

## 令和4年度社会福祉法人東京緑新会事業報告

### はじめに

今年度は、引き続き新型コロナウイルス感染症の対応に追われた。8月には通院により感染したであろう利用者と数名の職員が罹患し、それ以降も職員やその家族が罹患することが断続的に続いていた。そして、令和4年12月22日から31日までの10日間で3階入所利用者12人、3階生活支援員及び看護師15人に感染が及ぶ施設内クラスターが発生した。入院された3人を含め感染者全員が重症化することなく一定の療養期間を経て回復できたことは救いだっただ。その後も職員間の感染により同時期に複数名が療養する等、ウイルスの感染力の強さを痛感させられた。

入所利用者の欠員・入院日数は738日となり、過去3年間と比較すると7割程度に収まっている。これは、2月初旬まで退所者が出なかったことが大きな要因となっている。一方、入院日数だけを見れば687日と昨年度の531日を大きく上回っている。新型コロナ罹患による入院があったにせよ医療を必要とする利用者の増加を示している。

新たに3名が胃ろうを造設したため経管栄養の利用者は23名となり、全体の約4割を占めることとなった。また、気管切開による気道確保が必要な利用者は、カニューレ挿入者が3名、喉頭分離術を受けた方2名、切開痕が閉塞せずに時折吸引が必要な方2名となっており、「利用者の重度・高齢・病弱化」は着実に進行している。生活支援員は等しく経管栄養・痰の吸引研修を受け、支援で最も重要な命を守り安心な生活を提供することが重要となっている。2月の欠員を受けて心障センターと入所調整を行った際に、入所希望待機者及び当園の利用者の状況について認識の共有を図ったが、今後の入所希望待機者も障害の重度化が進んでいる。我々は、この状況に直面しながら、重度障害者の生活を守り、地域社会との繋がりを深め、誰もが社会の一員として幸せな人生を送ることに資する重責を担っている。重度障害者を支援する施設として、職員が一丸となり歩を進めていくことの意義を改めて心に刻んだ1年であった。

職員の状況については、生活部女性生活支援員及び看護師の退職が続き、人員の確保に困難を極めている。職員の採用に向けてはハローワーク他各種の求人媒体を活用しているが、最近では人材紹介会社からのマッチングが多くなっている。一方で、ご本人が当法人ホームページの閲覧から見学を通して採用が決まったケースもあった。夜勤含む3交代勤務では低めに抑えていた新規職員採用年齢の見直しを行い、採用に向けての幅を広げた。数年ぶりに東京都ナースバンクが主催する就職説明会に参加し、具体的な採用には結びつかなかったが良い感触を受けたので、今後も繋がりを大切にしていきたい。

生活介護における通所部門では、コロナ禍の影響として新規利用者の受け入れについては停滞を余儀なくされ、以前は48名となっていた登録者数は施設入所の決定などにより38名まで減少した。今年度新たに受け入れた2名以外に、利用に直結する特別支援学校実習の受入れを再開し、次年度に2名の受入れが決定している。今後、ソフト・ハード面で受け入れ態勢を整え、地域のニーズにできる限り応えていくことが法人に課せられた責務である。

## I 法人としての重点課題

### 1) 人材確保に向けた取り組み

#### 【概況・今年度の取組み方針】

女性正規職、看護師で退職者が後を絶たない状況となっているため人手不足が常態化している。採用に関しての対策よりも、離職者を生まない対策を考える必要があると判断される。このため、他施設と比して恵まれている労働条件の改善というよりも、管理職の役割の見直しを前提に、「採用・定着・育成」という人材養成サイクルを確立する。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

##### ○採用・退職状況

- ・生活部生活支援員は、女性は5人退職で3人採用、男性は3人定年退職で1人採用、1人継続雇用。
- ・生活部看護師は、2人の欠員状況の中、2人退職で2人採用、1人産休・育休。
- ・地域福祉部生活支援員は、1人退職、元の欠員分含め2人採用。
- ・庶務部は、管理栄養士交代、障害者雇用枠で用務員1人を採用。
- ・看護師は、元職員2人を非常勤で採用、地域福祉部からの応援で対応した。令和5年4月には正規職員、非常勤職員各1人採用が決まり常勤換算で6人を確保できる見通しである。

