

令和5年度社会福祉法人東京緑新会事業報告

はじめに

令和5年5月8日、新型コロナウイルス感染症が感染症法上の2類から5類に移行した。しかし、当園は障害者支援施設として基礎疾患を抱える多数の利用者が生活、通所していることから、マスク着用、検温、手指消毒等の基本的な感染症対策を維持するとともに、感染の早期発見と迅速なゾーニング対応を継続した。また、濃厚接触者の定義は維持しつつ待機期間は徐々に短縮して抗原検査と併用する形で対応してきた。入所利用者2名が2月と3月に陽性となったが、2名共に外出や濃厚接触者となるエピソードがなかったため、陽性であるが無症状の職員から罹患した可能性が高かった。この状況では濃厚接触者の割り出しが困難であったため、陽性者以外のゾーニング対応は実施しなかったが、感染の拡大がなかったことは幸いだった。東京都が職員に対して定期的実施してきた抗原定性検査とPCR検査は今年度末で終了となったが、発熱等の感染症状がある場合や濃厚接触者の職場復帰には抗原定性検査を継続する感染対策を実施していくこととした。

入所利用者の状況としては、6名（内1名は地域生活移行）の利用者が退園された。昨年度の退園者は1名だったため欠員日数は51日だったが、今年度は554日と大きく上回った。一方で入院日数は、昨年度の682日に比して54%減の314日となった。女性職員の慢性的な欠員状況から利用者男女比率の変更を決定した後の退園が重なったため、6名の新規利用者は全て男性の受入れとなった。心障センターとの入所調整では難航したケースもあったが、1名の欠員に対して2名の推薦が上がるなか2名とも入所を決定した当園では初のケースもあった。通所利用者の状況としては、2名が施設入所、1名が介護保険に移行、1名が逝去され計4名の利用が終了した。4名の新規利用者を受け入れたことにより登録利用者数に変化はないが、重心利用者数が減少した。

職員の状況については、生活部及び地域福祉部における生活支援員の欠員が継続している。生活部では、男女利用者の人数比変更に踏み切ったため、女性生活支援員の欠員は若干名となったが、男性生活支援員の採用が追いつかず欠員が拡大する見通しである。一方、看護師は定数6人のところ常勤換算で5.8人となり、常勤医師の採用が決定したため、医療面での支援体制は整った。地域福祉部では若干名の欠員であるが、今年度中の採用はできなかった。職員の欠員問題は継続的な課題となっているが、利用者支援の継続、向上のため多様な雇用形態含めて人材確保に取り組んでいかなければならない。

この間、何より、利用者・職員間でのクラスターの発生がなく、面会や外出もほぼ制限せずに、4年ぶりの「木の実祭り」を開催するなど、少しずつ外部との関係性を取り戻せたことは良かった。職員体制が整わずに利用者に迷惑をかけることが多々あり、勤務調整に明け暮れたが、利用者・職員・関係者の協力により辛うじて乗り切った1年であった。

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>新規事業所の着実な立ち上げのために継続的に取り組む。</p>	<p>令和5年10月、「令和6年度障害者（児）施設整備補助協議書」を東京都に提出した。令和6年2月、東京都から同補助協議書を承認したこと併せて国に協議書を上げたことが伝えられた。</p> <p>新規事業所プロジェクトメンバーを確定、8月2回、9月、11月、3月にそれぞれ1回会議を実施した。なお、三鷹市、東京都とは継続的に補助体系、利用者像及び支援方法等を協議した。</p> <p>12月18日、三市の障害児者の親の会及び関係団体と新たな事業所立ち上げに向けた懇親会を開催、30人を超える方と意見交換を行った。</p> <p>資金調達に向け独立行政法人保健福祉医療機構及び市中銀行と継続的に打合せを行った。</p>	<p>調布市社会福祉事業団と連携を取りながら建設予定地のライフライン整備進め、本体工事前の9月に完工させ計画を作成した。6年度は、「令和6年度障害者（児）施設整備補助協議書」の国審査結果後の10月頃に建築工事に着手できるよう実施設計に取り組むとともに備品入札準備を進める。併せて、職員採用に向けた取り組みを検討、採用計画を作成する。</p>

2) 障害者支援施設多摩療護園建て替えに問題について

当初計画・目標	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>建替問題に対する基本方針を定め、取り組みを着実に進める。</p>	<p>年度当初の4月19日、職員向けの説明会を実施した。また、役職者の認識を統一するために生活部リーダー会議で同内容を改めて説明した。建て替え費用捻出を目的に含む賃金検討委員会を発足させ、現行賃金体制の見直しを検討した。結論が導き出せなかった為一旦ペンディングとし、6年度再度検討することとした。</p> <p>また、利用者側への説明としては、毎月行われている園・自治会協議及び懇談会において、建て替え予定について報告している。</p>	<p>建替えの基本方針は都との協議事項であるため継続的に論議を進める。なお、建替えに際しては地域の福祉ニーズを検討し、新たな福祉サービスの提供が実施できるよう取り組む。現時点では、仮施設の建設地及び改築後の建設地とも決定していない。</p>

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>サービス推進費は利用者動向に大きく左右されるが、新たな加算等があれば積極的に取り組む。</p>	<p>今期も通常通りの取組みを行った。</p>	<p>診療所管理者の配置状況により、努力加算が大きく変動する。こうしたことから、新たな診療所長選びを始め日野医師会の助けに新たな診療所長が確保できた点は評価できる。なお、都サービス推進費関連での新たな加算はないが、東京都の動向を注意深く見守っていく。また、利用者の区分変更や様態変更に合わせて必要な対応を行う。</p>

4) 中期計画の確実な実施による多摩療護園の変革

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>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。</p>	<p>女性職員の欠員により支援体制が崩壊するとの危機感から、入所利用者の男女比率の変更に踏み切った。従来の利用者数は男性31人、女性27人だったところ、数年かけて7人を入れ替えて男性38人、女性20人を目標とした。8月から11月の短期間で3人の女性利用者が退園したため、東京都と男性利用者の入所調整を行った結果、2人が年度内に入所し、もう1人は4月末の入所が決定した。当面は現状の男性34人、女性24人の支援体制を維持しながら、今後の方向性について話し合いを重ねていくこととした。</p>	<p>女性の危機的状況は脱したが、月4回の夜勤の常態化、最終的に夜勤者数を3人から2人に減らすことへの不安は拭えていない。また、男性職員の採用が停滞していることにより、予定した勤務人員増が進まないこと及び現場での議論が不十分であったことを課題として次年度に対応する。</p>

