

# 令和5年度事業計画

## I 法人としての重点課題

### 1) 新たな事業所立ち上げと運営開始に向けて

令和2年(2020年)4月、三鷹市から、「調布飛行場跡地の都有地において新規事業を計画している、運営法人を公募で選定するので協力してほしい」との依頼があった。事業内容は、重度身体障害者の通所事業所(定員20人・うち都重心通所事業所定員5人)と短期入所事業所(定員6人)を令和8年(2026年)1月に開所するというもの。いずれの利用者にも医療的ケアを必要とする重度身体障害者・児を含み、計画の実施主体は三鷹市、財政支援を府中市、調布市を含めた三市が行う計画である。

以後、三鷹市及び関係市とも協議を重ね、公募に応じる方針を理事会で決定、令和4年末に公募申請を行った。結果は、令和5年4月に発表される予定であるが、この間の経過から、東京緑新会が事業実施法人に選定されることは確実と思われる。今後2年をかけ新たな事業に取り組む。このことにより、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。

### 2) 障害者支援施設多摩療護園建て替えに問題について

平成11年(1999年)、移転改築工事により多摩療護園は現在の土地・建物での運営が始まった。平成21年(2021年)には都立施設の民間移譲方針をうけ、東京緑新会が多摩療護園の運営を引き継ぎ現在に至っている。

現在、多摩療護園の建物については、東京都との間で5年間の無償使用協定を更新しながら使用している形となっており、今期の契約期間が終了する令和8年度末時点で、令和9年度から5年間の契約更新を行う予定である。ところが、都の建築物については、原則築後35年を過ぎた場合は、建物の劣化診断を行い必要な時期を定めて建て替えを進めるという基本方針が定められている。このため、築後35年目を迎える令和14年度更新(令和14年4月～令和19年3月末)が規定上最後の更新となり、以後の契約更新は制度上できなくなる。

現時点での東京都との協議では、令和18年度に仮設の施設を建設し、そこでの運営を令和19年度、20年度に行い、この間に新施設を建築し、令和21年度からは新たな建物での事業運営を始めるスケジュールが論議された。仮設施設建築場所、新施設建築場所については不明だが、旧園跡地を仮設用地とし、現在の土地に新たな施設を建てるという案が有力視されている。

建築に関する費用は、新たに建築される建物は法人所有となるため、事業費の7/8を東京都、1/8は法人が負担するという形になる。(土地代は新たに締結する無償使用協定により発生しない)。

建て替えに係る事業費の詳細は不明だが、民間移譲を受け令和6年度から運営を始める

予定の同規模施設である清瀬希望園の建築費及び初度備品（机やロッカー、利用者支援に関わるベッド、テーブル、調理器具等）費用は約 21 億円とのことであるので、最低でも 3 億円程を準備しなければならない。そのために、仮施設の建設が始まる令和 18 年度まで、毎年 2 千万円程を積み立てる必要がある。こうしたことから当園の収支構造の見直しに早急に着手する。今後も多摩療護園を安定的に運営し、利用者や職員とその家族を守るためにも決して避けてることができない課題である。

### 3) 東京都民間社会福祉施設サービス推進補助費の動向について

東京都は、民間が経営する福祉施設に対して予算の範囲内で運営補助費を交付している。この補助金は、利用者の障害程度や欠員状況に応じて交付額が上下する仕組みとなっており、多摩療護園の場合、令和 3 年度当初申請額は約 2 億 9 千 9 百万円であったが、確定額は 2 億 8 千 9 百万円程となり、1 千万円近くを返金する事態となった（当初申請は見込み額、確定額は年度実績に応じて算定、差額を精算）。これは、利用者の入院・欠員日数が延べ 1,144 日となったこと、最重度加算不承認者が過去最高の 6 人となったことによる。