##### ○取組状況

・経費をかけて採用に取り組んだ。看護師中心だった人材紹介会社からの採用を生活支援員にも適用して人材確保に努めた。

・生活部女性生活支援員については、世代間のギャップにより、ベテラン職員は「怒られながら覚えてきた」とする意識で新人育成にあたり、新人職員は「きつい言い方をされた」との印象を持ち、それぞれが自分の話しやすいグループ内で話題にすることで悪循環を生んでいるとリーダー層で評価した。

・ハラスメント研修や職員ミーティングの場で他者への陰口等を辞めて職員同士が支えあえる職場を作っていくことを園長が宣言し、意識の変革を図ったが、根絶には至っていない。

・管理職が現場との意思疎通を図り諸課題の解決を図っていく予定だったが、コロナ禍における陣頭指揮以外は不十分であった。

・新人研修は、3人の育成担当を中心に集中的なペア研修に加え、1年間の長期的なスパンで定期的な振り返りを行った。

・内部研修ではビデオ録画により全職員が閲覧して自己研鑽できる環境を整えた一方で、コロナの影響により外部研修に派遣できなかったことが職員の育成に影響を与えていると考えられる。

##### ○次年度以降の課題と取組

・令和4年度の全体状況を俯瞰して見れば、「職場全体で職員を定着・育成する」という意識が欠如している、と総括できる。このことが、結果として職員間での軋轢による離職者を生み出す構造を作り出している。日本の労働力人口が右肩下がりで減少する中、職員の採

用・定着・育成のサイクルを作ることは事業体にとっての生命線である。このため次期は以下の点に取り組む。

- ・職員間で支え合える組織作りを課題として、職員評価制度の重点方針を『チームワークの向上による「利用者支援の充実」及び「働きやすい職場環境の醸成」を目指す』こととして取り組む。

- ・グループ目標を掲げ、個々人が日々意識し取り組みコミュニケーションをとり、他グループの目標についても理解しチームワークの向上を目指す。

- ・「働きやすい職場環境の醸成」に向けては、園長が先頭に立ち、労働組合、安全衛生委員会と連携を図り進める。

- ・人間関係の軋轢に引き込まれずに、心理的安全性を高める職場風土構築を目指し、メンタルヘルス対策を強化する。このため、ライン研修に管理職を派遣する。

- ・視野の広い人材の育成と定着を課題として、コロナの 5 類移行に伴う制限の緩和に沿って、地域の活動に積極的に参加するとともに施設間での交流を行い、他事業所での職員育成手法について学ぶ。

## 2) 新規事業に向けた取り組み

### 【概況・今年度の取組み方針】

令和3年4月から、「所有地を活用した地域の福祉インフラ整備事業」（三鷹市、府中市、調布市三市共同事業、幹事市三鷹市）の受託に向けた取り組みを開始している。法人にとって、当面する最大の事業展開となるため、確実な事業実施を行う体制を全力で準備する。