	<p>常勤医師の体調不良からの退職により、非常勤医師に業務を担ってもらった。関係団体等の協力をいただき、次年度4月から勤務する新たな常勤医師を採用することができた。看護師が充足したため、5年ぶりに9月からB勤務を復活した。職員定数の半数まで落ち込んだ際に再就職して力を貸してくれた2人のベテラン看護師が3月末で退職となった。</p> <p>経管栄養の利用者への誤薬防止に向けて、食堂内の備品を整理してスペースを拡大し、確実な服薬介助に向けて環境を整えた。また、職員による正確な服薬介助を録画し、職員研修で活用するとともに、全体周知した。職員からは、チェック項目の多さに関する指摘が多数あったが、用法を守ることが服薬介助の本来の目的であることを再確認した。</p>	<p>利用者の重度病弱が進行する中で、新たな常勤医師と、定数6人中5.8人となった看護師体制で、医療面を支えていく。</p> <p>誤薬事故撲滅に向けて、職員研修の定期的な実施と職員間の相互指摘の継続が必要である。</p>
<p>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。</p>	<p>生活部介助班の女性生活支援員では、三交代勤務の正規職員の確保が困難になってきている。9月からは、新たに時間を細分化した非常勤・パート職員の募集を開始し、日勤帯でコール対応と入浴介助を担うパート職員を1名採用した。しかし、家庭の事情により、落ち着いたらまた働かせてくださいとのことで、短期間の雇用にとどまった。新たに採用した食事介助のパート職員は定着しつつある。男性生活支援員では、非常勤・パート職員の応募はなかった。</p>	<p>正規職員の夜勤回数増、個別支援業務の時間確保等が課題となる中、早番・遅番勤務4人の加配分が現在2人にとどまっていることを含めて、職員の確保は継続的な課題である。</p>
<p>民間施設としての効率的な施設運営の追求。</p>	<p>法人事務局長による「東京緑新会財務状況と展望」についての職員研修会を実施した。法人収支の現状と直面する課題について、障害福祉サービスの動向を踏まえて効率的な施設運営が必要であることへの認識の共有を図った。</p>	<p>人件費率の抑制、建替えに向けた積立、収入増、支出減の実行が求められている。</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

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。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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（以下定期協議）、利用者・職員懇談会（以下懇談会）、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。</p>	<p>女性職員の欠員状況を理由として行った職員配置の変更は、定期協議や懇談会で確認して利用者に協力を得ながら進めた。</p> <p>7月から女性職員1日の配置人員を-1、それに伴い入浴支援サービスの減少（入浴3回/週→入浴2回+清拭1回/週）。</p> <p>9月に利用者・職員の男女比率の変更方針を定期協議、懇談会、スタッフ会議で説明、実施開始。</p> <p>11月から女性職員1日の配置人員をさらに-1（計-2）、それに伴い入浴支援サービスの減少（入浴2回+清拭1回/週→入浴2回/週）</p> <p>2月から女性職員1日の配置人員を-1に戻し、入浴支援サービスを入浴2回/週から入浴3回/週に戻す。</p> <p>9月から12月までの女性利用者3名の退園に伴い、計5名の利用者の居室変更を行い生活支援動線の効率化を図った。</p>	<p>利用者の最低限の生活を維持するための職員配置となっている。</p> <p>多様な非常勤職員を含めた職員配置の検討が必要である。</p> <p>採用や休職職員の復帰等により、部署の欠員人数は最終的に5名まで減少した。引き続き求人・採用活動は続ける。欠員時は、都度利用者の生活を安全に支援するための人員配置、支援内容を検討していく。</p>
<p>イ) 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。</p>	<p>利用者・職員の男女比率の変更についての検討を行う中で女性の生活支援動線を減らす居室配置が提案された。</p> <p>男女別や医療的ケアの有無によってフロアを分ける意見はあるが、それに伴うデメリットの方が大きいとの判断に至り、生活部リーダー会議では効率化だけを目指したフロア編成をしないことを決定した。</p>	<p>医療的ケア及び見守りが必要な利用者が増えてきているため、その様な方の中でもスタッフルームから離れた居室を利用せざるを得なくなっている。一方、中途障害で病院から入所された利用者には当園での生活の中で立位、伝い歩きが可能な利用者も増えてきてお</p>

		り、障害特性に配慮した居室変更は今後も必要となっている。
ウ) 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。	女性生活支援員は、欠員状況の中、必要に迫られて休憩時間及び夜間浴の実施時間の変更を行い、支援を継続した。ほぼ連日超過勤務対応（以下「超過対応」という。）となっており、各勤務時間帯において精一杯の業務を行った。コアな時間帯の間接業務に関しては地域福祉部職員の協力を仰ぎ、生活部職員が行う業務の分散を図った。	夜勤人員が削られた場合、これまでの運用による休憩時間は確保できず、課題となった。
エ) 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。	K勤務は、当初構想した日中活動の充実というよりもショートステイ利用者の入退所対応や通院対応等に欠かせないものとなっている。 女性生活支援員は必要に迫られて、AB勤務の人数を削減して対応した。	多様な就労形態の一つとしてK勤務は存続すべきとの評価である。

② 生活支援と医療支援の課題整理と必要な体制づくり。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	上半期の入院人数は11人、延べ96日で昨年・一昨年同時期の四分の一であった。肺炎の病巣を抱えている利用者が複数名いるが、入院には至らなかった。 看護師の欠員が解消され、5年間凍結していた遅番勤務を9月から再開した。 下半期の入院人数は13人、延べ218日であった。令和5年度の入院日数は延べ314日で前年度の54%減となった。入院理由は依然として肺炎が一番だが、尿管結石が理由の発熱での入院が増加傾向となっている。尿管結石の破碎手術にはリスクが伴うため、なかなか治療ができず、発熱を下げる対処療法が主となる。そのため入院を繰り返す利用者がある。	入院の減少は稀な出来事であるが、早めの受診に繋がれたと評価する。 医師が一定期間不在だったにも関わらず、入院件数が減少したのは、看護師の人員が確保でき、ラウンドや通院体制の確保（人員や車両）を含めて、部署とも連携がとれたと評価できる。 課題として、尿管結石による発熱のための入院が増えている。

<p>イ) 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。</p>	<p>園・自治会定期協議、利用者・職員懇談会で周知した。 外部資源としての訪問マッサージの利用促進を図り、利用者が増加した。</p>	<p>外出付添い等金銭的な負担がある外部ヘルパーの利用は拡大できていない。</p>
<p>ウ) 「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。</p>	<p>看護会議で「看取り」の導入について検討を行った。利用者の状況から見て主旨に賛同を得た。 外部講師による「看取りについて考える」と題した職員研修会を実施した。 2月に日野市社会福祉協議会主催の研修「看取りにケアにおける介護職の視点」に参加した。</p>	<p>中島医師が体調不良から退職となったため、医師の協力体制の再構築が必要である。</p>

③ 成年後見制度の利用促進

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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。</p>	<p>利用者1人が自治体の協力により新たに成年後見制度の利用を開始した。また、9月に入所した新規利用者は成年後見制度を利用している。 利用者1人が一般社団法人事業者と身元保証人の契約を行った。 下半期は1名の利用者が区長申し立てによる成年後見制度利用に動き出した。また別の利用者1名も家族と協議し成年後見制度利用に動き出した。</p>	<p>現在8名の利用者が制度を利用、2名の利用者が手続き中となっている。今後も継続した取り組みが必要である。</p>

④ 利用者の変化に合わせた日中活動への転換

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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。</p>	<p>生活支援員の欠員に加え、コロナ関連の影響もあり、現状の活動を縮小しながらも維持することで精一杯で利用者との協議には至っていない。 PTが年内退職予定のため、9月1日よりPTを1名採用し、現在引継ぎ中である。 下半期利用者にアンケートを実施。PTに望む内容として緊張緩和や機能維持で50%を超えている。引き継いだPTとは専門職としての働き方について検討を重ねた。今まで</p>	<p>マット運動の根本的な在り方の検討が必要。</p>