利用者の入院・欠員日数は、平成 29 年には 709 日であったが、重度・高齢化が急速に進み、平成 30 年に初めて 1,000 日を超え、その後 4 年間の平均日数は 1,245 日となっている。また、最重度加算対象者は平成 29 年度 678 人だったのに対し、令和 3 年度 636 人と 42 人も減っている（※最重度加算人数は毎月初日在籍者が加算対象。仮に 58 人全員が対象者として承認され、各月初日に在籍していた場合 696 人が加算対象者数となり、単価 225,600 円に人数 696 人を乗じた約 1 億 5 千 7 百万円が収入となる）。

利用者の重度化による欠員の増加と最重度加算の減額等により、平成 29 年に 3 億 1 千 3 百万円程あったサービス推進費はこの 5 年間で 1 千 4 百万以上も減額となっている。さらに当園の場合、診療所機能充実加算という特別な補助金約 4 千万円が交付されている。この加算は、当園が民間移譲された際に特別に作られた「激変緩和措置」的意味合いを持つ制度と言える。同補助の対象施設は障害者支援施設では当園以外には同じく民間移譲を受けた清瀬療護園のみとなっているため、東京都はこの加算を廃止する意向をかねてから示している。他の民間施設からも診療所機能充実加算については不公平であるとの批判が出されており、廃止は必至の情勢といえる。こうした都民間福祉施設サービス推進の減額も、前述した建替え問題と同様に収支構造の変革を求める要因となっている。

### 4) 中期計画の確実な実施による多摩療護園の変革

令和 3 年 1 月に開催された、令和 3 年度第 3 回理事会において、民間移譲後長く園長職についていた平井園長の退任と岩谷生活部チーフ・リーダーが新たに園長に就任することが承認・決定された。以後、新たな体制となった多摩療護園は、令和 3 年度当初からスタートした向こう 5 年間の中期的事業計画に基づき施設運営を行っている。

中期事業計画は、利用者「重度・高齢・病弱」の進行を受けて、障害者支援施設多摩療

護園の役割と支援の在り方についての再定義、多摩療護園での利用者支援及び施設運営を安定的に継続・発展させるための組織づくり、特に職員採用・定着・育成を基礎とした雇用形態の弾力化、民間施設としての効率的な運営の追求という 3 つの課題に取り組むことを柱とした計画となっている。

以後、コロナ禍や利用者の激しい異動（令和 3 年度は 7 人が退所、9 人が入所）に翻弄されながらも、それぞれの課題に取り組んできた。課題の進捗状況については、各年度事業報告に記されているが、必ずしも順調に進んでいると言えない。特に、職員採用という基本的な課題では、看護師、女性職員の退職者が後を絶たず、もともと困難であった新規採用が追いつかないという形が継続している。こうした中でも、女性職員では、非常勤生活支援員が定着するとともに、新規職員採用年齢の見直し等が行われている。

一方で、利用者の高齢化は予想を上回る速さで進行し、経管栄養を必要とする利用者が 23 人（令和 4 年度 9 月時点）となり、残りの方も嚥下困難な方が増えるなど、基本的 ADL 介助に要する時間が増加している。こうした中で個別支援計画や、研修、会議に必要とされる時間が相対的に減少しているが、録画視聴を取り入れた各種研修体制の充実や研修後のアンケートの全体化、受講者側からの評価の可視化、リモート機能を多用した新たなレク企画等が工夫・実施され成果を上げている。また、利用者支援の変更等が必要とされる場合では、組織として検討、決定・対応するという体制が徐々に浸透してきた。

今後、5 カ年の中期的事業計画の確実な実施を行いながら、新しい多摩療護園の枠組みを作り上げていくことに取り組まなければならない。

## 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

#### 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。

生活支援動線と職員配置の変更については、昨年度に実施した生活実態調査を基に園・自治会定期協議、利用者・職員懇談会、スタッフ会議で議論を重ねながら具体的に実施していく。生活支援動線については、利用者個々の障害特性等に配慮しつつ、ナースコール対応、定時ケア、医療的ケア等が最も効率的に対応できる居室配置とする。その中で、医療的ケアの有無によってフロアを分割することの是非についても検討する。職員配置については、勤務時間帯や休憩時間の変更による有効性を精査し、各時間帯における集中的な業務量の分散を図る。早・遅・夜勤 3 交代制の勤務人数の変更は現実的ではないが、日中活動支援に幅を持たせるために取り入れた K 勤務の再評価を行い、勤務体系の再構築を図る。