### 【取組状況・次年度以降の課題】

○取組状況

- ・令和4年10月に公募要項が正式に発表された。

- ・令和4年12月に公募関係書類を提出、令和5年2月に今回の公募に応じた3法人によるプレゼンテーションが行われた。

- ・結果、東京緑新会が事業実施法人に選定された。

○次年度以降の課題と取組

- ・令和8年1月の開所に向けて、今後2年をかけ新たな事業に取り組む。

- ・地域で暮らす重度障害者とそのご家族への支援を強化するとともに、1法人1施設という閉鎖的体制を打ち破る新たな法人運営を始める。

## 3) 地域公益活動の取り組み

### 【概況・今年度の取組み方針】

フードパントリー、高幡權益二層協議体、防災・減災シンポジウム等地域公益活動に継続して取り組む。

### 【取組状況・次年度以降の課題】

○取組状況

- ・地域公益活動では、コロナ禍により利用者が地域と交流できる機会を中々作れず、施設の

貸し出しについても面会や外来者の制限を設ける中、実施は困難だった。

・フードパントリー、高幡圏域二層協議体による映画上映会 2 回、オーラルフレイル講座、地域有志による百草台コミュニティセンターの閉鎖に向けたイベント、地域共生社会を考えるシンポジウム、東京都共同募金会日野地区配分推薦委員会に参画し、利用者は映画上映会のみに参加した。

・日野市における移動支援従事者養成研修については、日野市社協、明星大学共に若年層知的障害者を利用者として想定した内容であるため参画できなかった。

○次年度以降の課題と取組

・今年度の活動を継続するとともに、新たに「日野市子どもの貧困対策委員会」に参加し、地域社会との結びつきを深めていく。

## 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。

#### 【概況・今年度の取組み方針】

利用者の「重度・高齢・病弱化」の進行は急激に進んでいる。令和 4 年度末時点で経管栄養利用者は 58 名中 23 名、実に全体の 40% となった。残りの 35 名、60% の利用者は経口摂取を維持しているが、多くの利用者が嚥下に障害を有している。

こうしたことが、現行職員配置数を前提として作られた業務内容に影響を及ぼし、結果「現場職員による一方的な業務の効率化」を生む土壌を作りだしている。こうした現実を直視し、現状の 1 日の職員配置人数の維持を基本として、大胆な発想で支援の在り方を検討する。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

○取組状況

・令和 4 年 3 月 31 日現在で欠員人数は 1 人、入院延べ人数は 52 人、687 日となった。欠員は少なかったが、入院者は増加した。

・今年度の利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた取り組みとしては上半期 2 名の利用者に対して居室仕様変更（高床式畳仕様→ベッド）を行った。

・入院していた利用者の退院に合わせて、3名の利用者を絡めた居室移動を行い、医療的ケアの多い利用者の居室が近くなるようにし、支援の充実を図った。

・利用者のADLについてアセスメントを行った結果、食事62%、入浴・更衣97%、排せつ100%、移動62%が全介助で、16人は喀痰吸引が必要となり、現状の職員配置では、一人ひとりの支援の時間を維持することが難しくなっていることが明らかとなった。

・リーダー業務や個別支援業務等は、職員配置の工夫で出来る範囲の調整を行ったが、時間外で対応せざるを得なかった。

・支援内容によるフローを分ける案も出たが、新型コロナクラスター発生や欠員の拡大により議論できなかった。

#### ○次年度以降の課題

・起床、食事、入浴、就寝等の業務のコアタイムへの人員配置、日中活動等QOLや通院介助等に常勤職員、非常勤職員、外部資源を組み合わせた支援体制を構築するための諸課題を検討する。このために、訴求力のある非常勤職員賃金体系を整備するとともに、非常勤に委ねるべき業務を整理する。また、外部資源の導入については、コロナ禍により中断していた外部業者によるマッサージ支援を復活させるとともに、利用者と外部の福祉資源とのマッチングの好例として教訓化し、こうしたケースに学び拡大可能な対象業務を検討する。

#### ②生活支援と医療支援の課題整理と必要な体制づくり。

##### 【概況・今年度の取組み方針】

看護師不足が深刻化している。年度当初に2名の正規職員が退職後、OGを非常勤として採用するとともに、通所部門の看護師の派遣により凌いでいる状況となっている。こうした状況を打開する。看取りに関しては、先行施設の事例を参考に導入に向けた具体的計画を作成する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

