

令和4年度社会福祉法人東京緑新会事業計画について

はじめに

一昨年度からの2年間は、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るい、今もって世界中を震撼させている。日本においても次から次へと現れる変異株により第6波までの流行期を迎え、もはやワクチンの開発・接種と株変異との競争の様相を呈してきた。できれば経口薬が十分な効果を発揮し、経済活動と両立できるレベルに落ち着くことを期待したい。当園においては、入所利用者の外出や面会制限、通所利用者の利用自粛、短期入所利用者の利用ルールの厳粛化含め利用者の心身に大きな影響を与えている。苦しくも新たな取り組みとなったICT活動も交え、充実した日中活動を提供しながら社会参加の機会を徐々に取り戻していくことが求められている。一方で、施設内にウイルスを持ち込んでいない職員及び関係者には敬意を表するとともに、今後も感染対策の徹底をお願いしたい。

多摩療護園は今年度、都立民営時代を含め50年の節目を迎える。名称変更、改築移転を経て、平成21年の民間移譲により社会福祉法人東京緑新会が運営を担うこととなり、利用者の生活支援を実践してきた。この間、入所では182名、通所や短期入所は200名を超える方達が利用し、人生を共に歩み、地域との繋がりを育んできた。これらの経験をもとに、人材確保、新規事業開拓、地域公益活動を重点課題としつつ、利用者の「重度・高齢・病弱化」への対応、組織力強化に取り組んでいく。

I 法人としての重点課題

1) 人材確保に向けた取り組み

日本の現状としては、少子高齢化等による人口減少、労働力不足により、福祉業界に限らず労働者の確保は一筋縄ではいかない状況である。さらに、新型コロナウイルスの感染拡大が福祉施設への雇用希望者減少に拍車をかけ、東京都における介護職の有効求人倍率は7倍に迫り、看護師に至っては20倍を優に超える数値になっている。再雇用や非常勤職員等雇用の弾力化については施設入所支援の中期的展望に盛り込まれているが、人材の確保については喫緊の課題として取り組まなければならない。

生活支援員においては、コロナ禍で交流の機会が減った介護系の大学や専門校との関係性を再構築する。また、人材紹介含めあらゆる求人媒体を利用し、年齢層の幅をこれまでより広げて採用に繋げる。看護師においては、派遣業界からの正規登用を含め、これまで利用者との話し合いの中でタブー視されてきた男性看護師の採用も視野に入れながら検討を進める。

2) 新規事業に向けた取り組み

1法人1施設からの脱却を掲げてから10数年、幾つかの事業開始に向けて検討してきたが、いまだ実現に至っていない。特に、家族、日野市、URとともに昨年度まで検討を重ねてきた高幡台団地73号棟跡地への通所生活介護と併設型の重度身体障害者グループホーム

設立に向けては、都市計画等各方面の調整が難航し、断念せざるを得なかった。この反省を生かし、当法人が長年培ってきた重度障害者への支援力を持って、地域のニーズを捉えて新規事業に結び付けていく。

事業の安定した運営には堅実な財政基盤が必要となるため、各自治体の障害福祉計画や都市開発計画等の情報を収集し、できる限り自治体との連携が図れる事業を模索する。新規事業の展開により、職員の流動化が生まれ法人全体の活性化が進むことは明白であり、まずは足がかりを見つけることから始める。

3) 地域公益活動の取り組み

コロナ禍が一定落ち着くことが条件になるが、利用者と共に出向いての活動としては、小・中・高校での車いす教室や障害疑似体験会、ボッチャ等のスポーツ交流を実施する。また、高齢施設等での太鼓クラブ演奏を復活するとともに、利用者が講師となる家庭教師の実現に向けてリモートでの実施も含め模索する。園内外で行われる生き生き体操や太極拳等には利用者と地域住民と一緒に参加できる企画を実践する。施設の貸し出しとしては、浴室、会議室、屋上スペース等、日野市広報等に掲載し地域住民や関係団体に活用してもらう。

