型へ変換することを方針化し、会輪空間でグループ化した活動を提供してきた。しかしながらコロナ禍に対応した活動の提供が精一杯で、既存の日中活動の評価と「重心的要素」を加味した活動導入に関する取り組みは行えていない。</p> <p>必要時に前日中活動担当L、現日中活動担当L、PT、OTと意見交換を行ったが、活動G会議、運動G会議とも、定期的な開催が実施できなかった。</p> <p>前年度からの引継ぎの課題として、「個別ニーズを汲み取った日中活動の提供」、「ICT活動でタブレットを利用することで個別ニーズに応じた活動」を積極的に行った。</p>	<p>今期、女性の欠員状況は深刻であった。今後も妊娠、子育て等の理由によりこうした状況は繰り返されることが予想される。このため、非常勤職員を過員として導入することを検討、実施した。</p> <p>こうした女性職場を取り巻く混乱下での日中活動担当リーダーの交代であったため、全体としての取り組みは不十分となった。</p> <p>一方、ADL支援や短期入所事業関係業務、通院支援等が増大していく中で、日中活動に関わる時間は職員個人にとってみれば極めてまれとなっている。こうした状況下で、日中活動をより強化するためには、日中活動専従職員は必須であり、何らかの対応が必要と思われる。</p> <p>OT産休に伴い専従職員確定を検討したが、決定に至ら</p>

	<p>また、SP喫茶で経口摂取が難しい利用者でも楽しめるよう、調理や注入できるものを取り入れた。さらに、園内での活動をスタッフで対応できるよう、活動グループの職員に担当を割り振った。</p> <p>個別支援計画との情報共有化を図るために、引き続きケアプラン検討会、ケアプラン会議等でPT、OTの意見を聞く機会を積極的に取り入れた。</p> <p>ケアプラン検討会で改訂した書式をもとに、個別支援計画作成時に専門職の意見を取り入れられるようスレッドを作成する方式を取り入れた。個別生活支援実施書には項目別に日中活動内容が記載できるよう書式を変更し、個別支援担当者等と情報共有を図れるようにした。</p>	<p>当面運動や入浴等を担っている日中パート職員に引き継ぐこととした。今後他職員が日中活動を担う機会も増えることが予想される。日中活動専従職員体制については次期以降も継続的に検討する。</p> <p>「引継ぎの課題」については全体的に上手く機能してきたと評価できる。しかし、日中活動と個別支援計画の策定、実施とそのフィードバックという連関は未だ整理できておらず、次期以降の課題となっている。</p> <p>マットに関しては運動グループ職員の配置できる日が少なく、PTとパート職員が主軸となっている。この点は、前述した日中活動専属職員の配置ともつながる課題であるので、対応を次期以降検討する。</p> <p>ケアプラン検討会において、専門職の意見を盛り込むことで、情報の共有化、個別活動の強化に繋がるように令和3年度からの個別支援計画書式の変更に向けて検討をはじめた。ただし、専門職から意見をもらっても、個別支援計画を作成する担当職員の力量に左右される要素が大きいことは事実である。この点をどう総括し、対応す</p>
--	--	---

		<p>るのか次期検討する。</p> <p>個別支援計画作成時に専門職との情報共有を図る方式とし、個別支援担当職員へ作成手順を説明することで全体の力量アップを図る。</p>
<p>先行施設見学等情報集約を行う。</p>	<p>前年度に重心活動の先行施設として整育園を見学したが、今年度はコロナ禍のため、他施設の見学は行っていない。</p>	<p>他施設の日中活動の情報収集は引き続き必要ではあるが、重心活動に限る必要はないと思われる。ただし、現状では見学での情報収集は現実的ではない。新型コロナウイルス感染症の蔓延状況を見ながら対応を検討する。</p>
<p>多摩療護園における重心的要素を取り入れた活動の検討。</p>	<p>既に「重度、高齢、病弱」に対応するために集団対応型から個別対応型へ変換することを方針化している。コロナ禍で提供が中断しているが、個別音楽療法やスノーズレン活動の取り組みを開始している。</p> <p>個別音楽療法は11月から再開し、4月から新たなメンバーでの活動とする。スノーズレン活動は、会輪空間での選択活動の一つとして毎週行っている。</p>	<p>利用者の多様化が進んでいる以上、重心的要素を取り入れた活動だけに舵を切ることにはできない。今提供している活動の評価、修正を次期行い、利用者の多様化に対応した活動づくりを検討する。</p> <p>集団対応型活動への希望も依然あるため、利用者の多様化に対応できるよう活動の見直し中である。来年度も引き続き見直し、修正を図る。</p>

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

1 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について

④個別要望制の評価とこれに代わりうる支援体制の検討

【概況】本人意思に基づく個別要望制度を利用する職員は確実に減っている。個別要望枠が利用者の日常生活を支える職員要望として機能していることの意味を検証する。必要な支援量に応じた新たな「個別支援枠」の構想づくり等、新たな仕組みづくりの是非を含め検証を行う。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>個別要望(利用者の個人申請による要望と個別支援担当者を経由しての代弁要望)に見られる格差や偏りが大きく、それぞれの利用者が個別要望を利用できていないことへの解決が必要される。</p>	<p>利用者各人にとって外出を含む個別要望へのコーディネートが支援担当者との間で図られておらず、要望実績となっていない。過去の実績時間を精査し、一定の均しをもって利用者毎に保障されるべき要望時間を導き出し、月々・隔月に組み込めて行けるようにする。</p> <p>毎月の「要望・個別支援記入表」における月々の実績を指標として、日責者が利用者の個別要望と職員による個別支援業務要望を一定に均し、業務分担に組み入れることで特定の偏りが無いよう対応した。</p> <p>引き続き、日責者が「要望・個別支援記入表」を参考に、特定の偏りが無いように業務分担に組み入れている。</p> <p>主に女性利用者で取り組んでいた複数利用者の30分単位での要望の組み合わせ（書字訓練、コミュニケーション</p>	<p>新型コロナウイルス感染症流行、緊急事態宣言発出等により、精査作業に至っていない。このため、コロナ禍がある程度落ち着くまでは課題検討を保留する。過去4年間の個別要望実績時間を資料としてまとめた。</p> <p>コロナ禍における外出制限が10月末まで継続されたが、その中でも近隣への買い物を主とした外出要望は実現されてきた。また職員からの個別支援業務要望も均等に実施された。</p> <p>第4四半期は女性職員の欠員に加え、コロナ禍による自宅待機職員も複数人出たことから、個別要望や個別支援担当者による支援が入らない利用者も数名出てしまった。個別支援担当体制は当園の利用者支援の根幹ではある</p>

	<p>ョン訓練、読み聞かせ等)を限定的ながら一部の男性利用者(外気浴、ハンモック等)でも開始した。</p> <p>30分未満の要望はコール業務時間帯にコール対応職員が対応するとなっていたが、認定特定行為業務従事者が実施する医療行為の増大、医師の指示書の遵守徹底からコール業務中での要望対応が困難となってきた。そのため自治会とも協議し、上記のような30分単位での要望の組み合わせを実施している。</p>	<p>ため、「個別支援担当任せ」による利用者支援の停滞が生まれることは許されない。改善策を次期検討する。</p>
--	--	--