#### ○取組状況

・看護師は、次年度4月に正規職員と非常勤職員各1人の採用が決まり、常勤換算での定数6人を確保することが出来る見通しである。

・常勤医師が当面の間、夜間のオンコール対応やリーダー会議等への参加を担った。

・地域福祉部看護師が定期的に応援する体制として、生活部看護班の負担が軽減された。

・看護師が主となっていた救急車要請による病院への付き添いは、8月以降は夜間も含め生活支援員が対応することを基本とした。

・看取りの導入に向けては、常勤医師から介助班職員の意識が前向きになればできる限り協力するとの意見をもらった。

#### ○次年度以降の課題

・看護師の離職を防止し、常勤主体としつつも非常勤との混合で常勤換算6人を維持する。

・東京都ナースバンクとの繋がりを強化する。

・がんを宣告された利用者や、病弱化により療養型病院に移らざるを得なかった利用者がい

る中で、看取りの議論は必須であり、次年度は重要課題として確実に取り組む。このために、現在、がんが宣告されている利用者支援をモデルケースとして取り上げ、支援に伴う諸課題を整理・検証しながら、看取り体制についての条件を整備する。

### ③利用者の変化に合わせた日中活動への転換

#### 【概況・今年度の取組み方針】

リモート機能を活用した各種行事、ICT活動に取り組む。マット運動については、コロナ禍により変則的な形での運用を行っている。このため、自動・他動運動を行う機会がなくなったことによる利用者の機能低下を生んでいる。平日に入所利用者の5階利用を可能とする方針を作成する。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

##### ○取組状況

- ・リモート機能を活用した他施設交流や入所通所合同のスポーツイベント等を実施した。
- ・マット運動は、サンルームでの活動を継続しながら、5階利用を模索したが、入所者と通所者の接触を避けたために実現できなかった。
- ・長年にわたり利用者の日中活動を支えてくれた非常勤職員が3月で退職となり、日中活動を支える職員の確保が課題となった。

##### ○次年度以降の課題

- ・日本の労働力人口は右肩下がりで減少している。また、就業意識についても多様化しており、職員の離職率については一定程度上昇すると考えられる。こうしたことから、職員のみによる支援体制によって維持される日中活動からの転換が必要と判断される。このために、5月以降復帰が予定されている作業療法士を中軸に新しい活動の在り方について論議する。
- ・新型コロナウイルスの感染症法上の類型変更後の対応、通所利用者の増員におけるスペースの拡大の議論と並行して、マット運動を行える場所の確保を最大限追求する必要がある。
- ・利用者の変化に合わせ、リハビリやリラクゼーションを分けての提供も検討していく。なお、外部マッサージ等については、居室での支援が可能であることから、この部分を基本ベースとして、新たなマットスペース候補場所としてサンルームを軸として検討・評価する。

### ④個別要望制の評価と個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方検討。

#### 【概況・今年度の取組み方針】

個別支援担当者が中心となる現行体制の利点に留意しつつサービス管理責任者の役割を前面に据えた個別支援計画づくりに着手する。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

##### ○取組状況

- ・外部講師による個別支援計画に関する職員研修の実施により、職員のスキルアップを図った。
- ・アセスメント、計画作成、本人・家族同意、モニタリングのサイクルをサブ・リーダー及びリーダーが管理し、定めた期間内で対応した。

#### ○次年度以降の課題

- ・職員研修の継続的な実施により職員のスキルアップを図ってきたが、職員個々の視点の違いにより個別支援計画に濃淡が出てしまっている。
- ・雇用形態の多様化に向けて、2名の利用者を担当する常勤職員が増え、個別支援担当者が個別支援計画作成まで手掛けることが手一杯となっている。
- ・個別支援担当者が個別支援計画の視点を持ちながらアセスメントに基づいた方向性を示し、サービス管理責任者が利用者及び関係者の意見を集約して文書化することで個別支援計画の質を向上させることが期待できる。
- ・次年度は試行として、個別支援担当職員と利用者との関りを重視しながらサービス管理責任者が2ケースの個別支援計画を作成し、取組の評価を行う。