#### 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」による医療支援の必要性が年々高まる中、多摩療護園における介助技術も同様に向上している。経管栄養と気管切開された方達への医療的ケア、特に適切な痰の吸引の実施には呼吸状態の観察という高度な技能が求められるが、日々当たり前に対応している職員集団は経験なくして存在しない。合わせて、利用者の状態変化をい

ち早く察知し、できる限り入院治療に至らないように医師・看護師との連携を強化する。一方で、利用者個々の想いに沿った生活支援の実現は、生活施設としての使命である。医療支援が先行せざるを得ないが、利用者と協議しながら外部資源の活用を含めて生活の幅が広がるよう検討していく。「看取り」については、スタッフ会議や研修会で職員の共通認識を図り、利用者・家族への意向調査を踏まえ、体制を確立する。

### ③ 成年後見制度の利用促進

成年後見制度は、すでに10名の方が利用しているが、家族の高齢化や近親者との疎遠等が顕在化している方が10数名、また将来的に必要なと思われる方も数名在園している。園はこれまで、本人主体の考え方からある程度のコミュニケーションが図れれば判断能力に問題ないとする見方があったことも事実である。しかし、成年後見制度利用対象者の事理弁識能力という判断基準からすると相当数の利用者が該当する。家族との関係性に留意しながら成年後見制度の利用促進を図っていく。

成年後見制度の範疇ではない延命処置や手術等の確認に関しては、関係自治体と情報共有を図りながら進めていく。

### ④ 利用者の変化に合わせた日中活動への転換

マット運動は、コロナ禍の影響により3年間にわたり4階サンルームを中心に実施されてきた。ホットパックとマッサージが主流となり、マット上でなければできない自動・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が懸念される。国は、コロナ感染症の分類を見直し、対策の緩和を図ったが、感染力が低減したわけではないので、当園における入所と通所の分離を解除する見通しは立っていない。また、法人の重点課題にある通り施設建て替えに向けた資金積立は、通所の拡大でしか成し得ないとの判断がある。マット運動の在り方と場所の確保について、利用者との協議を進める。

利用者の状況から、日常生活の支援に生活支援員を厚く配置する必要があるため、日々の日中活動はPT・OTを中心としてパート職員が支える構造に転換することを方針として、各方面と調整していく。

### ⑤ 個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方検討。

個別支援計画作成する目的は、「利用者の人格を尊重して、利用者のニーズに合ったサービスの提供を行い、利用者に満足してもらえるように生活の質を向上させること」は周知のとおりである。今更ではあるが、個別支援計画を全体共有し、日々の支援の中で意識して記録に残していくことで、次のモニタリング、計画に反映させるサイクルを構築する。個別支援計画の作成に当たっては、将来的にサービス管理責任者に移行することを前提として、今年度は一部の利用者について試行する。また、地域生活相談室おあしすとの連携により、個別支援計画とサービス等利用計画が両輪となり、利用者の生活の質向上に繋げることを目指す。並行して、個別支援計画に関する職員研修を継続していく。

## 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。

生活部における非常勤職員の導入を始めて2年が経過する中で、現時点では各フロアに早番・遅番1名ずつの配置が可能との結論を得た。実際は女性2名の定着にとどまっているが、再雇用職員の選択肢としての活用を視野に入れながら対応する。非常勤職員の待遇と業務内容及び責任制については、昨年度に引き続き職員間の共通認識の醸成に向けて取り組む。短時間勤務職員は食事及び入浴介助、日中活動への対応を主として導入しているが、充足に向けて更なる採用を推進する。