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

1 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について

⑤個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方の検討

【概況】本人意思を把握できない利用者に対する支援の難しさに戸惑うケース、本人ニーズが「施設支援」というキャパシティの下で評価され、支援計画に盛り込まれない事例が増えている。こうしたケースを抽出、他の先進的な事例等と結びつける工夫を行う。なお、これらの作業は、「施設」という枠組みのみに規定された職員意識では現実的には上手く機能しない。この点を検証し新しい支援構図を描くための工夫を職員が習得するためにも地域生活相談室『おあしす』の協力を仰ぐ。困難事例を何ケースか抽出、具体的な個別支援作成にかかわる仕組みを作る。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>個別支援計画書の煩雑な書式のスリム化やアセスメントからプランに容易に落とし込める(トリガー)ものへの検討を行い、書式を整える。また、意思決定支援やエンパワメントへの視点から成るプラン作成への派遣研修を企画する。</p>	<p>昨年度、通年で実施された「ケアプラン検討会」の総括から、現行のケアプランチーム会議を軸としながら付加する要素の検討が必要とされた。重複内容やアセスメントとケアプランの連動がつかず落とし込みが効かないといった書式上の課題を、他施設の資料と比較対照しながら検討を図り、よりよい書式の整備を行った。</p> <p>また、相談支援室「おあしす」や研修委員会との連携を図り、充実した外部派遣研修の企画を行う。</p> <p>アセスメントシート、個別生活支援計画書及び生活支援実施書の書式を見直し修正を行った。</p> <p>今後フェイスシートを修</p>	<p>アセスメントシート(見直し用)と個別生活支援計画書が連動した内容となるよう、さらに専門家(医師・看護・理学療法士・作業療法士・栄養士等)の意見が添付された書式の検討を行い、新たなアセスメントシートの書式が作られている。</p> <p>また、膨大な容量を持つ初回用アセスメントシートは入所時の「紹介票」に集約されることで不要とした(9月以降実施)。その他、現行のフェイスシートや生活支援実施書の精査を行い年度末までに整備を行う。</p> <p>個別生活支援計画書においては通年の計画期間と半年毎のモニタリング(振り返り)の設定値が明確であることから、長期目標・短期目標</p>

	<p>正し、職員への周知を図り令和4年度からの実施に向け作成手順を確認する。</p> <p>2月と3月のスタッフ会議の場で新書式の説明を生活部職員に行った。</p>	<p>を削除し簡潔なものとしたことで、業務量の削減が行われたことは評価できる。</p> <p>なお、個別支援計画づくりについての園内研修を来年2月に実施する予定である。</p> <p>新書式の説明を2回のスタッフ会議で行ったが、全職員が参加したわけではないので、当面は混乱が予想される。実際の運用は令和4年度からとなるので、評価は次年度に行うこととする。</p>
<p>障害福祉制度を利用する障害児・者は全てサービス等利用計画もしくはセルフプランを必要となり久しく、重症心身障害児・者の意思表示・意思決定支援の手法は確立しつつある。当園の個別支援が抱える課題とリンクさせ個別支援計画の考え方、ポイント、作成することのゆしさを学ぶ学習会を地域連携・エンパワメント委員会が開催する。</p>	<p>5月26日学習会開催</p> <p>①2019年8月から世田谷区で暮らし始めた当園元利用者の地域移行支援を当時の個別支援担当とともに振り返り、現状を映像と合わせ紹介した。</p> <p>②言動が一貫しない、インプットの範囲が分からない、アウトプットがあるも言語化されない方の本人ニーズを計画に落とし込むにテクニックではなく、いわば思想とも言える100文字要約という手法が相談支援では根付きつつある。国会議員となった船後氏の自己決定の境界線、ヘルパーとの協同を一つの事例に考え方を示した。</p> <p>③個別生活支援計画の記載項目それぞれの記載のポイント、考え方を紹介した。</p> <p>3、当園は2002年からピ</p>	<p>個別生活支援の再構築、一面的とならない個別生活支援計画づくりを目指す場合、書式の見直しや記載テクニックを学ぶことと並行して、社会的背景や入所の経緯をしっかりとった上で施設入所支援の本質を捉える必要がある。</p> <p>学習会は対面式とリモート形式で実施し、不慣れによる音声や映像など不手際もあったが概ね好評であった。また開催終了の数日後にも複数の質問や追加の資料請求があった。本学習会の意図が一部の参加者に届いたものと評価している。</p> <p>同様の学習会を何度となく繰り返すことで内容精度を上げ、入所の背景、施設入所支援が障害福祉サービスの一つであることなど、自ら</p>

	<p>アカウンセリング実践があるが自立生活センターによる実施だけでなく、日常のたわいもない話ができる場、ピアサポーターの存在が身近にはしく、施設のキャパシティーを超えたニーズ、エンパワメントを引き出し個別生活支援に活かすことを目的に障害者雇用で働く職員と希望した利用者で繋げる試みを11月及び12月にそれぞれ行った。</p> <p>2月16日に登録派遣事業を利用し、元目白大学准教授の加藤直英氏を招き、「個別支援計画の立案方法」について研修を行った。基本的なことであるが、計画作成において、アセスメント（情報収集の手段、情報の分析、ニーズの明確化）の重要性を再認識する研修となった。</p>	<p>の個別生活支援を社会として捉えることが出来る職員育成を目指したい。</p> <p>3、当該職員と留意事項、目的など事前に打ち合わせ、主旨を利用者に説明した上で40分ほど自身のことを語ってもらった。専門職が行う課題解決型でなく伴走する仲間として職員では聞き取れない想いが語られる場となったことが評価できる。次期以降に繋げたい。</p> <p>業務配置や勤務の関係上、全職員が研修に参加できず、参加した職員だけの単発的な研修になっていることが課題となった。</p> <p>また当園の利用者支援の根幹は個別支援担当制度である。そして個別支援担当の業務の多くを占めるのが、間接業務である個別支援計画の作成となっている。研修等で個々の職員のスキルアップを行っていく一方、多様な就業形態を求める労働者を受け入れない限り事業運営そのものが困難になる時代となっている以上、個別支援体制を継続していくための方策の検討が課題となる。</p>
--	---	---

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

2 雇用情勢の変化に応じた雇用形態の及び働き方の構造改革

①生活部における非常勤、短時間勤務職員の導入の在り方の検討・実施。

【概況】正規職員を主体とした職員構成を維持することが困難な時代となっている。多様な雇用形態、多様な就業意識の導入における課題を整理するとともに、常勤換算方式下での円滑な施設運営を検討・実施する。「何を誰にゆだねるのか」を整理するための仕事の切り出し、非熟練者が複数存在する職場における就業ルール明文化等の作業を行う。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
非常勤、短時間職員の試行導入に関する評価・課題整理・利用者意見聴取。	<p>生活部女性職員に相当数の欠員が生じる中、非常勤職員については応募が複数あり、個々の希望に応じ早番または遅番に限定した勤務で新たに4名のパート職員を導入した。</p> <p>責任制等が曖昧のまま、必要なADL介助や医行為についても行うコール対応や入浴介助に入ってもらった。</p> <p>利用者には事前説明し、随時正職員がフォローを行った。</p>	<p>同時期に対応したことのない雇用形態の職員が多数入職したことでの混乱はあったが、勤務形態を固定したことで、比較的短期間でペア期間を終了することができ、日中のADL介助については正職員の負担が軽減した。</p> <p>また、利用者からは、徐々にパート職員の勤務体制等について理解を得ている。</p> <p>一方で正規職員の夜勤回数増加や個別生活支援担当を複数持つこと等についての課題が浮き彫りとなった。</p> <p>女性職員が就労継続するにあたって避けて通れない「妊娠、子育て」をどのようにとらえ、支援する体制を作るのか次年度以降法人全体の課題として取り組む必要がある。</p> <p>併せて、男性職員の非常勤導入に対する温度差、認識不足解消にも取り組む。</p>