### 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。

##### 【概況・今年度の取組み方針】

生活部における、非常勤職員導入シミュレーションの結果、非常勤採用については、女性の雇用環境対策としての加配分のみについて実施する方針とする。このことを受け法人全体の賃金体系、労働条件の見直しを行う。また、女性職員の採用・定着を園運営上の重要な事項であると認識しこれに対応する体制を整備する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

#### ○取組状況

- ・女性リーダーが、毎週月曜日に開催される業務執行メンバー打ち合わせ、月一回定例開催される経営会議に継続的に参加したが、女性生活支援員の退職者が続いた夏以降、特に非常勤職員が退職した10月以降は会議への参加が困難となることが出始めている。
- ・女性職員の加配分のみ非常勤採用としたが、常勤、非常勤共に欠員状態が継続した。
- ・賃金体系、労働条件、女性職員の採用・定着問題は別の項目で報告する。

#### ○次年度以降の課題

- ・常勤職員プラス非常勤職員4名の加配を基本としつつ、短時間パートの導入を視野に入れながら女性職員の採用・定着について継続的に取り組む。

#### 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

##### 【概況・今年度の取組み方針】

高齢者雇用延長制度の見直しと夜勤の関係、高齢者雇用についての考え方を整理する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

#### ○取組状況

- ・夜勤を選択制とする雇用延長規程を策定した。
- ・10月以降加配で採用している女性職員2名が退職したことにより、夜勤を選択しない女性職員の労働環境はさらに厳しくなった。
- ・職員の新規採用に向けて取り組んでいるが、現状、見通しは立っていない。

○次年度以降の課題

・再雇用延長期間を、現行 65 歳から 70 歳程度まで延長することは、夜勤の労働密度と業務内容評価から困難と判断せざるを得ない。したがって、非常勤職員の過員での採用を女性職員で確保し、雇用延長時点で夜勤ができない場合の受け皿を確保するという既定路線を基本に、通所部門への異動、新規事業所への異動等を視野に入れた体制づくりを検討する。

**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。

**【概況・今年度の取組み方針】**

新たな自己評価チェックシートを作成するとともに、評価基準、段取り等運用方法を確定、実施する。

**【取組状況・次年度以降の課題】**

○取組状況

- ・自己評価シートについては、3 年度版を見直し改訂版を作成した。
- ・自己評価項目については、そのまま評価に反映させた。
- ・施設側評価に軸足を移すため、得点配分を自己評価 40%、施設評価 60%とした。
- ・生活支援員以外の看護師及び間接部門の職員にまで対象範囲を拡大した。
- ・園評価は公平性を担保するためリーダー層の合議制とすることとした。
- ・評価基準に沿った園評価をグラフ化及び簡潔に文書化して職員個々に渡した。
- ・園長とチーフ・リーダーによる個人面談を実施し、評価を行った。

○次年度以降の課題

- ・自己評価と園評価の乖離についてのすり合わせを基にした認識の統一が課題である。
- ・自己評価は職員個々の意識によって大きな差があるため、評価の反映方法が課題である。

②年功序列型の賃金体系の見直しと新賃金体系の導入。

**【概況・今年度の取組み方針】**

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検討する。

**【取組状況・次年度以降の課題】**

○取組状況

- ・令和 5 年 2 月、チーフ・リーダーを中心とした賃金検討委員会を立ち上げ論議を開始した。

○次年度以降の課題

・①この 5 年ほど介護給付費収入は横ばいであること、②都民間社会福祉施設等サービス推進費補助金は最重度加算不承認者の発生により大きく減額されていること、③水光熱費の高騰により事業費支出が急増していること、④多摩療護園建替えに要する費用として 3 億円前後を施設整備積立金として今後 13 年間で積み上げねばならないこと、以上 4 点を与件とし、新たな収支構造を検討・実施する。このため今後月 2 回程度のペースで会議を実施す