その他関係者との連携による活動としては、①日野市のフードパントリーや防災・減災活動の取り組みは、日野市法人ネットワークとともに進める。②高幡圏域二層協議体（南平地区社協・三沢地区包括支援センター）に参画し、地域映画上映会や地域懇談会に利用者とともに参加する。③高幡台団地や百草団地のお祭りには準備段階から関わっていく。④今年度は不参加となったが、相談支援事業所「おあしす」、地域・連携エンパワメント委員会との連携により、日野市社協と明星大学が共同する移動支援従事者養成研修の取り組みに参加し、学校・参加者・利用者等との関係づくりを進める。

II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

多摩療護園の昨年度から向こう5年間程度の中期的事業計画の基本骨格・課題は次の三点となる。

第一は、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、第二は、雇用情勢の変化に応じた雇用形態及び働き方の構造改革、第三は、民間施設としての効率的な施設運営の実現、である。

この課題は、それぞれ独立した根拠と内容を持つ課題であるが、相互に関連し干渉しあう。多摩療護園は、この中期的展望の下、単年度ごとの課題を抽出・整理して課題解決に向けた取り組みを行う。

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

①利用者の生活実態調査とこれに基づく生活支援動線の検討と職員配置検討。

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。

→昨年度は、経管栄養注入男性利用者の朝食時間を 5 時から 6 時に変更するとともに、医師指示書内容の掲示及び遵守対応等を行った。また、夜間の睡眠や日中活動参加状況の個別評価によりパッドチェックやトイレ対応の間隔を見直した。その一方で利用者の「生活実態調査」に関しては、利用者の入院・異動が頻繁であり、どこの時点での調査が妥当であるのか判断がつかずに実施できなかった。

今年度は、利用者の異動、状況変化を踏まえて、支援体制についての変更、改善を組織的に行う体制を構築する。具体的には、職員ミーティング及びスタッフ会議で現場における課題と創意工夫案を話し合い、主任、サブ・リーダーが集約し、各時間帯における利用者支援の流れを整理する。利用者の支援課題、職員動線等を検討、必要な変更案をリーダー会議に提起、確認後全体で実施、評価する「組織として管理・統括する」構造を作る。

②生活支援と医療支援の課題整理と必要な体制づくり。

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、「生活の中での医療」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。

→昨年度、モニターの導入は見送りとなった。看護師夜勤体制の導入については、必要性は認識されているが、人員確保が最優先課題であり、日中の安定的な体制が整った段階で議論を開始する。また、看取りに関しても、看護師の夜勤化が前提であり議論開始は留保するが、現状と切り離し財源問題についての検討を開始する。なお、延命処置の考え方と書式(有効期間等)、緊急時の対応についての再確認と対応訓練について整理する。また、看護班と介助班の連携を強化し、それによって生活と医療の両立がどこまで可能なのかを検討する。例えば胃ろうや気管切開の方が各フロア男女で何人まで可能なのか、通院は 1 日何人まで対応できるのか等をシミュレーションする。

③利用者の変化に合わせた日中活動への転換

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。

→コロナ禍で利用者の社会・地域参加は実施できなかったが、余暇活動やリハビリ的活動、この間取り組んできた「個別対応型日中活動」は縮小しつつも維持してきた。その中で、利用者が楽しみをもって活動できるように支援するためには、支援や活動が継続的でなくてはならず、「環境の整備（必要物品の購入、補修等）や日中専任の職員配置の必要性という課題」は共有された。

どのような「専任体制」で日中活動を担っていくのかが今後の課題、検討事項となるが、当園は現在他施設と違い、生活介護サービスと施設入所サービスを提供する職員を区別していない。そのため通院の付き添いや短期入所の業務、利用者の個別要望、職員の個別支援業務等に日中活動が大きく影響される。こういったことから日中活動単体での議論ではなく、施設の全体構造を踏まえた検討を開始する。

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。

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。

→利用者の欠員、異動、職員の欠員が続いていたため論議ができていない。一方で「個別要望枠の均等化」という課題に関しては取り組まれた。

個別要望制は本来使用時間枠に個人差があるのは当然である。今年度の課題は、必要な利用者に個別支援が適切になされているかどうかをチェックし必要な対応を行う体制を構築することである。個別支援担当職員のスキル、問題意識によって利用者支援に差が出てしまう「個別支援担当任せ」という構図を脱するための仕組みづくりを進める。このことは下記⑤と共通する課題であることを理解し、④⑤を一体で考える。