<p>非常勤職員が複数存在する職場における仕事の切り出し、就業ルール明文化の作業を行う。</p>	<p>日勤で勤務する非常勤職員等も含め多数となったが、非常勤職員同士でコール対応や入浴介助に入ることはないよう調整し、日中活動や短時間の個別要望等を依頼する等した。</p>	<p>非常勤職員の責任制を鑑みて正職員と組んで ADL 介助を行うよう調整は行ったが、就業ルール明文化等には至っていない。正規、非常勤の職務分掌、責任制について、他施設の例なども検証し、次年度以降早急に整理する。</p>
--	--	--

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

2 雇用情勢の変化に応じた雇用形態の及び働き方の構造改革

②多様な雇用形態導入に応じた利用者支援の在り方、指示命令系統の検討と実施。

【概要】利用者支援の基本となる「信頼関係構築」には相当の時間が必要である。多様な就業形態職員が複数勤務することにおける利用者支援上の課題を整理する。また、個別生活支援計画の作成、夜勤回数の相対的増加等、短時間非常勤導入におけるデメリットを整理する。この過程において、正規職員の役割の明確化、短時間非常勤職員に対する指示命令系統の整備、事故対応マニュアル、業務マニュアルの整備、雇用形態ごとの給与、処遇体制の根拠づけと正規職員の処遇見直し、運転業務に対する配置基準等を検討する。

2【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>試行導入評価・課題整理・利用者意見聴取。</p>	<p>2021年度上半期は10時～12時、10時～16時、11時～19時、14時～19時、A勤務専門、B勤務専門、週3～4日勤務、B勤務&K勤務固定、土・日・祝限定8時半～14時、その他複数の食事介助パートの他、K勤務固定（厳密には固定ではないが）の正規職員と多様な時間帯で雇用した。</p> <p>この点についての評価・課題整理・利用者意見聴取は十分にできていない。</p>	<p>女性職員の欠員状況改善のために、結果として採用は穴埋め的に行われた。雇用者側の意向もあり、必ずしも施設側が望む条件に適合した採用がなされるわけではないことを前提にしつつも、多様な時間帯での雇用は、逆を言えば、パート職員、非常勤職員に「何を委ねるのか」が明確になっていないということでもある。</p> <p>生活部における非常勤導入については、「過渡期」であり、混乱を前提にしつつも、今後も継続的に進めていかなければならない課題である。</p> <p>次年度、リーダー会議及び経営会議に置いて非常勤職員導入の意義と課題について継続的に論議する。</p>
<p>マニュアル整備（事故対応・業務・就業規則・給与規則）</p>	<p>取組めなかった。</p>	<p>次年度の課題とする。</p>

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

2 雇用情勢の変化に応じた雇用形態の及び働き方の構造改革

③高齢者雇用見据えた雇用延長制度の見直しと夜勤の関係整理

【概況】多摩療護園就業規則では60歳を定年としている。定年退職者を高齢者として定義した場合、雇用延長職員が増加する2024年頃からが「高齢者を多用する職場」になる。雇用延長者が夜勤を選択するの可否は任意であるが、夜勤を担う職員数は確実に減ることが予想される。また、70歳までを雇用延長期間とすべきとの指摘もあるため条件を整備する。

2【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
第3四半期から、雇用延長制度についての、骨格及び課題を整理する。	<p>令和3年度（2021年度）から向こう20年程度の職員年齢構成の推移を調査した。これを基に、再雇用者が夜勤回数を任意に選択した場合のシミュレーションを始めた。</p> <p>当園労働組合から、雇用延長制度に関する問題提起がなされた。要点は、定年前の雇用形態と労働内容が同一であるのならば賃金体系についても同様とすべきであり、そうでなければ、勤務日数、業務内容に格差をつけるべきだとするものである。</p> <p>また、理事会においても、定年制の廃止、雇用延長制度の変更や育休明け職員の職場復帰に対しての軽減措置（夜勤のない職種への配置転換等）導入等の問題提起がなされた。</p>	<p>再雇用者の労働条件において夜勤を選択性に行うことが可能か否かを検討することは極めて重要である。職員定数を増やすことができないとすれば、再雇用者ができない分の夜勤回数を全体でシェアするしかない。この課題は、育児休暇明けの女性職員の復職問題にも関わる課題である。</p> <p>このため、多摩療護園の職員定数とローテーション勤務者の配置人数を再度検討した。そのうえで、夜勤回数の上限を一定数以下にするために、女性職員に関しては産休、育休対応職員加算要員を確保すること、就学前の子供を養育する場合は、一定条件下で日勤帯または、地域福祉部への配置転換を認める方針を検討した。この考え方については次年度結論を得る。そのうえで、継続雇用の在り方、定年制の延長問題に</p>

		についての論議を継続的に行う。
--	--	-----------------

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

3 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

①自己評価から施設側評価に軸足を移した職員評価制度の導入

【概況】この間、自己評価制度に基づく「職員評価」制度の導入を行ってきた。評価内容については様々な意見があるものの、「評価する、される」ことは定着してきた。今後は、自己評価的要素は残しつつも、施設側評価に軸足を移す。このため、新しい職員評価制度の試行と評価・総括を行う。また、処遇改善加算等の補助金を原資とし職員モチベーション向上につながる交付体系、および永年勤務に対する特別年休等の導入を検討する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
令和3年11月から、面接を実施する予定となっている。この結果を受けつつ、令和3年度評価制度の評価、問題点を洗い出す。	対象者全員が期限内に自己評価チェックシートを提出した。 役職者の合議により施設側評価点を算出した。 園長と各部チーフによる職員個別面談では、自己評価と施設側評価のすり合わせを行いつつ、目標と期待値を確認した。	対象者全員が期日内にシートを提出したこと、役職者の合議により施設側評価を決めたことは評価できる。 自己評価には相当なばらつきがあり、個別面談の中で施設側評価との乖離に戸惑う職員もいたが、概ね評価基準を共有した。一方で、施設側評価を受け止めきれない職員が若干名いたことも事実で、日常的な信頼関係の構築や面談技法の向上が課題となった。 次年度は施設側評価を軸足とした場合の課題克服と新たな評価シートの検討、個別面談対象者の拡大について課題とする。

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

3 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

②年功序列型の賃金体系の見直しと新賃金体系の導入

【概況】現行給与表は典型的な年功序列型で、間接部門を含め全職員共通のものとなっている。「年功序列型の賃金体系」は、「経験とスキルアップは比例する」という考え方を前提に、ライフイベントの変化による家計支出の伸びと賃金上昇をリンクさせた制度である。