	<p>は病院と生活施設の違いからリハビリを活動の中に取り入れ実施してきた。一方専門職側からは現在の活動提供の体制では、効果が限られていることを指摘された。</p> <p>利用者には外部資源の活用を勧め、現在18名の利用者が外部マッサージを活用している。</p>	
<p>イ) 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。</p>	<p>作業的な活動は、OT主導のもと月・木・金曜日に実施した。併行して、パート職員の定着もみられた。なお、月・火・金曜の4階お茶会でもパート職員の定着がみられている。</p> <p>9月に新たなPTを採用した。引継ぎ期間中の2名体制となっている間に、今後PTが関与すべき日中活動の方向性について決定する必要があり、その検討を開始した。</p> <p>人件費の問題、専門職の業務の在り方の再検討から検討が進んでいない。</p>	<p>マット運動やレク活動等へのパート職員導入が課題である。</p> <p>9月に採用したPTから退職の意向が伝えられた。PT・OTを中心とした活動体制を再検討する。</p>

⑤ 個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方検討。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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。</p>	<p>生活支援員の欠員に加え、コロナ関連の影響もあり検討ができていない。</p>	<p>検討できていないため評価できない。</p>
<p>イ) 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</p>	<p>モデルケースとして、サービス管理責任者が個別支援計画（一例）を作成したが、兼任業務での計画作成に大きな課題を残した。</p> <p>地域移行を目指す利用者2名の計画相談事業所を地域生活相談室おあしすに移行した。うち1名は空床型短期入所事業を利用しながら地域移行を実現させた。他1名も地域生活相談室おあしすが中心となり、外部資源を利用しながら社会・生活活動を体験中である。</p> <p>下半期はモデルケースの個別支援担当者</p>	<p>前期に取り組んだ一例を参考にしながら、下半期にさらなる検討を行いたいところではあるが、生活支援員の欠員に伴い、サービス管理責任者が現場業務に従事していることが課題となる。</p>

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。	が利用者のニーズ、課題を抽出しそれをサブ・リーダーが文書化した。より現場職員の感覚に近い個別支援計画とはなったが、人員欠員、役職兼務状態では継続は不可能と判断した。	構想としては当初予定に記載している通りだが、人員欠員、役職兼務状態で適正な評価ができない。
---	--	---

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。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	<p>6月に元職員（女性）に応援を依頼し、短時間雇用で身体介助業務を担ってもらう内容で採用に至った。この働き方がきっかけとなり、求職者の希望に合わせた時間帯の雇用に踏み切った。</p> <p>職員自らビラ撒きを行い、職員確保に努めた。</p> <p>別ルートではあるが、10月からの新たなパート職員を採用したが、家庭の事情により、落ち着いたらまた働かせてくださいとのことで、短期間の雇用にとどまった。</p> <p>3月末に食事介助の短時間パート職員の応募があり採用した。</p> <p>非常勤、短時間勤務職員の時給を見直して、増額した。</p>	<p>短時間勤務を希望する人材は一定数いるという想定で募集を行ったが、実際の応募は1件のみとなった。想定が甘かったのか、短時間勤務の業務内容や時間の問題なのか、応募方法の問題なのかの検討が課題となった。</p> <p>令和6年度介護職員等処遇改善手当の制度変更に合わせて、更なる待遇向上に向けて取り組む。</p>

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。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	<p>生活支援員の欠員に加え、コロナ関連の影響もあり検討ができていない。</p> <p>再雇用職員のケアプラン作成業務の件もあり、人員欠員、役職兼務状態での移行は不可能と判断した。次年度に関して当初個別支援担当は持たないとしていた主任、場合によってはサブ・リーダーにもケアプラン作成を担ってもらうこととした。</p>	<p>検討できていないため評価できないが、ICTを活用した簡略化の検討も必要である。</p> <p>新たなサービス管理責任者の育成が課題となっている。</p>
イ) 非常勤職員に対する指示命令系統として、勤務に	<p>現段階では女性のみであるが、既に2年、3年半継続するAB勤を主体とした2名と6</p>	<p>役職者が変則勤務に入っている中での</p>

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。	月採用の元職員、10月採用の新規職員については、リーダーが最大限配慮した勤務調整を行った。また、利用者との関係性構築にはサブ・リーダー、主任がフォローした。6月に非常勤として採用した元職員は正規職員に登用となった。	対応となったが、無事に新人研修を終えて軌道に乗ったこともあり、非常勤職員に対するフォロー体制は一定構築された。
---	---	---

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。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	男性職員は3名の再雇用者がおり、夜勤、個別支援を担っている。その内1名は希望により年度途中で4週9休から12休に変更した。次年度に再雇用となる女性1名は、4週12休を希望している。現在、女性職員の再雇用者はいないが月4回の夜勤が常態化し、業務内で個別支援に関われる時間は激減している。ケアプランの作成については、一定時間の超勤対応を可能にすべきとの課題が提起された。が、超勤の常態化を前提とすることは就業規則に反するため、現在取り決めている時間を確保するよう努めることとした。 次年度再雇用契約となる職員4名は、全員4週12休での雇用契約、ケアプラン作成の業務を軽減することを決定した。	今年度の再雇用者は、夜勤、ケアプランを担っているため、常勤職員への影響はほぼなかった。しかし、次年度の再雇用職員4人は、夜勤、個別支援担当は担ってもらいが、ケアプラン作成に関しては、サービスマネジメント責任者、リーダーで担うこととした。
イ) 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。	再雇用制度に新たに週4日間勤務の条件を付加した。それ以外の検討作業は行っていない。	適切な時期に検討を開始することとした。

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	今年度は、新たに3つの手法を取り入れた。一点目は、他者評価として、各職員から普段の仕事の中で優れていると感じている職員名を理由付きで挙げてもらい集約する。二点目は、5つの各カテゴリーの「自己評価」と「他者評価を参考にした施設評価」について面談時に意見のすり合わせを行う。三点目	生活部の面談がやはり遅れてしまった。変則勤務である以上、一定期間の確保は必要ではあるが、人員欠員、役職兼務状態でのスケジュール調整

	<p>は、グループ目標を取り入れ、チームワークの向上を目指した。全職員から評価シートが期日内に提出され、他者評価、グループ目標の達成度、面談含めて評価を行った。</p> <p>面談は、一時金に反映されない職員にも実施したが、個々への期待と各自が感じている課題や要望等を共有する貴重な時間だった。</p>	<p>が困難であった。まず人員欠員を解消することに取り組む。</p> <p>他者評価による個人差が大きかったが、全体的には妥当な評価につながった。一方、自己評価の個人差、及び研修アンケート未提出者への評価は次年度の課題となった。</p>
<p>イ) 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。</p>	<p>交付体系の詳細については、今後の検討課題とする。処遇改善加算の制度変更に合わせて、支給額増加の検討を行った。</p> <p>職員の欠員状況により、冬休の取得期間延長を実施したが、今後、夏冬休の取得期間延長は実施しないこととして、年休よりも優先取得することとした。</p> <p>年休取得率が低下する中で永年勤続者への特別休暇については検討できなかった。</p>	<p>次年度に処遇改善手当増額を決定する。</p> <p>年5日の年次有給休暇取得義務は達成できた。新たに提起された子育て世代の連休取得含めて次年度も継続検討が必要である。</p>

② 年功序列型の賃金体系の見直しと新賃金体系の導入。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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。</p>	<p>今期、賃金検討委員会で新たな賃金体制の素案を作成した。概要としては、①基本給の3%削減、②管理職相当職員に適用する4級、5級を新たに設定する。③4級以上に昇格するには一定の要件を付す。④建替えに関する費用（施設整備積立金）を積み上げるために必要に応じて賞与の支給額を削減する。しかし、社会情勢及び職員欠員状況等を考慮、賃金改定の論議・実施については当面保留することとした。令和6年度の事業計画にもあるが、再起動させる。健全で安定した施設運営を行う為にトータルの人件費及び理想的な配分バランスの見直しを行う。</p>	<p>「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」の取り組みにおいて、新賃金案の提案がなされたので、これを参考に検討していく。</p>