⑤個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方の検討。

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。

→ケアプラン検討会の実施という形で、多角的視点での個別支援計画づくりが動き出した。一方で「重度・高齢・病弱」の進行という課題の中で、どのような視点で個別支援計画を策定・実施するのかというそもそもの論議が不十分であった。この課題をどう整理し、より現実的かつ合理的な支援計画にするのか改めて体制と基本的考え方を整理する。

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ているのが、間接業務である個別支援計画の作成となっている。これは④にも記載したように、個別支援担当職員のスキル、問題意識によって利用者支援に顕著に差が出てしまう。この点は個別支援担当任せという構図を脱するための仕組みづくり、個々の職員のスキルアップ（人材教育・育成）を行うことで改善を図っていく。一方、労働人口の減少と福祉の担い手の激減という社会情勢は進行し、男性、女性問わず人手不足、労働力人口の高齢化は確実である。同時に労働に対する意識、価値観も大きく変容している。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。以上のことを考慮すると、今年度は個別支援体制を継続するための方策の検討が課題となる。

2) 雇用情勢の変化に応じた雇用形態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。

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。

→非常勤職員はある程度「定着」した。しかし、非常勤に求める仕事内容についての整理はできていない。非常勤職員を正規職員の補完的労働者として考えるのならば、当然業務内容と責任制についての均質化は求められないが、この点での職員意識が曖昧である。

非常勤職員からの聞き取り、意見集約の実施、待遇改善により非常勤職員定着を図ることを前提に、「非常勤職員の大切さ」を認識させる取り組みを行う。また、男性非常勤についての導入を行う。

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。

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 - ①の整理がされていないため、具体的な取り組みができていない。共通の課題として一体で取り組む。

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。

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。

→再雇用職員の推移及びこれによる夜勤回数の把握、人件費等の基礎的資料を作成した。組合提案等を含めた論議を開始し、次期早い段階で成案を得る。

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。

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。

→3年度評価は、平均値に近似するごく狭い範囲に施設側評価の値が分布した。皆が平均値をクリアしているとも評価できるが、シートの内容に問題があったとも考えられる。次年度は、新たな評価シートを作成して職員評価を実施する。

職員評価による一時金の支給は、週30時間以上勤務する常勤・非常勤職員に限られてきた。今後の多様な雇用形態導入を見据え、支給対象基準等の見直しを行う。永年勤務に対する特別休暇付与等の導入は、年休及び特別休暇の取得状況を加味し、夏休暇の日数削減と合わせて検討する。

②年功序列型の賃金体系の見直しと新賃金体系の導入。

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。

→前年度進捗はなかった。今年度も課題を引き継ぐ。

③主要備品の更新計画の策定と運用。

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。

→一次案を作成した。厨房備品、施設配管ポンプ類の見積もりを依頼しているので、届き次第二次案を作成する。

④年休制度の課題整理と必要な対応。

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」を改めて明文化するとともに、全体周知する。

→前年度進捗はなかった。年度末の集計では、法定上必要な5日取得を何とかクリアする職員と上限いっぱいまで取得する職員と相当なアンバランスが継続していた。勤務表作成や欠員による勤務調整等がスムーズにいかないケースがあり、全体で職場を支える共通認識が必要である。試案作成後に労組との意見交換、職員会議での検討を経て年休制度の新たなルールを確定する。

⑤障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得。

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。

→前年度進捗はなかった。今年度以降も課題を引き継ぐ。

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の課題

多摩療護園短期入所事業の課題は前年度に引き続き、「事業運営を安定して行う。」、「地域生活者への入所施設支援サービス提供の強化。」、「ショートステイ業務の効率化と全体化。」とする。

「安定した事業運営のために利用者数を確保し、サービス提供の質を強化したうえで円滑に短期入所事業を利用していただく。」ことを目指し、単年度毎に評価を行い課題解決に向けて取り組む。