る。

### ③主要備品の更新計画の策定と運用。

#### 【概況・今年度の取組み方針】

備品購入・修繕計画を見直す。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

##### ○取組状況

・備品購入・修繕に関する考え方の基本的視点を整理した。  
・今後、物品購入・修繕に関しては、①故障等による使用中断が利用者支援上著しい影響を及ぼす物品、②利用者支援上大きな影響を及ぼすが、代替策を講じることで影響を低減させることが可能な物品、③利用者支援上大きな影響がなく、代替手段で十分対応可能な物品の3つに分類し、その都度必要性を判断し対応する。

・①に該当する居室エアコンや天井走行リフト、ベッド等は今後も計画的に更新するが、今回、更新予定であった機械浴槽等1台、故障した居室換気用ロスナイ1台の更新を見送った。これは、故障した時点で発注しても納品までの間は代替策を講じることにより利用者支援に支障が出ないこと、窓を開けるなどの対策で必要な換気ができるとの判断による。

##### ○次年度以降の課題

・今年度の方針を継続する。

### ④年休制度の課題整理と必要な対応。

#### 【概況・今年度の取組み方針】

年休取得状況に職員間格差がある現状を評価する。是正が必要な場合は対策を検討・実施する。

#### 【取組状況・次年度以降の課題】

##### ○取組状況

・スタッフ会議で議論し、年次有給休暇は、職員個々人によって必要とする時期、日数が異なる以上、そもそもアンバランスな取得状況は問題ないという方向性を確認した。

・ベテランの職員が請求した日に一日の最低人員を割る場合、若手職員はなかなか同日に請求できないことに関しては、役職者が別個間にはいることとした。

・生活部女性職員は、7月以降欠員状態が続き疲弊する中、年休取得は一定程度必要であるとの判断から、月に一人1枠は年休枠を確保することを基準としてリーダー層が現場補完することとした。

・退職時に残年休を取得するということに関しては、労働者の権利である以上、請求があった場合は、業務に支障がないことを前提にできる限り対応することにした。

##### ○次年度以降の課題

・遅刻・早退に関しては、1日の最低人員を確保するために昨年度からA勤1名、B勤1名を認めるとしてきたが。一方で、欠員が生じた場合このルールを一時凍結して遅刻・早退で年休を取得していくという考え方だと、共通時間帯に人員が不足し、結果、遅刻・早退者の

穴埋めに他の職員が超勤せざるを得ないことが課題である。

#### ⑤障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得。

##### 【概況・今年度の取組み方針】

介護給付費の積算根拠、仕組み、各種補助金制度概略と金額、支出における人件費、光熱水費等についての職員理解を促進する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

###### ○取組状況

・今期取り組みは行われなかったが、チーフ・リーダーを中心に賃金検討委員会を組織し、法人の財務状況や収支構造についての認識を統一した。また、令和4年度分の研修として、法人による財務研修会を実施、介護給付費や補助金の収入構造、時儀容費、事務費などの支出実態について説明した。

###### ○次年度以降の課題

・職員全体が共通認識を持てるように研修体制を強化する。このために、建替え問題、新規事業所創設についての職員説明会を実施する。併せて具体的な増収計画及び支出削減策を検討実施する。

### Ⅲ-① 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≫

##### 【概況・今年度の取組み方針】

新規利用者を獲得する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

今年度は上半期に3名、下半期に2名の計5名新規利用者を獲得している。また、新規利用者面談を終えているが、利用開始は次年度以降となっている方が3名待機している状況である。毎年5名程度の新規利用者が獲得できているので、次年度も同様の取り組みを継続する。

##### 【概況・今年度の取組み方針】

短期入所事業を安定して運営する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

前年度程ではないが毎月1~3件程度の利用キャンセルがコンスタントに発生していた。対応可能なところはキャンセル補充を実施したが、体調不良等で利用直前のキャンセルが

多々ありキャンセル補充の対応ができないケースが多かったため、利用実績を予定通りに保つことは難しかった。次年度も急なキャンセル以外は可能な限りキャンセル補充を実施するよう努める。