### 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。

多様な就業形態による職員が勤務することで危惧されることは、利用者支援の質の確保である。利用者の思いが大事にされ、自己選択・決定が保証された支援が提供できるように全職員が共通認識を持って対応していくために、正規職員は現場のあらゆる場面で非常勤職員等の模範となっていかななくてはならない。正規職員が主体となる利用者の個別支援においては、2名の担当を持つ職員から1名分のケアプラン作成業務を徐々にサービス管理責任者へ移行することが可能かどうか検討していく。非常勤職員に対する指示命令系統として、勤務に関してはリーダー、支援内容に関してはサブ・リーダー、業務内容に関しては主任が中心となるため、各役職者に情報を集約して対応する。

### 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年頃からは「高齢者を多用する職場」になる。令和5年度は再雇用が見込まれていた3名の内、1名のみが夜勤込みの再雇用を選択したため大勢に影響はなかった。定年退職者が夜勤を選択しない再雇用を希望した場合の常勤職員の夜勤回数増加や日中帯業務の内容については継続して検討する。特に影響を受ける個別担当業務は、ケアプラン作成含め代替策を模索する。また、70歳までを雇用延長期間とすべきとの指摘について、条件整備を進める。

## 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。昨年度は、自己評価から施設側評価に軸足を移すべく、4:6の割合で評価基準を設定した。自己評価については修正しないことを基本方針としてきたが、大きな個人差が総合評価に反映されるため、今年度はその在り方について検討する。評価結果が一時金に反映するグループとしないグループが混在するが、全職員を対象とする評価制度は継続していく。また、処遇改善加算等の補助金を原資とした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休暇付与等の導入については継続検討とする。

## 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。前年度まで進捗はなかったため、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。

## ④ 年休制度の課題整理と必要な対応。

昨年度、職員年休取得率のアンバランスについて課題としたが、職員個人によって必要とする時期、日数が異なる以上、問題ないとの共通認識を得た。今年度は、ベテラン職員と若手職員の希望が重なった場合に役職者が間に入ることを実践し、不公平感が生じるか否かを検証する。継続検討が必要な課題としては、A 勤 1 名、B 勤 1 名の早退・遅刻を認めること、欠員が生じて年休取得が困難な状況下における遅刻・早退によって他の職員が超勤で穴埋めに入ることである。また、現場の穴埋めに入ったリーダー層が相当量のリーダー業務を勤務時間外に行っている現実を直視し、何人までの欠員は現場で、どこからリーダー層が入るかの基準を作成する。夏休日数の見直しについては、継続検討する。

## 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。昨年度に実施した管理職員層を中心とした制度研修を継続的に実施する。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。

## 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、「安定した事業運営の確保」、「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。

「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。

### 1) 安定した事業運営の確保について

#### ① 新規利用者の獲得

現在女性新規利用希望者 2 名の書類返送待ちがある状態である。新規利用を希望する件数は少しずつではあるが、コロナ禍前の状況に戻りつつある。面談に関して、現状は多摩療護園へ来てもらって実施する状況とせざるを得ない状況であるため、先方へも理解してもらい可能な限り柔軟な対応を実施して新規利用者獲得に努める。

## ② 短期入所事業の安定的運営の推進

徐々に利用キャンセルの件数は落ち着いてきている。2022 年末のクラスター発生時には迅速な対応を行い、短期入所事業利用者への感染は防ぐことができている。現場の体力を注視しながら、引き続き可能な限り多くの方に利用してもらえる利用実績を追求した利用調整する。

### 2) 地域生活者への入所施設支援サービス提供の強化

#### ① 家族も含めた利用者支援体制づくりについて

医療的ケアを必要とする方の利用希望が増加している。こうした方は、短期入所利用を断られてしまうケースが多く、多摩療護園でも全ての方を受け入れられる訳ではないが、そういった方達の貴重な受け皿を担うことはより一層求められてくることが予想される。現場への理解を求めると共に、事故等が起こらないよう注意を払いコーディネートを進める。