《事業運営を安定して行う》

- ・ 新規利用者の獲得

令和3年度は新規利用者5名を獲得したが、令和2年度同様数名の利用者の方が施設入所等で利用を終了してしまったため、リピータの数は若干減ってしまう結果となっていました。積極的な新規利用者獲得に向けた取り組みを継続する。

- ・ 短期入所事業を安定して運営する

令和2年度より変わらず、令和3年度もキャンセル補充等運営に必要な業務がままならない状況だった。新型コロナウイルス新規感染者数と照らし合わせながらとなるが、キャンセル補充や空床型短期入所を積極的に行い安定した利用実績を目指す。

《地域生活者への入所施設支援サービス提供の強化》

- ・ 家族も含めた利用者支援

各家庭の事情で、入所時間の変更や利用期間の変更を依頼されることが増えている。レスパイトのためにも可能な範囲で事情に寄り添い、引き続き地域生活支援に協力をしていく。

- ・ 緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化

生活部サブリーダー以上の役職者には、緊急一時利用時対応マニュアル(素案状態)と入退所業務マニュアルを渡している。折を見て内容に関して意見を集め、緊急時受入れ対応が実現できるよう継続して取り組んでいく。

《ショートステイ業務の効率化と全体化》

- ・ 短期入所業務内容精査

令和3年12月末より、退所時の薬返却方法を変更した。これに限らず各業務で「検討、試行、評価」を繰り返し、地域利用者と家族、職員双方にとってより良い業務内容を目指していく。

Ⅲ-②地域福祉部の課題

1) 超高齢化社会への過程を辿っている日本において、これを下支えしている医療体制は、当事業所に通っている障害当事者においても障害重度化、医療的ケア量の増大に繋がっている。在宅障害者を支える地域の医療・福祉体制の整備・拡充についても、今後更に必要性が顕在化されると思われる。

一方で近隣施設への施設入所が決定する方が続いている。令和3年度だけでも4名の方の施設入所が決定した。この内重心(重症心身障害者)登録者が3名となっている。これは先に述べている障害重度化、医療的ケア量の増大と共に、その生活を日常的に支えているご家族の加齢も重なっている現状も見落としてはならない。要支援家族と見受けられる方も視野に入れながら、その橋渡し役となるべく通所事業所の役割を果たしていく必要がある。新たな重度身体障害者の方を受入れるには、安定したサービスを提供出来る環境とスキルを持った職員集団が必要となる。そのため、令和4年度は、現代に適合した受入れ準備と人材育成に注力していく。

課題① 新規利用希望者の受入れ・通所生活介護の定員が 22 名、その内 11 名が重心枠となっている。重心枠について空きが発生した場合には、基本的には登録利用者の増日希望を伺い調整するか、特別支援学校の卒業生をターゲットとして調整していくしか選択肢がない。増日調整には、希望の有無や他事業所への影響も考慮した上で行う必要があり、そもそも日数には限度があるため、空き枠を埋めるほどの効力は望めない。また、特別支援学校の卒業予定者については、高校 1 年からの実習も含めた調整となるため、施設入所や転居、亡くなる等の要件が予見出来ない以上、時間的余裕を持たずに重心の受入れ調整を行うことは困難と思われる。その一方、重心ではない生活介護利用希望者は、速やかな対応が可能となるが、現状では、コロナ禍における見学等の対応や職員の欠員状況の常態化が新規利用受入れの遅延を招いている。そのため、リモート（ZOOM）をした事業所見学や新規面談も選択肢に加え対応していく。

課題② 特別支援学校の希望者把握・日野市及び近隣市の身体障害児が通う特別支援学校の進路先として、多摩療護園が適当と判断される今後 2 年間の平均生徒数は毎年 7 人に及ぶ。こうした卒業生全ての進路先として当園を位置づけることは現実的ではない。しかし、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及び多摩桜の丘学園の卒業予定者動向を継続的に把握していく。