8月末に当園内で初の新型コロナウイルス罹患者が発生、年末には当園初となる新型コロナウイルス施設内クラスターが発生し受け入れ中止とせざるを得ない期間があったため、利用実績は更に落ち込む形となってしまった。

緊急一時利用を含む空床型については、空室が多くなかったこともあるが、先方が希望する利用期間と空室状況が合致するケースが少なかったため、利用実施に繋がったケースは少なかった。次年度の空床型ショートステイについては、新型コロナウイルス感染症が5類相当となった際の多摩療護園としての方針に沿って柔軟に対応する。

#### 《地域生活者への入所施設支援サービス提供の強化》

##### 【概況・今年度の取組み方針】

家族も含めた利用者支援を実施する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

入所後の身体観察を実施した際の記録を徹底する等、利用期間中の様子をより家族へ伝えることができる取り組みを開始した。取り組み開始以降、徐々にではあるがケア表への記載内容に関して変化がみられる職員が増えてきている。引き続きアナウンスを継続し、利用中の様子が伝えられるケア記録表が何故必要となるのか、現場職員の方へ理解を求めていくよう努める。

##### 【概況・今年度の取組み方針】

緊急一時利用決定時の受け入れ態勢を強化する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

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周知した。女性ショートステイ担当職員の病欠に伴い、退所業務を女性役職者へ依頼せざるを得ない状況となるケースがあった。今後に向けたモデルケースとして、実際に業務を行った際の問題点を確認し次の機会に繋げる。

次年度は短期入所事業担当サブリーダーが3階男性サブリーダーと兼任となるため、空床型や緊急一時利用の実施は今までの様に流動的な対応が非常に難しい状況となる。そのため男性役職者には、緊急一時や空床型の実施をする際に入退所の対応を依頼することが起こり得ることを説明し、マニュアルの内容を改めて確認してもらうよう依頼している。

#### 《ショートステイ業務の効率化と全体化》

##### 【概況・今年度の取組み方針】

短期入所事業内容を精査する。

##### 【取組状況・次年度以降の課題】

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た。看護班職員の欠員状況に配慮した入所対応の形を模索したが、看護班職員の立会いは業務上必要な場面である

場合が多いため、協議の結果現行の体制で行うこととした。入退所等の直接業務に関する進捗はなかったが、次年度以降に向けた短期入所事業担当サブリーダーの業務内容に関して検討をしている。事業運営に響かぬよう十分気を払いながらも、業務をよりコンパクトにして実施するスタンスから試行する。

### Ⅲ－②地域福祉部の課題

1) 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が顕著になっている。今後更に医ケアの必要性が顕在化されると思われる。この障害重度化、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すことなく通所事業所の役割を果たしていく必要がある。地域ニーズを把握し、安定したサービスを提供するため、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

**【概況・今年度の取組み方針】**・・・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しかない。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。

**【取組状況・次年度以降の課題】**・・・4年前から利用希望が出されている男性利用者の受入れ準備を7月から開始し、併用事業所先の見学を経て8月から利用を開始している。10月からは八王子東特別支援学校卒業予定者2名（男女各1名）の受入準備として、後期実習受入、移行支援会議、訪問面談を実施している。この際、ZOOMを利用してのリモート移行支援会議を行い、学校、市役所、他事業所との情報共有等出来ている。年度末時点で増日希望者1名、新規利用希望者2名が待機者となるため、次年度順次対応に当たっていく。

#### 課題② 特別支援学校の希望者把握

**【概況・今年度の取組み方針】**・・・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。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。

**【取組状況・次年度以降の課題】**・・・多摩桜の丘学園から高校2年生が3名、八王子東特別支援学校から高校3年生3名の希望が出され、コロナ対応として日数や時間を短縮する形で対応した。高3については2名の受入れ調整を行っている。次年度の実習希望について都度進捗を確認しており、八東高3年は3名、高2は2名、多摩桜高3は3名、高2は1名、高1は1名の実習希望を確認している。社会福祉法人施設として実習のニーズに応えながら、定員空き状況を見据え調整を行っていく。