こうした体制が、雇用が流動化しかつ有効求人倍率が二桁を維持する福祉職場において、今なお現実的かどうかを検証する。東京都社会福祉協議会「モデル賃金制度」を軸とした現行賃金体系を見直し、各種手当、全職員同一俸給表の適用という枠組み自体の是非を早急に検討する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
新しい賃金体系の基本的考え方を論議するため、他事業所等の賃金体系を調査する。	賃金体系について論議するための基本メンバーについての確認のみを行った。 今年度論議については行われていない。	今期、評価できる内容は無い。 今年度、他施設の賃金体系や任用制度、各種手当の支給方法等について情報を集めることから検討を開始する予定であったが実行されていない。次年度、責任者を明確にして再度検討課題と手法を確認し、10月をめぐりにたたき台を作成する。

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

3 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

③主要備品の更新計画の策定と運用

【概況】委託費時代の習慣からか「物を大切に扱う」「節約する」という職場意識が脆弱である。こうした意識を変え、事業運営に不可欠な主要備品を効率的に調達、配備する必要がある。このための更新計画を策定し年度単位での予算項目に盛り込む。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
主要備品を洗い出し、耐用年数、価格を調査するとともに、更新計画を作成する。	主要備品について整理した。そのうえで、利用者に対する影響、施設運営上の必要性に基づき、主要備品を①計画に沿って順次対応する物、②故障後に更新する物、③故障後、更新せずに済みます物に整理した。	大まかな課題を整理したことは評価できるが、「新たな更新計画」としての成案はできていない。引き続き計画を作成する。 更新計画の「成案」は未完成となった。しかし、更新計画の基本的な考え方の整理に基づき、必要な備品を更新したことは一定評価できる。次年度、向こう10年程度の更新計画を第1四半期中に作成する。

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

3 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

④年休制度の課題整理と必要な対応

【概況】職員年休取得率のアンバランスが依然続いている。職員定数充足率にも規定されるが年休の取得は職員勤労意欲にも直結するので何らかの規制と公平性を担保すべきである。この間、計画年休制度導入が話題となったことがあったが、論議は煮詰められていない。遅刻、早退についても、欠員状況であれば致し方なしという状況が続いてきたため積極的な検討は行われてきていない。こうした一方で、退職時に残年休を一括取得するという慣行がまかり通り、他職員の年休取得枠を圧迫するという現実も生まれている。こうした点をどのように評価するのか職員意見も聞きながら、新しいルール作りに取り組む。また超勤、勤務変更等における「拒否理由」改めて明文化するとともに、全体周知する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
令和4（2022）年度取組事項としている。	職員の欠員状況が続いたため、年休取得率は前年度を12%程度下回った。特に生活部女性は夏・冬休暇を期間内に取得できなかったため取得期間を延長した。 現行制度の問題点として、 ①取得率のアンバランス、②夏・冬休暇の取得期間、③時季変更権、④退職時の有給消化についてのたたき台を作成し、リーダー会議での議論を開始した。	長年の慣行を変更することは容易ではなく、職員及び労働組合と丁寧に議論し新制度を確立するためには、最低でも次年度末まで必要である。

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

3 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

⑤障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得

【概況】福祉制度の把握、理解は効率的な施設運営の不可欠な要素である。管理者層が制度を把握し、適切な判断、必要な手続きを行うことができる体制づくりを目指す。管理職員層を中心とした制度研修を実施する。また、新規入所者受け入れ時、支援区分判定時に使用できるマニュアルを整備する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>今年度、東京都民間社会福祉施設サービス推進、建物維持管理経費補助についての役職者学習会を実施する予定とした。</p>	<p>今期、学習会は実施できていない。</p> <p>なお、研修委員会の要請で、多摩療護園の収支状況及び今後の課題について事務局長が報告・研修会を実施した。</p>	<p>役職者を集めた学習研修会の設定は、職員状況によって難しかった。このため、定例で開催されているリーダー会議での報告事項として取り扱うこととした。しかし、この方針も時間的制約から実行できなかった。</p> <p>次期は、リーダー会議の運営方法そのものを見直し、「時間が余ったら実施する」体制から、「会議の定例の議題」として位置づける。なお、次年度は、多摩療護園の財政、都サービス推進費についての基本的認識をリーダー層が共有することを獲得目標とする。</p>

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の課題

①新規利用者の獲得と安定した事業運営

【概況】令和2年度の現在多摩療護園短期入所事業年間利用件数は約150件である。例年160～170件程度なので、コロナ禍であることを考慮すると良い数字に見える。しかし、実利用人数を比較すると、平成30年度は64名、令和元年度は63名だったのに対し令和2年度は49名となっている。コロナ禍のため利用を控えていた利用者が数名いたこともあるが、令和2年度利用者49名の中で、施設入所等の理由により数名の利用者が短期入所事業を利用することがなくなってしまう。このままでは令和3年度以降徐々に短期入所事業利用者数が先細ってしまうので、新規利用者の獲得が今後の安定した事業運営に直結する。よって、可能な限り積極的に新規利用者の獲得に努める。

2【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
新規利用者を確保し、利用者数を保つ。	<p>上半期、利用者登録者数名が施設入所された。一方上半期、新規利用者は2名(男女1名ずつ)であった。</p> <p>下半期では男性1名が新規利用に繋がり、男女1名ずつが次年度の利用に繋がった。</p> <p>緊急事態宣言下では面談を希望しない方が3名おり、新規利用の希望はあるものの進捗せず、利用に繋がっていない状況である。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症流行下のため、新規利用者を開拓するための制限が多い。</p> <p>年末までは新型コロナウイルス感染者数が比較的落ち着いていたため面談を行っていたが、年明け以降は爆発的に感染者数が増加したため、新規利用者関連の動きは止まってしまった。</p> <p>今後ある程度コロナ禍が落ち着いた段階で、相談支援事業所「おあしす」へ新規利用希望者獲得に向けた協力をお願いする。</p>
現場の状況を踏まえた利用調整と事業運営を実施する。	<p>新型コロナウイルス新規感染者数が増加している時期には利用キャンセル希望者が相次ぎ、年度を通して厳しい運営状況となった。</p> <p>新規利用者獲得が難航していることもあり、女性利用者の申込件数が減少してい</p>	<p>最大限現場に配慮しつつ利用調整は行っていた。</p> <p>コロナ禍のため、キャンセル補充や空床型を積極的に実施できない状況だった。また、今までキャンセル補充を受けてくれていたリピーターが数名施設入所したため、</p>

	<p>る。月平均 2~3 名の申込数では利用調整の幅は生み出せず、同じ利用者が毎月利用する状態となっている。女性の利用申込件数に関しては毎月 3~5 件と、少ない件数が継続している状況である。</p>	<p>キャンセル補充を行える状況であっても、以前の様に円滑な補充ができなくなっている。この点をどう改善するのか次期検討課題とする。</p>
--	--	---

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の課題

②家族を含めた利用者支援と緊急一時利用受け入れ体制の強化

【概況】短期入所事業を利用している方達は、地域生活をしている「8050問題」の当事者である方が多いことを強く認識しなければならない時代となっている。受給者証等貴重品の持参忘れや利用期間の勘違い、入所施設支援であることへの認識不足等、ご家族にも短期入所事業を利用してもらうにあたっての支援が必要な方達がいる中で、円滑に短期入所事業を利用していただくための支援の検討、実施を目指す。