③ 主要備品の更新計画の策定と運用。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 更新計画を策定し年度単位での予算項目に盛り込む。	この間、ベッド、天井走行リフト等利用者支援に不可欠な物品については当初予算に盛り込んで対応してきた。しかし、令和6年度の事業計画にもあるが、今後は更新方法を見直し、定期的な更新から修理不能になってからの更新を基本方針とすることを方針化した。なお、利用者支援上重要な部分においてはこの限りではない。	令和5年度後半より一部左記の方針を採り入れ実施している。次年度以降も多摩療護園で働く全職員がコスト意識を持って働くよう取り組む。

④年休制度の課題整理と必要な対応。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	全体的に休暇取得枠が少ない中での調整となったが、勤務表作成時にリーダーが介入した。	リーダーの介入によって不公平感は解消できていたため、取り組みを継続することで、課題達成とする。
イ) 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。	女性職員においては、リーダー層が夜勤を含めてほぼ変則勤務に入った。合わせて超勤対応は常態化した。	基準作成の状況ではなかったため、次年度も継続課題とする。
ウ) 夏休日数の見直しについては、継続検討する。	休暇枠の確保が厳しい中、検討できる状況ではなかった。	職員確保と並行しての検討とならざるを得ない。

⑤障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得。

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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。	4月19日に職員説明会を実施した。また、役職者の認識を統一するために同内容を再度生活部リーター会議で説明した。ここでは、多摩療護園の収支構造が利用者の利用率及び人数に左右されること。このことにより都サービス推進費補助金が減少していること、人件費及び水光熱費の上昇が経営を圧迫してきていることを中心に報告した。 改善策として、通所部門の拡大、短期入所事業とりわけ空床型の実施拡大、水光熱費等	説明会実施後のアンケート評価では、現状が概ね理解できたとする職員がいる一方で、経営判断ができていない、対応が遅すぎるとする辛らつな意見も出されている。 こうした、経営的視点での職員説明会等

	の削減に向けた職員一人ひとりの取組みの実施協力を求めた。	は4月実施以降実施されていない(職員会議での予算・決算報告は実施)。こうした点を改め、必要に応じて一般職員にも分かり易く経営的な問題を説明する場を設置・実施することを検討する。
イ) 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。	新規入所者受け入れ時のマニュアルは、面談時に確認する事項を詳細に追記して、面談者によって抜け落ちがないよう整備した。 支援区分判定時のマニュアルの作成はできていないが、役職者間での情報共有はできていたため対応時に問題はなかった。	課題達成とする。

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の課題

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 現状は多摩療護園へ来てもらって面談を実施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。	上半期で4名の新規利用者を獲得している。現在利用待機者2名、書類返送含めた面談待ちが4名いる状態である。女性職員欠員により面談の対応が遅れることが予想される方は、事前にその旨伝えて了承いただいている。1月から3月の間は女性利用者の受け入れを中止せざるを得ない状況となったため、女性の新規利用者獲得は出来なかった。下半期での新規獲得利用者は男性2名のみであったものの、年度内でほぼ例年通りとなる6名の新規利用者を獲得できた。	次期以降も同様の対応を継続する。最下限の予定は達成できている。次年度も引き続き対応を継続する。

②短期入所事業の安定的運営の推進

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 利用実績を追求した利用調整を行う。	4月は申込件数が少なかったことや、新体制が開始することへの懸念もあり利用実績は落ち込んだ。5月以降は可能な限りの利用	現場の状況を見極めながら、次期以降も同様の対応をする。次

	実績を取れるよう調整している。キャンセルが出た際も可能な限り補充の対応をした。10月～12月では高い利用率での調整が叶ったが、1月～3月は女性利用者の受け入れを中止したため、利用率は大きく下がる結果となった。しかし、ほぼ年度予算通りの利用調整となったため、達成できたと考える。	年度も同じ対応を継続するが、入所男性利用者比率が変わるため注意が必要である。
--	--	--

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 医療的ケアを必要とする方の利用希望が増加している。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。	常態的に医療的ケアが必要となった利用者1名に関して、家族と協議して利用を終了とした。新規利用希望の方に関しては、申し込み段階で医療的ケアの有無を確認するとともに、面談時にも詳細を確認して慎重に対応している。入所時に情報の周知はしていたが、排泄に関する対応漏れが起きてしまった。短期入所利用者に限らず、発信した情報に対する受け取りの意識を改めるよう職員へ伝えた。また、褥そう様の傷ができていたことを報告も記録もしなかったため退所対応職員が気付くことができず、自宅で傷が発見されることもあった。支援に注力していても情報を適切に処理できていないと利用者の不利益に繋がってしまうことを改めて認識させられた事例となった。	事故防止対策については取組は行っていたが、達成できたとは言いがたい。事故のない様、次年度は今以上にアナウンスに注力した取組を行う。

②緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 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ついての呼びかけは引き続き意識をして取り組んでいく。	事前に渡していた業務マニュアルを参考にしてもらい、生活部役職者に緊急一時利用や空床型利用の入退所業務を行ってもらった。2月に2件の緊急一時利用があった際にも、支援協力についてのメッセージは欠かさず職員全体へ送り、一定の理解を得られている。	概ね達成できたと考えている。職員に対して事業への理解を求める声掛けは継続して行う。

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

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 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。</p>	<p>業務内容に変更がないため、上半期同様十分に現場からの声に十分な対応をすることはできなかつたと判断している。また、職員も遠慮してしまい、中々意見を言いにくい環境であったと推測している。当初計画・目的の水準には届いていないと考える。</p>	<p>現場からの声をきちんと聴くことができるようにするためには、現行の体制では厳しいと考える。次年度はより対応が難しい状況となることが予想される。可能な範囲で対応する。</p>
<p>イ) 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。</p>	<p>上半期では既存業務の圧縮を検討、実施した。また、入退所業務を可能な限り現場職員で行うこととし、事務作業中心とした業務を組むことが可能か検証した。一定の人員が居ることが前提ではあるが、事務作業中心でも大きな問題なく数か月経過できている。業務マニュアルも改めて見返し、加筆と修正を行っている。生活部役職者にマニュアルを読んでもらい、理解できるか検証したいと考えている。次年度の短期入所事業運営実務者の変更がないため、引継ぎはなかつた。マニュアルに関しては今後も定期的な見直しはするが、都度の対応で問題ないと判断した。予定の中身については達成しているが、年度当初の想定とは異なる人事となっている。引き続き後任の選定をお願いしたい。</p>	<p>現行の業務に合わせた対応をしているため、ショートステイサブ・リーダーとして独立した際の業務内容も検討する必要がある。フレキシブルな対応が求められるため、日勤での対応が理想であることは間違いないが、できる範囲で行うしかないのが現状である。</p>

IV 地域福祉部の課題

①安定的な事業所運営と人材確保について

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 38名となっている登録利用者の増加。	4月から特別支援学校卒業生2名(男女各1名)の受入を行うが、4月末日で1名(女性)が介護保険に移行し利用終了となる。 7月から重心定員を11名から15名に変更し、4名の登録手続きを行う。 8月に1名(男性)が逝去したことで利用終了となる。10月、11月と立て続けに重心利用者(男女各1名)の施設入所が決まったため、10月と1月に男女各1名の新規利用開始となっている。 翌年度からの新規利用準備を行っている。	4名の新規利用受入、4名の利用終了により、登録利用者数に変化はない。重心利用者が減り、新規利用は重心ではないため、減収に繋がっている。
イ) 利用者支援に必要な職員数の確保。	4月から採用された19歳男性は、社会的モラルや将来への自身のビジョンを共有し、順調に定着している。8月から採用された27歳女性は、体調不良により1カ月で離職となった。10月から男女各1名の採用及び女性1名の非常勤から正規職員への変更を行った。3月末で女性非常勤1名が退職となっている。	利用者支援上必要な職員数は、女性職員1.6人分を満たしていないため、引き続き求人を行っていく。