### 課題③ 人材育成

**【概況・今年度の取組み方針】**・・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。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。

**【取組状況・次年度以降の課題】**・・職員の特技を活かした「和太鼓」「音楽演奏（楽奏）」などの活動を提供した。また、少人数での外出も再開し、共用スペースでの食事を避ける等の対策を講じながら、両国国技館の福祉大相撲や屋外のズーラシアへの外出を行っている。SNSの活用も視野に入れ、活動記録としてインスタ 360 も試行している。今後も新たな取り組みを継続的に追求していく。

### 課題④ 研修内容の再構築

**【概況・今年度の取組み方針】**・・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、多岐に渡り自己研鑽に繋げることが出来ている。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った。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。

**【取組状況・次年度以降の課題】**・・必要な研修内容を構想し準備することで、蔓延している閉塞感の打開への一助になるよう準備を進めた。また、変則勤務の兼ね合いからタイムリーな受講が困難になるため、共有データフォルダを活用し平等な受講機会の提供を促すことが出来ている。年度末には法人財務状況を予定していたが、コロナ罹患の影響で次年度に延期となった。企画としては予定を含め 16 枠の提供となっている。部内の取り組みとしては、防災委員会を中心として緊急時対応訓練やノロ対応訓練を実施している。この際、3 名程度の職員に指導役を割り当て他職員に教えることでより深い理解が得られるよう取り組んでいる。次年度も継続して企画していく。

## IV 地域生活相談室おあしす

### 【概況・今年度の取組み方針】

障害福祉サービスの全体像を捉える相談支援として丁寧な相談支援が展開できる利用者数まで削減することを目指す。

### 【取組状況・次年度以降の課題】

計画相談利用者数 90 名以下を目指し 4 名が利用終結したが、最終的に利用者数が 94 名と目標数には至れていない。その理由は、長く利用する利用者の 80 代後半の母親から親亡き後の兄弟の計画相談の依頼がある、元相談員の引継ぎ漏れが判明する、多摩療護園入所者の地域移行支援を受けるなど、当該事業所の取組方針上外せないケースが続いたことによる。

**【概況・今年度の取組み方針】**

多摩療護園と連携した職員学習会を実施する。

**【取組状況・次年度以降の課題】**

「本人主体の暮らしの実現」に向けて～障害者支援施設の職員としてあらためて意思決定支援を考える～職員研修を6/15に実施し、オンライン含め67名の参加があった。

東京大学院医学系研究科宮本有紀准教授を講師に招き「精神障害への寄り添い方」について職員研修を11/24に実施し、オンライン含め27名の参加があった。

次年度も年2回ほどの開催を企画する。

**【概況・今年度の取組み方針】**

地域の中核を担う相談支援事業所として東京都、日野市、地域の事業所・機関と協働する。

**【取組状況・次年度以降の課題】**

多職種連携（チームアプローチ）の考え方と展開方法を知る相談支援事業所として、日野市地域自立支援協議会、日野市相談支援部会、日野市差別解消地域協議会、日野市医療的ケア児協議会に参画した。

相談支援従事者初任・現任研修「実習」で東京都、日野市と協働して市内相談支援事業所職員5名の現場実習を受け入れた。

多摩療護園が受託する東京都地域移行促進コーディネーター事業の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、地域移行支援など都内外の担当20施設、受託9施設、都と協働した。

令和4年度東京都障害者ピアサポート研修検討委員会に参画し、都とともに基礎・専門・フォローアップ研修を実施した。また厚生労働省の障害者ピアサポート研修事業に係る指導者養成研修事業「指導者養成研修」に都職員と参加し、東京都との繋がりを深めた。

上記の取組を行った結果、次年度より日野市相談支援部会の座長となり、東京都自立支援協議会の委員となった。