また、当園短期入所事業利用者に関わらず、家族の高齢化に伴い入院等の理由で主たる介護者が不在となるケースが今後増加することが予想される。利用者が女性の場合の入退所対応を除き、空床型・緊急一時利用で生じる業務の殆どを短期入所事業担当サブリーダーが担っているのが現状である。ショートステイ担当職員に限らず、ショートステイ業務をこなすことのできる職員を一定人数確保し、緊急利用者受け入れに対して柔軟に対応することのできる体制作りを目指す。

2【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
家族を含めた利用者支援を強化する。	利用件数が少なかったためか大きな混乱はなく、各家族への対応ができていた。 取り組み内容を意識し、必要に応じて各利用者に関わっているワーカーや相談支援事業所とも連携をとり、利用に際して必要な情報のやり取りや、緊急一時利用に関する対応をスムーズに行えるように努めた。 意識して取り組んだ内容ではないが、入所対応時等に家族より施設入所に関する相談を受けることが多かった。	重要物品持参忘れの件数は前年度と比べると減ったが、そもそもの利用件数が落ち込んでいるため評価対象にはそぐわない。 前年度試験的に男性利用者家族へ渡した家族用持参品チェック表を活用している方も確認できているため、家族の方も利用に際し意識をしていただけている様子がうかがえた。

<p>緊急一時利用決定時の受け入れ態勢を強化する。</p>	<p>生活部サブリーダー以上の役職者は、緊急一時利用決定時に対応できるよう、ショート業務を一定の水準で行える必要があることを生活部リーダー会議にて提言し、承諾された。</p> <p>緊急一時の要請はあったものの、現場の状況から判断し断らざるを得ない場合や、空室に対する性別が合致しないケースが多く実施には至らなかった。今年度の空床型利用実績は、当園リピーターの利用者で3件、計43日の利用実績にとどまっている。</p>	<p>9月に行われた生活部リーダー会議にて、緊急一時利用の一連の流れと、入退所業務のマニュアルを提出した。</p> <p>次年度前半に「短期入所事業緊急一時要請時対応マニュアル」としてファイルを作成し、3,4階生活部室に保管する。</p>
-------------------------------	---	---

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の課題

③ショートステイ業務内容の精査・再検討

【概況】「入退所対応を全職員が行える」ことを目標に可能な限り業務内容を簡潔にし、実現を目指してきた。それでも受け入れ対応自体は問題ないが、その後の紹介票や本人カードの記載、修正にまでは手が回らない実情がある。また、持参品の確認漏れや洗濯場への洗濯物の出しミスによる忘れ物も以前より増えてきている。チェックリスト活用の義務化等、今一度確実な対応を前提とし、そこからマニュアルを再度作成し直して全職員が対応できるショートステイ業務の確立を目指す。

2【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
<p>業務内容の見直し作業を進める。</p>	<p>ショートステイ担当職員から意見を募ったが、現実的に即時実現可能な案は出ていない。</p> <p>利用者毎に入退所対応をする職員を統一できれば業務がスムーズになるという案が出たため、可能な限り同じ職員になるよう努めた。</p>	<p>現状最大の課題点とするのは持参品の返却忘れとし、返却忘れにしばって業務内容を検討する。</p> <p>チームシフト制で勤務を組んでいる都合上、入退所対応職員の完全な統一実現は難しい。可能な限り配慮することを前提にしつつ、どのようにすれば効率的かつトラブルのない運営ができるか次期も検討を進める。</p> <p>退所時に看護班へ薬を取りに行ったにも関わらず、返却忘れが数件起きてしまった。パートの看護職員は入退所に携わらないため、今後は正規職員の看護職員へ退所時の薬を返却依頼するよう周知した。</p> <p>OB職員による退所対応での持参品返却忘れが起こりやすい。今後依頼する際には事前のフォローを可能な限り行い、極力負担のかからないように配慮する。</p>

<p>業務マニュアルを見直し、更新する。</p>	<p>現行のマニュアルに問題があるという声は年度内ではあがらなかった。</p> <p>ショートサブがフォローできるところはマニュアル内の業務であってもフォローする体制をとり、可能な限りの配慮を行った。</p>	<p>業務時間内に終わらない状況は稀にみるが、マニュアルの中身に問題があることが理由であるといった声は挙がっていない。一方、家族との連絡がつかないため支援の判断ができず、業務が滞ることが散見される。この点の解決を次期課題とする。</p> <p>次期、各業務に対応した職員のみならず、「ショートステイ担当チーム」としての業務の在り方を検討する。</p>
--------------------------	--	---

IV 地域福祉部の事業計画

①重度身体障害者受け入れ施設としての体制強化

【概況】在宅障害者の障害重度化が進み、医療的ケア量は増大している。しかし、日野市内の通所生活介護事業所においては、医療的ケア対象者をも受け入れ可能とする施設は未だ少ない。身体障害者を主たる対象者とする他施設においても、看護師の配置等の問題から医療的ケア対象者の受け入れは限定的である。「重度身体障害の専門施設」としての役割を認識し、入所部門と協力、日野市及び近隣市の中での確固たる基盤を確立する必要がある。

併せて地域の福祉ニーズを正確に把握し今後の事業所運営の在り方、法人の新規事業を検討することは極めて重要である。このために、八王子東特別支援学校、多摩桜の丘学園の卒業予定者動向調査、日野市障害者計画及び近隣市の障害者計画等を把握する。そのうえで、今後の事業運営の在り方を検討する。併せて、新たな受け入れ可能枠の検討及び80名定員（入所58名＋通所22名）を超える場合の採算シミュレーションについても検討する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
特別支援学校（八王子東・多摩桜の丘）卒業予定者動向調査	年度を通して、コロナ禍対応として実習での受入は行わず、見学対応のみとした。	高校1年4名（女子2名、男子2名）、高校2年4名（女子2名、男子2名）、計6名の対応を行っている。将来的に当事業所への通所希望の可能性がある場合は、次年度の実習希望を出すようお伝えしている。
事業所運営の在り方検討	コロナ禍の対応も3年目に入り、世情を鑑みながら、緩やかに人数制限を拡張している。	エレベータの乗車人数制限を解除するが、入所部門との使用制限は継続。送迎車両は、マイクロバス4名、園車（小型リフト）は3名まで戻した。食事テーブルについては4名までとしている。
採算シミュレーションの実施	現在の生活介護の定員は80名としている。これを81名以上とした場合、単価が下がるため、収益を維持するには2名以上の増加が必要となる。	利用人数を増やすためには、送迎バスや活動スペース、支援員の数を調整する必要があるが、現在、コロナ禍における利用調整を行っているため、当面調整は困難と思われる。

IV 地域福祉部の事業計画

②ニーズの多様化に対する対応について

【概況】新型コロナウイルス感染症対策を契機として、これまで主活動となっていた他者との交流を目的としたハワイアンフラダンスや太極拳等の集団的な活動の提供が叶わなくなった。また、高いニーズとなっている外出についても実施出来ない状況にある。この状況は基礎疾患を抱える重度障害者の利用者にとって短絡的に考えるべきではなく、with コロナの下、重度化によるニーズの多様化に即した新たな活動スタイルを模索する契機とする。急速に普及している ICT 機器の導入やリモートアプリ等も活動の場に入れ込んでいく。具体案としては、今まで外出先としても選択されなかった車いすでは行くことが困難な場所へ職員が少数で行き、利用者の希望に沿った映像を提供する「リモート外出」等を展開していく。また、この機会に利用者 1 人 1 人の個別支援計画を抜本的に見直し、感覚刺激を目的とした YouTube 動画等やタブレットを活用した脳トレアプリ等を取り入れる。