②新規利用希望者の受入れについて

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 空きが発生した時点での登録利用者の増日希望調整。	職員採用が進まず、増日希望調整を行える状況にないと判断した。施設入所のため利用終了となった利用者が男女各1名いたため、男女各1名の新規利用を行った	増日希望については女性利用者1名を把握している。職員採用が喫緊の課題である。
イ) 最小日数(週1日)での利用調整。	4月から男性1名、5月から女性1名が、週1日(男性が金曜、女性が水曜)で利用を開始している。更に10月から女性1名(金曜)、1月から男性1名(金曜)が利用開始となっている。	受入れ可能枠を最大限調整し対応に当たっている。

③特別支援学校の希望者把握について

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 八王子東特別支援学校	前期実習を経て、高校三年生の進路とし	日野市在住の希望

の卒業予定者の動向把握。	て、2名（男女各1名）から希望が出された。職員体制の状況から男性のみ受入可能と返答している。女性に関しては他事業所で調整しているが、当事業所の待機者として希望が出されている。	者を優先的に調整した。女性1名が次年度から待機者登録となる。
イ) 多摩桜の丘学園の卒業予定者の動向把握。	前期実習を経て、高校三年生の進路として、4名（男性1名、女性3名）から希望が出された。職員体制が整っていないことに加え、4名全てが他市（多摩市、八王子市、稲城市）在住であることから、通所利用者と合同で入所利用者へ外出機会を提供した。他校の希望を優先するため断っている。	職員の欠員状況から平日の利用実績増加が叶わないため、精力的に土曜等企画を行い、延べ323名の利用に繋がった。前年度比127.7%となった。

④臨時営業日の増大について

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 利用者のニーズを探り、支給量の範囲内でサービス提供を行い、事業収益を上げる。	通常営業日（平日）以外に、18日間の土曜営業を行っている。入浴に関しては、改めてニーズ調査を行い、新たに3名の希望を把握した。また、生活部では慢性的な欠員状況が深刻化していることから、通所での業務が終了してから、生活部の食堂当番業務へ可能な範囲で業務配置している。	土曜入浴が毎月2回、外出等の企画を6回企画している。R4年度の実績と同程度となっている。
イ) コロナの状況に注視し企画を練っていく。	5類にはなったが、基礎疾患を持つ重度障害者を対象にしていることから、感染防止策は継続している。10月から通常営業に戻し、男女別の送迎体制や活動内容はなくなった。受入も10時～15時または11時半～16時の利用時間に戻し、マイクロバスの乗車人数も最大6名としている。また、外部との関わりに配慮しつつ、緩やかに各種行事及び企画を提供している。	屋外での「和太鼓鑑賞」「ブルーベリー狩り」「どんど焼き」等の企画に参加した。屋内企画としては、抗原検査を取り入れた「木の実まつり」、各フロアをZOOMで繋いだ「リモート交流会」を実施している。今後も継続して取り組んでいく必要がある。

⑤部内研修の充実化について

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 共有データフォルダを	虐待防止、エンパワメント、高次脳機能障	視聴可能期間を1カ

活用した園内研修体制の構築。	害、嚙下姿勢、ハラスメントなど、多くの内容を共有データフォルダに収め、自己研鑽に繋がる研修機会の提供を行えた。	月（有期限）にすることで、緊張感を促したが、視聴者数は伸びていない。様々なニーズに対応出来るよう、いつでも視聴出来るように、外部ハードディスクに録画データは保管している。
イ) 職員間の連携を相互に確認・習熟していく。	防災委員や安全衛生委員などを中心として、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）を実施した。南観光運転手及び当園運転手・用務員を対象に車内におけるノロ研修を実施した。	防災週間を活用した災害用伝言ダイヤルでは、各ご家庭の協力も得られた。運転手との連携が深まったと評価出来る。

⑥ サービス管理責任者の育成・活用について

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
ア) 男女各1名のサービス管理責任者を配置することで、より良い個別支援に繋げる。	同性のサービス管理責任者がいることで、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ことができている。	同性職員間での介助方法の確認など、円滑な情報共有に繋がっている。同性職員間での支援計画の進捗状況の確認や非常勤職員の統括に力を発揮している。
イ) 令和4年度には女性役職者がサービス管理責任者基礎研修を受講していることから令和5年度はOJTの期間となるため、新規利用者受入れなどの対応を習熟する。	新規受入れに伴うご家族や他事業所についてもおおよその業務を理解した。ご家族に対して契約書書類等の説明を行った。 生活部から出向している役職者に勤務表や月間予定表作成業務を引き継いでいる。とのやり取りを行った。また、請求業務の流れの把握にも尽力している。 生活部から出向している役職者に勤務表作成業務を引き継いでいる。	新たな業務を学び、また、それを他者に伝えることで理解を深めることができている。次年度も継続していく。

V 地域生活相談室おあしすの基本方針

当初計画・目的	令和5年度取組経過	評価と次年度課題
<p>ア) 計画相談の利用者数を丁寧な支援を目指すことが出来る適正な人数まで削減する。</p>	<p>今年度は利用者数を90名以下まで削減する方針であったが、令和5年度事業計画で入所利用者の計画相談を段階的に受ける方針も並行したため、地域移行を希望する多摩療護園女性入所者1名を受け、上半期利用者数は95名となった。</p> <p>下半期は埼玉県にあるグループホームに入所した方、医療的ケア度の高まりから療養型病院に移った方、死亡した方がおり最終的に利用者数は92名となる。</p>	<p>計画相談の依頼は行政からあり続けた。利用者数を増やさない方針と行政との関係維持、双方の難着陸を目指し基本相談で対応したが、業務の煩雑化を招いた。一事業所に行政が頼らざるを得ない実情を日野市地域自立支援協議会、障害福祉課と協議している。</p> <p>次年度も65歳を迎え介護保険に移行を予定する1名以外、他事業所などの移行を見込める利用者はない。そのため、こちらから5名程に声かけして他事業所、セルフプランの移行を促し利用者数90名以下を目指す。</p>
<p>イ) 他職種連携の展開を知る事業所として地域の困難事例に対応する。</p>	<p>児童施設に成人を過ぎても残り、行き先が見出せない加齢児問題は大きな社会問題となる。七生福祉園児童部にも東京都、厚生労働省、子ども家庭庁も係る困難ケースがあった。前任者から引継ぎ、家族と話し合い、当該施設を軸に実施援護機関などと協働し、計画相談を実践した。結果8月11日に静岡県にある成人施設、障害者支援施設インマヌエルに入所した。</p>	<p>入所施設、実施援護機関ともに関係がつかれず、情報共有含め家族と話し合うことが出来たのが唯一おあしすであった。結果、平成25年から困難事例として残り続けたケースを解決し、</p>