#### ② 緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化

次年度以降にコロナ禍が落ち着いた際には、以前と同程度の利用打診件数があるかと思われるため備えておく必要がある。ショート業務を行える職員数の確保と、緊急一時利用決定時の勤務変更への理解に関しての呼びかけは引き続き意識をして取り組んでいく。

### 3) ショートステイ業務の効率化と全体化について

#### ① 短期入所業務内容精査について

令和 4 年度は新たに男女合わせて 3 名の職員が短期入所担当となった。また、OB・OG 職員への業務依頼を定期的に入れさせてもらっているが、細かなミスはあったが概ね問題なく業務をこなすことができている様子を鑑みるに、マニュアルや業務内容の大筋に問題はないと捉えている。

短期入所担当職員以外からの、「こういう物品があるとありがたい。」や、「この人の支援についてこう思うがどうだろうか？」といった声が増えている。以前は閉鎖的な感じがあったが、少しずつオープンな環境となってきたことが実感できている。「生活部職員全員が、短期入所事業利用者へより良い支援を提供したいと考え、提案し、実施する。」という理想に近づけるよう、令和 5 年度も引き続き多くの職員から声を拾いより良い支援を提供できるよう努める。

流動的な職員人事に対応できるよう、新たに短期入所事業担当サブ・リーダーとなる職員が男女どちらでも問題なくサブ・リーダー業務をこなせるよう、ショート業務配置のシミュレーションを入念に行う。引継ぎを行う際に有効なマニュアルも作成し、可能な限りスムーズに業務の移行ができるよう対応する。

## IV 地域福祉部の課題

多摩療護園通所事業所は開設 24 年目を迎えた。この年月を共に歩んできたご家族、利用者  
の思いや身体状況に真摯に向き合うと共に、新型コロナウイルス感染防止対策等の新たな  
課題に果敢に挑戦していく。

日本は、今、超高齢社会へ突き進んでいる。これに伴い当事業所に通っている障害当事者  
においても障害の重度化が進み、医療的ケア量が拡大している。安全性やケアの質を担保す  
るとこと、利用者及びご家族のニーズを適宜見直すことがますます重要になっている。こう  
した点を十分認識し支援の質を高めていく。

### ① 安定的な事業所運営と人材確保について

令和 4 年度は予算進捗率が 90%程度になることが予想される。平成 30 年度、49 名と過  
去最高水準となった利用登録者は、コロナ禍で新規利用者の受入れを凍結していたことや、  
登録利用者の施設入所の決定が続いたことから、現在は 38 名まで減少している。また、障  
害の重度化により利用を見合わせるケースも増加している。与件が変わらない以上利用率  
上昇を目指すことは現実的ではない。このため、登録利用者の増大を目指すべきである。こ  
のためにも支援者（職員）の獲得が喫緊の課題として挙げられる。非常勤職員の新規採用に  
向けた打開策が急務となるが、人材不足は極めて厳しい状況である。出来る限り柔軟な雇用  
条件の調整を行い、労働者ニーズを視野に入れた雇用調整を行う。

これまで「送迎支援」「入浴支援」「個別支援」の 3 本柱を必須業務としているが、これを  
就労希望時間によっては「送迎業務」を外す、加齢等による身体状況に変化があり「入浴支  
援」が困難な者には他の業務を任せ、PC 業務が苦手な者には「個別支援」業務を他職員  
がフォローしていく等の柔軟な雇用環境体制の構築を目指す。

### ② 新規利用希望者の受入れについて

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、現状の登録利用者の増日希望を伺い調整している。また、それと並行  
して出来る限り早い段階から特別支援学校の卒業予定者を対象として調整していく。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、支給量には制限  
があるため、容易に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、現登録利用者の施設入所や転  
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。