2 【令和 3 年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
個別支援計画の理解を深め、支援者が共通認識する	個別の目的を簡略化した文章で示し、個人情報保護に留意した形で掲示し、職員が日常的に目に触れるようにした。	利用者の個別活動に対する時間が増加し、記録にも反映されている。次年度の支援計画への反映が期待される。
リモートアプリ (ZOOM) を使用した面談の実施	コロナ禍における対応としてリモートでの面談を実施した。	通所すること自体が感染リスクとなり得ることを考慮すると、その不安を取り除きつつ顔を見て話せる機会を得たことは大きい。また、自宅待機対応とした職員もリモートで会議に参加することで過不足なく情報共有が可能となった。
ICT 活動の導入	YouTube 動画を投影して、普段経験することない、近くでの焚火、海中のアクアリウムやドローン映像で各国の世界遺産を巡るなどの疑似体験を提供している。その他、お絵描きチャットなどのアプリも活用している。	操作に一定の知識を要していたが、ゆっくりと確実に浸透しつつある。離れていながらもリモートで繋がり時間を共有が出来る。今後も ICT 活動の可能性を模索する。

IV 地域福祉部の事業計画

③事業所の安定的運営

【概況】事業所の安定的運用として、これまで定員22名の受入れ可能人数を減算対象（27名）以下となるように最大限追求してきた。しかし、主な介護者となる家族の高齢化や利用者自身の重度化により、突発的な休みの増加に加え、レスパイトを目的としたショートステイや医療的側面から見た入院も増加傾向にあり、利用者数を確保しても実績は前年度を下回る状況となっている。これは、利用者の重度化に加え超高齢化となる日本の情勢を鑑みても、より深刻化すると推察される。そのため、目標値を5%程度引き下げる。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
27名の受け入れ枠は継続しながら、利用者の身体の状態に寄り添い、ご家族の負担軽減も視野に入れながら対応していく。	コロナ禍における利用自粛協力や時短営業を継続している。自粛利用者については1日2回の安否確認を実施し、必要に応じて医療職からのアドバイスや利用に関する指示等を行っている。	感染状況を見ながら利用自粛を緩和し、現在3名（4枠/週）のみ安否確認対応を継続している。施設入所等が続き、現在は登録利用者38名となっている。増日希望や新規利用希望者の調整については、職員採用状況も視野に入れ継続的に調整する。

IV 地域福祉部の事業計画

④職員研修体制の強化

【概況】日々変化する利用者出席状況を考慮し職員自らが研鑽できる機会を提供する。内容は多岐に渡り、緊急時対応、感染症対応、高次脳機能障害、重症心身障害者支援、嚥下、ハラスメント、ICT操作などが考えられる。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
園内研修を受講し、研鑽に繋げる。	毎月多岐に渡り様々な研修を計画した。前年度は13回の実施であったが、今年度は19回の実施となった。	収録可能な内容については、各職員のペースで視聴を促している。WEB研修の機会が増えたことで、外部講師や自宅からの受講機会を提供することが出来た。次年度はハラスメントや姿勢について注力する。
部署独自の研修を企画し、研鑽に繋げる。	緊急時（窒息）対応訓練及び嚥下についての学習会を実施した。	座学と機材の扱い方に加え、実際の動き方をシミュレーション形式で訓練した。 今後は、送迎時における緊急対応訓練も視野に入れていく必要がある。

IV 地域福祉部の事業計画

⑤医療的ケアの体制づくりについて

【概況】利用者の医療的ケアに対する対応について、通所生活介護現場における現有職員数は、正規9名（看護師2名）、非常勤10名という構成となっている。また、就業規則上一定条件を満たせば非常勤職員の契約期間は無期とすることを定めている。このため、非常勤の異動は他施設等に比べれば極端に少なく、結果、個々の勤続年数は長い。現在非常勤職員には、責任制、研修体制、賃金体系などの面から医療的ケアを担わせないこととしている。こうした対応の是非について検討を加える。どのような条件であれば非常勤職員による医療的ケアの実施が可能となるのかを他施設等の状況なども調査する。

2 【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
同一労働同一賃金の考え方から、不用意に非常勤職員の医療行為の提供へは振り切れないものの、座学等で利用者に必要な医療行為について学ぶ機会を提供する。	部署内看護師より嚙下についての学習会を実施、部署全職員が受講した。また、園内研修としても嚙下についての学習会を開催した。	普段の食事介助中に尋ねる機会がないため、研鑽になったと高評価が得られた。 現場からの意見を吸い上げながら、継続的に学習機会を提供していく。
痰の吸引等医行為不特定研修受講	女性職員1名が13回の外部研修を無事終え、実地研修も期限内（12月24日）で終了した。	今後も質の高いケア水準を維持していくべきだが、次年度については、職員体制を加味して検討する。
非常勤職員の医療ケアについての確認	非常勤を対象に聞き取りを行い、全職員が医療ケア受け入れについて肯定的な意見を確認している。	医療ケアの増加が懸念され、手技実行できる職員が正規職員に限定されている中、この結果を参考にしながら、新たな支援体制を再考していく。

V 地域生活相談室おあしす 事業計画

【概況】

今年5月に職員が退職し1名で計画相談を実施してきたが、9月に法人本体職員を迎え入れた。これまで担当利用者を知的障害と身体障害に分けたが、それでは2名体制の少数職場で利用者支援の継続性が担保できないことが分かった。そこで利用者数を一定人数に削減し、相談支援専門員双方が全ての利用者の計画相談に当たれる体制を目指した。また国の相談支援の基本的理念からも同一法人利用者の計画相談は基本行わないが、過去を知ることで現在と未来を考えるなど、相談支援の手法を当園利用者支援に繋げるべく生活部の検討会議、園内研修、個別生活支援に関わった。

また役割として「日野市地域自立支援協議会、相談支援部会、差別解消支援地域協議会、医療的ケア児支援協議会の委員としてのソーシャルアクション」「東京都が実施する相談支援従事者初任・現任研修の実習受入」「東京都障害者ピアサポート研修検討委員として基礎・専門研修づくり」があり、当園が受託する東京都地域移行促進コーディネート事業のコーディネーターとして都内外20施設を担当した。

【令和3年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
計画相談 本人、家族、サービス提供事業所、実施援護機関などと連携するなか、地域の中核事業所として個別、地域のニーズに当たっていく。	職員の退職により5月～9月まで1名体制となったが、計画相談の実践について滞りなく進めた。 2名体制に戻ってからは地域の中核事業所としての機能も戻すことが出来ている。	今年度当初利用者数は127名であったが新体制となり事業所変更、転居、死亡で85名まで利用者を削減した。 障害種別で担当を分けてきた弊害もあるが、予定された他事業所への移行が出来ないケース、残された知的障害者27名にも困難ケースが残され、本人、家族、実施援護機関、関係事業所との関係づくりからスタートした。 そのなかで社会問題となる児童施設加齢児の成人施設への移行があり、家族を含め複雑な難しさを抱えるケースがあった。第3者の立場から計画のみならず、具体的展開に繋がる取組を期待されるなど重い重責がかかる。