		<p>成人施設に移行が実現した。</p> <p>また法人理念と東京都地域移行促進コーディネート事業を両立させる地域移行支援を相談支援事業所が行う計画相談としても定着させている。</p>
<p>ウ) 地域の中核相談支援事業所として社会的役割を果たす。</p>	<p>日野市障害者計画等策定委員会（6/30、8/21、10/2、11/6、2/5）、日野市地域自立支援協議会（5/8、2/19）、日野市障害者差別解消支援地域協議会（7/27、10/31）、日野市医療的ケア児支援協議会（8/21、2/6）に委員として参画し、日野市地域相談支援部会の部長を務める。</p> <p>また東京都自立支援協議会（6/5、8/28、12/11、2/22）、東京都ピアサポート研修検討委員会（6/23、7/21、10/13、1/5）の委員として会議に参加し、研修（8/10、8/17、9/8、9/13、10/30、11/8、11/13、11/22、3/6、3/12）のファシリテーター、講師を務めた。</p>	<p>年度当初は計画相談業務と合わせ、地域での役割を果たすことに専念した。相談支援として大事な年度と捉え、各委員などを室長が務めたが、年度途中に新規事業担当となったことで、差別解消、医療的ケア児の協議会を淵上相談支援専門員が担当した。</p> <p>東京都自立支援協議会、東京都ピアサポート研修検討委員会の委員として広域で活動した。また障害者雇用で働く勝俣職員と淵上相談支援専門員が東京都ピアサポート研修に参加し、淵上相談支援専門員が次年度の当該事業ファシリテーターに推薦された。</p>

<p>エ) 東京都地域移行促進コーディネーター事業のコーディネーターとして地域移行に係る普及啓発、地域移行支援を実践する。</p>	<p>地域移行促進コーディネーターとして都内 17 施設、都外 3 施設を担当する。年度当初に電話などで各施設に利用者ニーズを問い合わせ、意向調査を実施した。</p> <p>DPI 日本会議、全国自立生活センター協議会と地域移行戦略会議（5/26）を開催し、本事業への協力を要請した。</p> <p>上半期は女性 1 名と八王子市内のグループホームシップスの見学を行い、男性 1 名が八王子市内のアパートで单身生活をスタートさせた（8/1 退所）。下半期は上記女性利用者の意思形成支援に注力し、基本相談、高次脳機能障害者を対象とする地域の料理教室、グループホームの見学などを行った。</p>	<p>積極的に施設から地域に出向く必要がある地域移行支援は、コロナ禍が収束しつつある状況にあっても各施設ともに具体的取組は難しかった。結果、当園のみ 1 名の地域移行となった。</p>
<p>オ) 当事者性を活かしたピアサポートに立脚した相談支援体制をつくり、段階的に当園利用者の計画相談を受ける、計画相談利用者像の見直しを図る。</p>	<p>ピアサポートに立脚した相談支援体制を目指して、障害者雇用で働く勝俣職員、湧上相談支援専門員が東京都ピアサポート研修を受講した。結果、勝俣職員の勤務日数を増やせば、ピアサポート体制加算の資格要件を満たすが当園利用者の意向確認など、業務を精査することを優先させ見合わせている。意向確認とは、「令和 6 年報酬改定で地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向確認を行う担当者を選任すること」、「意向確認のマニュアルを作成すること」が令和 6 年度から努力義務、令和 8 年度から義務化される、そのことである。まずはマニュアルを作成することから検討を開始した。</p> <p>段階的に当園利用者の計画相談を受け、利用者像の見直しを図ることについては、都有地活用によるインフラ整備事業に室長が関わることになった段階で方針を見合わせる。</p>	<p>東京都ピアサポート研修の学びを相談支援のみならず、当園利用者の活動、面談などに活かすことができる。また研修に湧上相談支援専門員が参加した結果、次年度の東京都の研修ファシリテーターに推薦された。このことは事業所の人材育成、東京都とのパイプ、人脈づくりに活かせる。</p> <p>また地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向確認を行う担当者像は令和 6 年度報酬改定では明確にないが、いずれ入所施設にピアサポーターが何らかの関わ</p>

		りを求められる予見がある。そうした国の動きに先行して取り組む。
<p>カ) 多摩療護園地域連携エンパワメント委員会と連携することでピアカウンセリング、園内 IL プログラムなど、有効に機能させること、利用者、職員のエンパワメントに着目した内容且つ、時代の要請に応じた職員研修の実施を目指す。</p>	<p>当園入所者、職員、ピアサポーターとのパイプ役を渚上相談員が担い、ピアカウンセリング（月2回）、園内 IL プログラム（月1回）を実践した。</p> <p>障害者雇用で働く勝俣職員と室長が『障害福祉全体像からの施設入所支援 ～私たちの仕事を改めて考える～』と題した職員研修（6/14）を行い、27名が参加した。</p> <p>重い障害のある方へのコミュニケーション支援の第一人者である下川和洋氏を外部講師に招いて、障害のある方の困難に関する理解に基づく支援の学習会（10/4）を実施し32名が参加した。</p>	<p>ピアサポーターの伴走で当園の意思表示・意思決定支援に多面性をもたせることができた。</p> <p>研修は概ね好評であった。</p>

VI 各委員会及び専門グループ業務報告

令和5年度安全衛生委員会事業報告

1) 令和5年度方針

職場の安全衛生環境を整えるとともに、安全やメンタルヘルス対策などの安全衛生活動を通じて、安心して働ける多摩療護園を作ります。

- 1 利用者の重度・高齢・病弱化などによる支援内容の変更に柔軟に対応する職場環境改善に取り組みます。
- 2 感染症対策を徹底させ、利用者・職員の健康を守ります。
- 3 安全推進者の活動を基礎に安全衛生委員会の体制強化に努めます。

2) 安全衛生委員会の開催

開催は12回、開催日は、4月19日、5月24日、6月28日、7月26日、8月23日、9月27日、10月25日、11月22日、12月20日、1月24日、2月28日、3月27日であった。次年度も定期的に委員会を開催する。

3) 各種検診・検査の取り組み

5年度、職員に対して以下の内容の健診を実施した。

- ① 定期健康診断 9月6日、20日
集団検診受診者84人、外部受診7人
- ② 深夜業務従事者 3月13日、27日実施
実施者55人
- ③ インフルエンザ接種 10月25日、11月8日実施
集団接種実施者職員 101人 利用者 67人
外部接種3人
- ④ 腰痛健診 8月9日、16日、2月14日、28日
実施者 8月93人、2月94人 ※8月は問診、触診のみ。

4) 生活習慣病への取り組み

定期健康診断結果、深夜業務従事者検診などで生活習慣病が疑われる職員に対しては産業医が文書で通知し、相談日を設定する対応を行っている。毎回の健診結果で要指導とされた職員はほぼ固定しているが、相談に訪れる職員は無かった。

5) メンタルヘルス対策について

9月の定期健康診断時メンタルヘルス自己評価アンケートを実施、結果を個人に配布した。対象者は115人、実施者103人、回収率は89.6%となった。このうち20人が高ストレス者として判定された。なお、30代及び勤続年数が短い職員に高ストレス者が多い傾向が見られた。高ストレス者には産業医への相談を呼びかけているが、実際に産業医への相談はなかった。

6) 労働災害防止の取り組み

令和5年度は休業を伴う労災の発生はなかった。引き続き職場での事故防止に努める。

7) レジオネラ対策

6月、12月に実施した。12月検査では4階女性機械浴で1,000cfuのレジオネラ菌が検出された。このため同浴槽を使用中止とし、洗浄、消毒後再度検査を実施した。再検査ではレジオネラ菌は検出されなかったため使用を再開とした。