打開策として、まずは週 1 日の最小日数で特別支援学校卒業後の利用調整を行い、登録利  
用者の減少や職員の雇用状況が好転した時に対象利用者の増日を打診する方法を模索する。  
令和 4 年度の特別支援学校卒業予定者については、コロナ禍で中止していた実習受け入れ  
を再開し、事前情報はメール、移行支援会議ではリモート（ZOOM）で行う等、最大限 SNS を  
取り入れ対応している。今後も SNS の活用は必要不可欠と思われるため、対応可能な職員を  
増やし、事業所見学や訪問面談も視野に入れ、スムーズな対応を可能にしていく。

### ③ 特別支援学校の希望者把握について

日野市及び近隣市の身体障害児が通う特別支援学校（八王子東及び多摩桜の丘）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 6 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する。

### ④ 臨時営業日の増大について

利用者ニーズを探り、支給量の範囲内でサービス提供を実施し、事業収益を上げる必要がある。地域で生活する重度身体障害者の方々の入浴ニーズは高く、毎月 2 回実施している土曜入浴や年末年始入浴は、利用者にも行政にも高く評価され定着している。取り組みを今後も継続する。

一方で、コロナ禍で約 3 年企画することがなかった祭りや日帰り旅行等、非日常時間の提供については、高いニーズを把握しているものの、今後も慎重な判断が求められる可能性は高い。幸いにもコロナ禍だからこそ生まれた企画（リモート交流会やスポーツ大会）については今後も生活部と連携しながら実施していく。また、ICT の利用を視野に入れた部署独自の企画も立案していく。利用者ニーズに沿った企画案、職員及び車両の確保、支給量の余剰、この条件が揃った場合に、適宜正規職員が窓口となり臨時営業日として企画案を練っていく。

### ⑤ 部内研修の充実化について

コロナ禍を契機としてリモート（ZOOM）及び共有データフォルダを活用した園内研修体制に取り組んだ。結果、虐待防止、エンパワメント、高次脳機能障害、嚙下、ハラスメントなど、多岐に渡る自己研鑽に繋げる研修機会が提供できた。今後、職員間の連携を相互に確認・習熟する必要がある、感染性胃腸炎（ノロ）対応、緊急時対応（心肺蘇生）、不審者対応（さすまた）、送迎時緊急対応（大規模災害・嘔吐）については、部内の係を中心として実践的な研修を企画する。各種研修の企画・実施に際しては、窓口を明確化（大規模災害は防災、緊急時はリスク、ノロは安全衛生等）し、複数回に渡り実践研修を展開し多くの職員が受講出来るような仕組みを構築する。繰り返すことでの気付きや、他者に教えることでの学びにも着眼しながら取り組む。

### ⑥ サービス管理責任者の育成・活用について

令和 4 年度から新たなサービス管理責任者を配置し、前任者と共に事業所運営及び利用者支援に注力している。しかし、両名共に男性職員であることから、女性利用者の排泄や入浴及びスキンチェックなどのデリケートな支援内容に介入するのは困難な場面がある。令和 4 年度には女性のサブ・リーダーがサビ管基礎研修の受講に至っている。令和 5 年度は OJT の期間となることから、新規利用者受入れ、移行支援会議、支援計画書作成等にこれまで以上に当該職員を参画させる。同性介助を基本としたサービス管理者の配置を行いより

良い個別支援に繋がることを目指す。

## V 地域生活相談室おあしすの基本方針

### 1) はじめに

障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を目指すなか、計画相談支援、障害児相談支援の利用者は身体障害 42 名、知的障害 24 名、施設入所者 16 名、障害児 12 名、合計 94 名となる。丁寧な支援ができる利用者数は 90 名以下と考えており、後述の「2、計画相談利用者像の見直し」も考慮し、地域の計画相談利用者は地域生活者の動向を鑑みながら今年度から削減する。また少数職場の事業継続性を考慮し昨年度同様、障害種別を分けず、全ての利用者を相談支援専門員 2 名で担当する。