<p>障害児相談支援 学校、サービス提供事業所、医療機関、在宅訪問医療と連携するなかで本人及び家族が安心できる支援体制を築く。</p>	<p>国レベルの検討が盛んとなるなか令和3年度日野市医療的ケア児等支援協議会が発足した。市内の医療的ケア児コーディネーター3名、うち2名がおあしすに在籍することから同委員となる。 障害児相談支援としては市内25名の医療的ケア児のうち10名を担当する。 また知的障害児2名の計画相談に当たった。</p>	<p>八王子東特別支援学校の授業、放課後等デイサービスの利用自体はあるが、学校行事、外出やイベント企画は出来ていない。マスクをすることが難しい障害児にとってコロナ禍は活動の閉塞感と移動支援や短期入所の利用自粛に繋がっている。同協議会などで市内の課題整理が始まったものの全体としての制度利用は停滞している。</p>
<p>地域移行支援、地域定着支援 東京都地域移行促進コーディネート事業を兼務する立場から多摩療護園含めた担当20施設、相談支援事業所、実施援護機関と連携する。</p>	<p>自立生活センター所沢、行政交渉を行う弁護士、東村山市と協働し、令和3年10月当園男性50代利用者が地域移行した。 令和3年10月都都コーディネート事業で関わり成年後見制度利用申請中の20代女性の取組について八王子ヒューマンケア協会、当該施設と連携している。 地域移行啓発活動として障害者支援施設側の職員研修を令和3年12月に実施した。</p>	<p>令和3年10月に地域移行した方は翌年1月に亡くなった。事件性は無かったが、あまりに早い出来事であった。後日遺品整理を行う家族から「アパートの様子から確かな支援があったこと、暮らしを楽しんだことが分かりました、ありがとうございました」との言葉を頂いた。 重度身体障害者の地域移行はそうしたリスクがついて回るが、本人のみならず、家族、関係者の理解がもらえるかたちの地域移行支援の実践を継続する。</p>
<p>相談支援の人材育成 法人本体の人材を活かした人材育成を図る。</p>	<p>相談員の定年に合わせ3年計画の人材育成を予定したが、5月に相談員が急遽退職となり生活部から9月に異動を図った。 また2名体制の少数職場において利用者支援の継続性が担保できないことから利用者数を85名に減らし、利用者全てを相談支援専門員双方が支援に当たれる体制を目指した。</p>	<p>退職に伴う請求業務の引継ぎは行えたが、利用者、関係者との信頼関係の上で成り立つ相談支援の実践引継ぎには時間が足りなかった。 利用者全てに相談員双方が支援に当たれる体制づくりは順調に目標に近づきつつある。</p>

権利擁護・苦情解決・虐待防止の取り組み

権利擁護・苦情解決運営委員会(オンブズパーソン)は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、年間で6回の実施となった。居住者自治会との意見交換後に園担当者と検討する形で行った。毎月の利用者・職員懇談会においては、外来者入館禁止期間が断続的であったため、オンブズパーソンは年間で4回のみでの参加であった。

主な検討内容

- 食形態について→本人の希望と専門医の評価を基とした園の対応に乖離があったが、専門医の評価を基本としながらも出来るだけ本人希望に寄り添いながら対応していくこととして経過観察となった。
- 正月の餅提供について→園としては、餅の提供は行わないこととした。普段通常食を食し餅を希望された5人の利用者には、自費で購入してもらった。
- 新型コロナウイルス感染症の対応→外出や面会の制限は継続しているが、感染状況等の変化に応じて都度強弱を繰り返しつつ、出来る限り保障した。一方で、通所と入所の分離により入所者は5階のマット台を利用できていない。また、外来者を含めた行事等を縮小していることもあり大きなストレスとなっていることは否めない。

虐待防止委員会では、職員セルフチェックシートを実施し、集計結果を基に職員研修会を実施した。虐待防止研修は、Webを活用しながら外部講師によるものを含め年6回実施し、全職員が参加した。

開催日	内容	講師	受講者数
6月30日①	「リスクマネジメント～介護現場における利用者の尊厳を守った～」	外部講師：吾妻正徳	45名
7月28日②	「アンケートから読み取れること」 「過去の事故事例から考える」	岩谷健治・佐藤圭子	22名
8月27日③	「より良い支援を考える」	外部講師：野澤和弘	17名
9月29日④	「都伝達研修」	山根夢宇	27名
10月6日⑤	「アンケート結果から見えてくる状況と考察」	船木康行	14名
11月24日⑥	「都伝達研修」	山根夢宇	6名

令和3年度【リスクマネジメントについて】事業報告

年間の「ひやりハット報告」件数は300件（前年比－15件）、「インシデント報告」が8件（前年比＋1件）、事故報告が3件（前年比－5件）であった。

「ひやりハット報告」の内訳は、3大案件のうちナースコール関連が12件、車いすクラッチ関連が1件、ベッド柵関連が7件の合計20件（前年比－4件）となっている。3大案件のうちの車いすクラッチ関連の減少は、電動車いす使用の利用者が6名（58名中）となったことも要因といえる。一方、転倒防止バー戻し忘れが8件、車いす移乗時ベルト未装着27件（利用者自身が外したのも含む）となっている。この2件はそれ自体がすぐに事故に繋がるものではないが、車いすごとの転倒や車いすからの転落に繋がるリスクをはらんでいる。要因としては生活部介助班職員の入れ替わりが多くあったことが考えられ、経験年数の若い職員からの報告が多かった。服薬に関連する案件は74件（前年比＋2件）で、内訳は服薬ミス等が62件（前年比＋13件）と配薬ミス12件（前年比－11件）となっている。配薬ミスに関しては、訪問調剤制度を導入したことにより減少しており、報告があった12件は追加下剤のセットミスとなっている。一方増加している服薬ミスに関しては、利用者の嚥下機能の低下により飲み込めておらず、口腔内に残っていたという報告が多くなっている。日々の職員のチェックの中で、ひやりハット止まりで防ぐことができているという評価もできるが、依然として発生件数が多いことは懸念材料となっている。これに関しての対応として、錠剤から粒剤への変更、服薬介助後の口腔内の再確認の徹底を行っている。

「インシデント報告」「事故報告」は11件（前年比－4件）と減少はしている。「事故報告」の3件については、前年度の反省から、発生後すぐに理事長を含む管理・監督者同席の下、検証作業を行い、多角的な原因究明を行った。件数は前年度から減少しているものの、原因としてはすべて職員の注意不足と言わざるを得ない。また残念ながらそのうち1件は、昨年度事故が続いたことで重点課題とされていた誤薬に関してとなっている。