8) 新型コロナウイルス感染症について

令和5年度、利用者の新型コロナウイルスの罹患者は2名であった。ゾーニング対象者は延べ42名、地域福祉部利用者で同居家族及び職員との濃厚接触による自宅待機者は10名、発症者は2名であった。一方同居家族等が陽性となったため自宅待機となった職員は26人、濃厚接触から発症したケースを含めて延べ33人の職員が陽性となった。なお、職員が罹患し濃厚接触者として認定されゾーニング対象となった利用者の発症は無かった。一方で新型コロナウイルスに罹患した利用者2名には明確なエピソードは確認されていない。

職員の検査対応については、変則勤務者（生活部生活支援員、看護師、給食）は1週間の勤務単位期間中に間隔をあけて2回の抗原定性検査を実施する体制とした。日勤職場（庶務、待機福祉部、洗濯）及び委託業者については抗原定性検査とPCR検査を交互に行う体制とした。なお、PCR検査は延べ1,826回実施されたが、内0.3%に当たる5人が陽性判定となり、病院受診で陽性が確認された（1ケースは病院への電話相談で陽性判断）。この検査で陽性と判定された5人は全員が無症状であったため、一定数の職員が罹患していることに気づかないまま勤務している実態が浮き彫りになった。このため、勤務中の手洗い、マスク着用については確実に実施するとともに、職員が罹患した際に遡って利用者の濃厚接触者を特定する期間の見直しを行った。

利用者に対するワクチン接種については、6月及び12月に実施した。6回目接種者は入所利用者52名、7回目接種は入所者42名となった。

9) その他

带状疱疹ワクチンについては利用者の希望をとり以下の日程で実施した。

不活化ワクチン、1回目12月20日、2回目2月28日 接種者計10名

生ワクチン、1月24日、追加2月28日 接種者計18名

12月21日、八王子労基署による「安全衛生についての状況調査」が実施された。同調査における文書指摘は無かった。一方で、心の健康づくり計画について作成すべきとの意見が示されたため、必要な対応を行った。

令和5年度リスクマネジメント委員会事業報告

1) 概要

年間の「ひやりハット報告」件数は216件（前年比－73件）で、昨年度289件、一昨年度300件と、ここ数年が年間ほぼ約300件ペースで横ばいであったものが、例年比に比べ3分の2近くの件数に留まった。

一方で「インシデント報告」は全27件（前年比＋11件）、最も重責度の高い「事故報告」は11件（前年比＋2件）、インシデントと事故報告合わせて計38件（前年比＋13件）に及び、重責度の高いリスク事象がここ数年で最多件数だった昨年度を大幅に上回る事となった。今年度より改訂された新分類表による影響もあるが、具体的には、嚥下障害のある利用者の咽込み、経管栄養剤の注入漏れ、服薬セットミス、切り傷や擦り傷等、これらの事象は以前の分類表基準であればひやりハット報告に留まっていた可能性があるものが、利用者への実害・不利益の度合いから、より重責度の高い事象として捉えてインシデント判断となった。

一方事故報告11件についての内訳であるが、誤薬2件、骨折3件、交通事故3件、その他3件であった。誤薬事故防止については、前年度末の2022年1月と3月に重大な誤薬事故が連続して発生し、「誤薬事故撲滅」が園としての最重要課題として再三にわたり周知徹底事項として全体周知が繰り返されていた。しかし、本年度2023年7月に同年3度目となる誤薬事故が発生した。先の2件と同様に経管栄養の利用者同士の取り違えで、マニュアル手順通り2名の職員で声出し・確認しながら服薬注入を実施したが、「Aさんの薬です」と発声しながら、Bさんにその薬を注入してしまったという経緯であった。もう1件の誤薬事故は、連続挿肛が禁とされている座薬が看護師の処方理解不足により連続挿肛されたものであった。服薬事故の連続発生を受けて、2023年2月に園長より示された服薬マニュアル改訂版を元に、2023年4月からは、「チェックした2名の職員名をケア表に記載すること」「必ず本人の目の前で懸濁すること」等に加え、男女間による方法の齟齬があり、11月の委員会後においては男性職員に対しても、マニュアルに添って「食堂で経管栄養注入の利用者の服薬時は必ず複数名で服薬注入を行うこと」の遵守が改めて申し送られた。

骨折事故が3件続いた要因としては、当該利用者がいずれも高齢で骨粗鬆症の既往があり、直接の骨折原因に特定も推測の域を出ず、再発防止策としては、介助動作によりいっその慎重さを求めるしかないものと考ええる。

交通事故の3件は、園車が駐車場の柱や路肩のフェンスに接触したものであった。

年間2回のリスクマネジメント研修は、喫緊の課題である「誤薬防止」に的を絞り、9月実施の1回目研修においては、看護師監修による動画とパワーポイントにより誤薬に至る構造的分析や重大性の確認についての学習ならびにそれを受けてのグループワークにおいては、誤薬の要因と対策について活発な意見交換が行われた。現在の園の環境自体がヒューマンエラーを起こしやすいものになっているといった意見が多い一方で「忙しさは事故の

正当化にはならない」「支援者としての資質が問われる」といった意見もあり、「ヒューマンエラーは必ず出るもの」という捉え方じたいが問題で、絶対誤薬を出さないという意識改革に尽きるといった意見や、確認手順そのものが目的化して形骸化しているといった意見も多く見受けられた。2月実施の2回目研修においては、委員会監修・製作による経管栄養利用者への服薬手順に関する動画視聴ならびに当園で直近に起きた誤薬事故3件の誤薬に至ったトリガーポイントの整理、その後全員でグループ毎に人形を使っての服薬手順実技の演習、後半は地域福祉部リスクマネージャー製作のパワーポイントにより死亡誤薬事故の判例考察と「SHELLモデル」を使用した当園での誤薬事故の要因分析が個人ワークとして行われ、大変密度の濃い研修となった。研修用に新たに製作された動画は今後新人研修等でも有効活用されるべきものであり、直近の誤薬のトリガーポイントから「薬包氏名と利用者本人の顔が相違ないか照合する」ことに力点を置くことが誤薬防止の胆であることを訴えた。一方で、どんなに優れたチェック体制があったとしてもそれを実行するのは職員であり、死亡誤薬事故の判例においては当園でも十分に起こりうる事象もあり、服薬介助に内包されたリスクの重さ、一つ間違えれば人の命に関わる可能性があることを全職員が意識できることが大前提であることに疑いはない。

最後に、昨年度より課題となっていたリスク関連文書の処理の迅速化に向けた取り組みであるが、結果的に生活部においてはリスクマネージャーと主任間のチーム体制としての文書処理運用がうまく機能せず、毎月の処理が滞り、リスク文書全体を抱え込むような状況が一年間続いた。次年度は生活部リスクマネージャー、主任ともメンバーが全員交代となるため、リスクマネジメント委員として経験の長い地域福祉部リスクマネージャーが委員会全体をサポートする形となる。文書処理や全体化も迅速化が図られ、委員会活動が活性化し、現場においてリスクマネジメントに向けた緊張感が高まることを期待したい。また当然ながら、リスクマネジメントは委員会だけが負うものではなく、その重要性から法人全体が今後も引き続きサポートを願うものである。

2) 実施状況

① リスクマネジメント委員会

2023年5月24日、7月19日、9月27日、11月16日、
2024年1月25日、3月28日

② リスクマネジメント研修

第1回 2023年9月20日(水)

『誤薬について考える』パワーポイント・動画・グループワーク

第2回 2024年2月21日(水)