他職種協働（チームアプローチ）の考え方や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、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に継続的に参加する。相談支援従事者初任・現任研修「実習」で東京都、日野市と協働した人材育成を拠点機関として図ることで、地域の中核相談支援事業所としての役割を果たす。

多摩療護園が 2013 年から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、都と協働する。

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することで都内ピアサポーターの育成、都との繋がりを強化する。

### 2) 計画相談利用者像の見直しについて

同一法人の施設入所支援、生活介護を利用する施設入所者の計画相談を、同法人の相談支援事業所が行っては第三者性が担保できない。そのことは相談支援のあり方として既に一般化しており、おあしすもその考え方を基本としてきた。

一方、多摩療護園の入所利用者は個別生活支援計画に基づき、暮らし（住まい、日中活動、余暇）、生活（医療、介助、移動・外出）だけでなく、所得保障、実施援護機関・相談支援とのつながりに至るまで権利擁護の後ろ盾もワンパックでサービス提供されている。そのため地域移行などの意思表示が利用者自身から湧き出てこない限りにおいて、施設入所も地域生活の一つのかたちと捉える相談支援のまなざしを持つことは職員、利用者に難しい。また入所施設の枠組での生活を前提とした個別生活支援計画があるほど、相談支援事業所の計画相談は施設内支援に埋没する。施設入所支援と計画相談はそうした相互関係がある。当園入所者の計画相談は市内事業所では対応しきれず、八王子市、立川市の事業所に頼らざるを得ず、新規入所者の事業所探しも厳しさを増すなかで重層的な個別生活支援、相談支援の展開はより困難となっている。

前述にあるように、おあしすは 2021 年 8 月から東京都障害者ピアサポート研修カリキュラム検討委員会に参画し、都研修づくりや国研修で東京都と協働している。ピアサポートと

は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て仲間として支えることで、ピアサポートの有効性を活かした実践者をピアサポーターと呼ぶ。ピアサポートの専門性は、利用者と同じ目線に立って相談・助言等を行うことにある。本人の暮らし・自立に向けた意欲の向上、不安の解消などに効果があり、一定の要件を設けた上でピアサポート体制加算を国が新設した。

**【算定要件】**

- (1) 地域生活支援事業の「障害者ピアサポート研修（基礎研修及び専門研修）」を終了した次の者をそれぞれ常勤換算方法で0.5人以上配置（自立生活援助、計画相談支援、障害児相談支援、地域移行支援、地域定着支援に限る）
  - ① 障害者または障害者であったと都道府県または市町村が認める者
  - ② 管理者または①の者と協働して支援を行う者
- (2) (1)の者により、事業所の従業員に対し、障害者に対する配慮等に関する研修が年1回以上行われていること。
- (3) (1)の者を配置していることを公表していること。

おあしすは、障害者雇用で働く当園職員をピアサポート活動従事者に育成し、相談支援補助的業務（聞き取り、計画作成の補助業務）を担うことで個別生活支援、相談支援が相互作用する体制づくりを今年度目指したい。

具体的には、現在入所者の計画相談に係る各事業所に2023年4月以降に数名の事業所変更を依頼する。当該職員はピアサポーターとして計画相談に関わるなか相談支援のノウハウを学び、東京都の障害者ピアサポート研修を受講する。そうした育成と同時進行でおあしすは算定要件を満たす体制づくりを行う。本年度は各事業所から2～3名、全体で6～9名の事業所変更を実施する。長期的には事業所変更を希望する利用者全てを対象とすることを目指すが、ピアサポーターの育成状況を考慮し段階的に移行していく。

当園入所者の計画相談をおあしすが担うことは相談支援の一般的な考え方に反するが、ピアサポートの理念に立脚した相談支援体制を敷くことは、そのことをもってなお実践が期待される相談支援の新しいかたちであり、全国的にもモデルケースとなりうるものとなる。