課題③ 人材育成・日本における人口の減少、とりわけ労働人口の減少は対人支援を生業とする者にとって死活問題に直結する。労働内容及び給与体系は、正規職員と非常勤職員に明らかな違いがあるものの、いずれの採用にも至らず欠員状態が常態化している。令和 2 年度の介護労働実態調査によれば離職した介護職員のうち、約 6 割が勤続 3 年未満というデータがあり、新人職員の定着が課題となっている。加えて少子高齢化が深刻な社会問題となっているが、要介護者や幼児を抱えた方でも働き易く、やりがいを見出せる職場環境づくりを考えていく。人事考課を部署独自でも行い、よりきめ細やかな評価を伝えていく。職員毎に得意不得意の分野を把握し、やりがいに繋がる仕事内容を考え、サービスとして成立させる必要がある。そのためには、利用者のニーズを細分化して、それに合わせた人員配置及びサービス提供を考えていく。

課題④ 研修内容の再構築・コロナ禍を契機としてリモート（ZOOM）を取り入れた研修体制を組み、結果として、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、ハラスメントなど、内容は多岐に渡り自己研鑽に繋げることが出来ている。しかし、単発的な内容が多く、繋がりのある研修体制づくりが望まれる。そのため、分野毎の窓口を明確化し、複数回に渡り多くの職員が受講出来るような研修体制づくりを行う。受講することだけが目的ではなく、そこから得たものを実務に落とし込めるよう継続的に働き掛けていく。

IV 地域生活相談室おあしす

1、地域における「おあしす」の役割

第6期日野市障害福祉計画・第2期日野市障害児福祉計画（令和3～5年度）の基本指針に、①福祉施設の入所者の地域生活への移行、②精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築、③地域生活支援拠点等の整備、④福祉施設から一般就労への移行等、⑤相談支援体制の充実・強化等、⑥障害福祉サービス等の質を向上させるための取組に係る体制の構築がある。そのなかで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。相談支援従事者初任・現任研修「実習」拠点機関として地域人材の育成を日野市、地域から期待される。

次に東京都が平成25年から実施する地域移行促進コーディネーター事業の受託施設に配置される地域移行促進コーディネーターとして、地域移行に係るピアサポート活動や学習会等の普及啓発、地域移行支援などで都内外の担当20施設、受託9施設との相互連携も役割にある。また障害のある人生に直面し、同じ立場や課題を経験してきたことを活かし当事者と伴走するピアサポートの重要性が高まる今、東京都障害者ピアサポート研修検討委員会の委員として専門研修づくり・実施に携わり、都内ピアサポーターの育成を目指す。

2、「おあしす」の中期計画

おあしすは2名体制の少数職場であるも、利用者の希望、地域の要請に応えながら事業運営を続ける責務がある。相談員の定年を視野に相談支援専門員の育成を3年計画で図ったが、諸事情から令和3年9月に当園生活部から1名おあしすへの異動を図った。相談支援は利用者と信頼関係を築くに時間を要し人員をそのままに引き継ぐこと、他事業所に計画相談を移し適正な利用者数に戻すことが課題となり、これまで研修を受講し積み上げてきた加算要件の資格も事業所として維持できなかった。そうした反省を踏まえ令和3年9月から東京都医療的ケア児コーディネーター養成研修1名、東京都精神障害計画相談支援従事者養成研修2名、東京都相談支援従事者専門コース別研修1名が受講した。令和4年相談支援従事者現任研修など支援力向上と資格要件を満たせる研修を今後も予定する。

おあしす新体制の現在利用者数は身体障害41名、知的障害23名、障害児8名、施設入所者13名、合計85名と昨年度当初より格段に減った。しかし実施支援機関などから困難事例での協力、地域からソーシャルアクションを求められる事業所となり、地域のニーズ、利用者状況から緊急にもしくは継続的に計画相談を受ける場合もあり、利用者人数は現状維持を目指す。

またⅠ法人としての重点課題3) 地域公益活動の取り組み、Ⅱ多摩療護園の中期的展望 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、障害福祉サービスの全体像を捉える相談支援として多摩療護園と連携し、1、地域における「おあしす」の役割を日野市、東京都、地域の事業所・機関と協働して実践する。