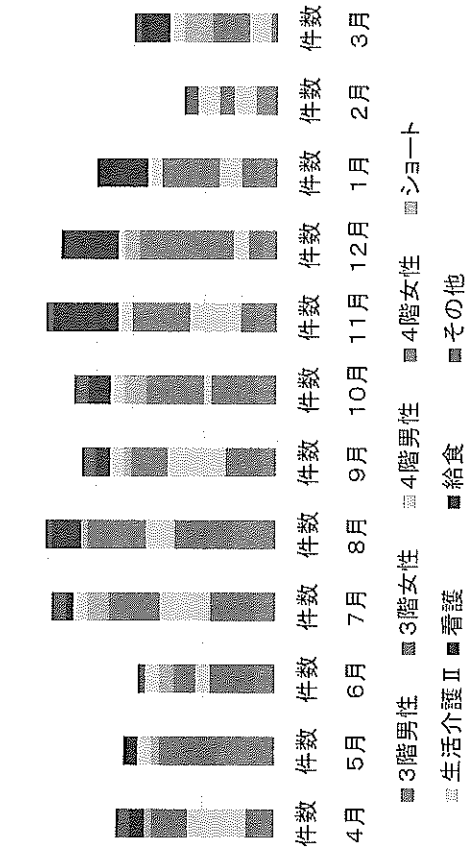
次年度の課題として、前述した利用者の状態変化（電動車いす利用の減少、嚥下機能の低下）に伴う「ひやりハット報告」に対応した、再発防止のための啓蒙活動（3点指示）への変更やリスクカテゴリーの変更があげられる。

2021年度

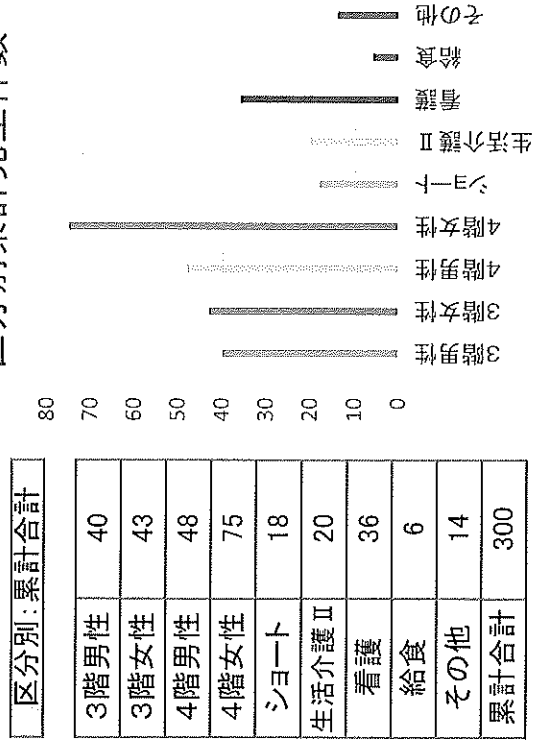
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
3階男性	3	8	3	3	6	2	3	3	2	3	3	1	40
3階女性	1	5	6	6	8	5	6	2	2	2	0	0	43
4階男性	8	0	2	7	4	8	1	7	2	3	3	3	48
4階女性	5	3	3	7	8	5	8	8	13	8	2	5	75
シヨート	1	1	2	3	1	1	3	0	2	0	0	4	18
生活介護Ⅱ	0	2	2	2	0	2	2	2	1	3	3	2	20
看護	2	1	0	0	4	2	3	8	8	5	0	3	36
給食	0	1	0	1	0	0	0	1	0	2	0	1	6
その他	2	0	1	2	1	2	2	1	0	0	2	1	14
合計	22	21	19	31	32	27	28	32	30	25	13	20	300

※区分：シヨートスタイルの中には男性・女性が混合されて計上されています。

月間区分別件数



区分別累計発生件数



	2020年度	2021年度	前年比	%
4月度	32	22	0.69	69 %
男性	11	11	1	100 %
女性	13	6	0.54	54 %
ショート	3	1	0.33	33 %
生活介護Ⅱ	2	0	0	0 %
看護	2	2	1	100 %
給食	0	0	—	— %
その他	1	2	—	200 %
5月度	20	21	1.05	105 %
男性	9	8	0.89	89 %
女性	7	8	1.14	114 %
ショート	0	1	—	— %
生活介護Ⅱ	2	2	1	100 %
看護	1	1	1	100 %
給食	1	1	1	100 %
その他	0	0	—	— %
6月度	28	19	0.68	68 %
男性	8	5	0.63	63 %
女性	10	9	0.9	90 %
ショート	2	2	1	100 %
生活介護Ⅱ	3	2	0.67	67 %
看護	4	0	0	0 %
給食	1	0	—	0 %
その他	0	1	—	— %
7月度	34	31	0.91	91 %
男性	8	10	1.25	113 %
女性	10	13	1.3	130 %
ショート	3	3	1	100 %
生活介護Ⅱ	3	2	0.67	68 %
看護	8	0	0	0 %
給食	1	1	1	100 %
その他	1	2	2	200 %
8月度	28	32	1.14	114 %
男性	10	10	1	100 %
女性	9	16	1.78	178 %
ショート	3	1	0.33	33 %
生活介護Ⅱ	1	0	0	0 %
看護	3	4	1.33	133 %
給食	1	0	0	0 %
その他	1	1	1	100 %
9月度	22	27	1.23	127 %
男性	7	10	1.43	157 %
女性	10	10	1	100 %
ショート	1	2	2	200 %
生活介護Ⅱ	2	2	1	100 %
看護	1	2	2	200 %
給食	0	0	—	— %
その他	1	1	1	100 %

	2020年度	2021年度	前年比	%
10月度	21	28	1.33	133 %
男性	7	4	0.57	57 %
女性	7	14	2	200 %
ショート	3	3	1	100 %
生活介護Ⅱ	0	2	2	200 %
看護	2	3	1.5	150 %
給食	2	0	—	— %
その他	0	2	2	200 %
11月度	31	32	1.03	103 %
男性	8	10	1.25	125 %
女性	15	10	0.67	67 %
ショート	2	0	0	— %
生活介護Ⅱ	2	2	1	100 %
看護	3	8	2.67	267 %
給食	1	1	1	100 %
その他	0	1	—	— %
12月度	30	30	1	100 %
男性	8	4	0.5	50 %
女性	15	15	1	100 %
ショート	2	2	1	100 %
生活介護Ⅱ	0	1	—	— %
看護	3	8	2.67	267 %
給食	0	0	—	— %
その他	2	0	0	0 %
1月度	29	25	0.86	86 %
男性	8	6	0.75	75 %
女性	9	10	1.11	111 %
ショート	2	0	0	0 %
生活介護Ⅱ	1	2	2	100 %
看護	6	5	0.83	83 %
給食	2	2	1	### %
その他	1	0	0	0 %
2月度	16	13	0.81	50 %
男性	2	6	3	300 %
女性	10	2	0.2	20 %
ショート	2	0	0	0 %
生活介護Ⅱ	0	3	—	— %
看護	1	0	0	0 %
給食	1	0	—	0 %
その他	0	2	—	— %
3月度	24	20	0.83	70 %
男性	5	4	0.8	80 %
女性	10	5	0.5	60 %
ショート	2	4	2	200 %
生活介護Ⅱ	1	2	2	200 %
看護	3	3	1	67 %
給食	1	1	1	100 %
その他	2	1	0.5	50 %

	2020年度	2021年度	前年比	%
年間	315	300	0.95	95 %
男性	91	89	0.98	98 %
女性	125	117	0.94	94 %
ショート	25	19	0.76	76 %
生活介護Ⅱ	17	19	1.12	112 %
看護	37	35	0.95	95 %
給食	11	6	0.55	55 %
その他	9	13	1.44	144 %