第1部「動画を用いた服薬手技確認」「誤薬事故のトリガーポイント」

委員会監修・製作オリジナル動画、実技演習、意見交換

第2部「誤薬事故の事例と施設側が負う責任について」

パワーポイント、SHELL手法を用いた個人ワーク

令和5年度研修委員会活動報告

年14講座を予定していたが、喫緊の課題となっている重度高齢化に則したテーマ「看取り」の講座を急遽開催した。一方で、年2回の開催を予定していたハラスメント研修の実施日が近付き1回の開催になったことで、結果として14講座となった。

各講座をビデオ収録し、その動画を共有データフォルダに入れ、研修後の1カ月間、24時間の視聴可能としたが、受講者数が大幅に増加することはなく、財務報告研修の受講者数が最多の40名となっている。※講座内容と受講者数は資料①参照。

各講座の受講者には、アンケートに回答してもらい、内容の習熟と講師や運営に対する気付きが得られている。また、今年度よりこのアンケート結果を基に、講師からのレスポンスをサイボウズ上で記載し、全体としてブラッシュアップを意識した。※講座毎のアンケート結果は資料②参照。

研修委員会の会議としては、虐待防止委員会と併せて90分（各会議45分目安）で設定し、3ヶ月に1回のペースで年4回実施し、各講座の進捗を確認しながら進んだ。事前準備をすれば、45分枠で集中力を切らさず実施出来ることを確認している。

【資料①】

日程	時間	内容	担当	サポート	受講者
4月19日(水)	14:00~15:30	前年度財務報告等	事務局長	地域	40名
6月14日(水)	14:00~15:30	エンパワ研修①	エンパワ委員①	生活	27名
7月12日(水)	14:00~15:30	虐待防止研修①(園長)	虐待防止委員①	庶務	33名
7月26日(水)	14:00~15:30	虐待防止研修②(荻原CL)	虐待防止委員②	地域	20名
8月23日(水)	13:30~15:30	外部講師(叱る・褒める)	研修委員①	生活	33名
9月20日(水)	14:00~15:30	リスクマネジメント研修①	リスク委員①	庶務	24名
9月27日(水)	14:00~15:30	外部講師(看取り)	園長	生活	20名
10月4日(水)	14:00~15:30	エンパワ研修②	エンパワ委員①	地域	32名
11月1日(水)	14:00~15:30	虐待防止研修③(神戸)	虐待防止委員③	生活	38名
11月15日(水)	15:30~17:00	虐待防止研修④(鎌田)	虐待防止委員④	庶務	24名
12月20日(水)	14:00~15:30	ハラスメント研修①	ハラス委員①	地域	13名

1月24日(水)	13:30~15:30	外部講師派遣②	研修委員②	生活	28名
2月7日(水)	14:00~15:30	嚙下・姿勢学習会	嚙下・姿勢委員	庶務	23名
2月21日(水)	14:00~15:30	リスクマネジメント研修②	リスク委員②	地域	25名
3月6日(水)	14:00~15:30	ハラスメント研修②	ハラス委員②	生活	名

【資料②】

R5年度	受講者	大変良い	良かった	普通	少し不満	改善必要	未回答
財務	40名	7	16	12	2	2	1
エンパワ①	27名	6	12	5	0	0	4
外部①	33名	6	13	9	3	1	1
リスク①	24名	1	13	4	1	0	5
外部②	20名	1	7	4	4	1	3
エンパワ②	32名	19	8	1	0	0	4
ハラス①	13名	0	4	5	0	0	4
外部③	28名	3	11	8	4	0	2
嚙下	23名	11	10	2	0	0	0
リスク②	25名	6	14	2	0	0	3
ハラス②	—	—	—	—	—	—	—
R5年度	受講者	大変良い	良かった	普通	少し不満	改善必要	未回答
虐待①	33名	6	15	12	0	0	2
虐待②	20名	3	10	5	0	0	2
虐待③	38名	8	15	15	0	0	0
虐待④	24名	3	11	10	0	0	0

令和5年度虐待防止委員会業務報告

1) 令和5年度方針

- ・虐待防止と権利擁護に関する研修計画作成と実施。
- ・掲示物等のツールの作成と掲示等の実施、職員、利用者、家族、その他関係者への活動内容の周知。
- ・「虐待防止チェックリスト」の実施及び分析に基づく改善策の実施。
- ・虐待（不適切な事例含む）発生後の検証と再発防止策の検討。

2) 虐待防止委員会の開催

開催は4回、開催日は、6月8日、9月28日、12月28日、3月29日であった。次年度も定期的に委員会を開催する。

3) 職員セルフチェックリストの実施

全社協が作成した「施設・地域における障害者虐待防止チェックリスト」から、職員セルフチェックリストを実施し、111人が回答した。設問16「この1年間で他の職員が、利用者に対してあなたが虐待と思われる行為を行っている場面にでくわしたことがある。」に6%が「はい」と答えており、具体的内容としては強い口調等による心理的虐待にあたると捉えられたものであった。特に高次脳機能障害を抱える利用者の感情失禁や衝動性等への対応時に冷静さを失う場面が見られたということである。同設問に対して「はい」の回答は過去4年間で、22%、20%、12%、6%と減ってきているが更なる改善が必要である。集計結果は全体周知するとともに、職員研修に活用した。

4) 職員研修の実施

セルフチェックリストの振り返りと事例を基にしたグループワーク研修が2回、東京都虐待防止・権利擁護研修伝達研修が2回の計4回の職員研修を実施した。当日参加57名、研修を撮影したビデオ視聴が58名だった。グループワークではロールプレイを取り入れ、不適切なケアの具体例を挙げて、「思いに寄り添うケア」とのギャップについての背景要因を把握した。とても気づきが多い研修だったとの感想が聞かれ、繰り返し研修を実施することが虐待防止に向けて重要であることを再認識した。

5) 障害者虐待の状況

平成24年に障害者虐待防止法が施行されてから10数年、障害者福祉施設従業者等による障害者虐待と判断された事例は増加傾向にある。これは、法律の浸透と共に通報件数が増加したことが要因とも言えるが、障害者虐待はいつでも起こり得ることを示唆している。障害者の尊厳を守り、支援を継続していくために職員の意識向上は不可欠である。

令和5年度身体拘束適正化委員会業務報告

1) 令和5年度方針

- ・事業所内等での身体拘束等の適正化に向けての現状把握及び改善についての検討
- ・身体拘束等を実施せざるを得ない場合の検討及び手続
- ・身体拘束等を実施した場合の解除の検討
- ・身体拘束等の適正化に関する職員研修の実施及び全体への指導

2) 身体拘束適正化委員会の開催

身体拘束適正化委員会は虐待防止委員会と一体的に運営を行うこととして、4回の委員会を実施した。開催日は、6月8日、9月28日、12月28日、3月29日であった。

3) 職員研修の実施

年4回開催の虐待防止研修の中で、法人の「身体拘束等の適正化のための指針」を基に、障害者虐待防止法の趣旨に沿って、正当な理由のない身体拘束は虐待にあたることを理解し、利用者の尊厳と主体性を尊重した支援の提供を目的に職員研修を実施した。また、新規職員採用後、虐待防止及び身体拘束適正化に関する新人研修を実施した。

4) 身体拘束の適正化に向けた取り組み

当園では、車いす、トイレチェア、洗身用ストレッチャーにおけるベルト装着やベッドに臥床する際のベッド柵の使用等にあたっては、安全対策としての身体拘束として半年毎に更新する生活支援実施書に記載して本人・家族の同意を得ている。

5) 委員会での検討事例

- ・ナースコールの連打等により他利用者の支援に影響が出る場合にナースコールを外して定時ケアに切り替える対応を月数回の頻度であるが、家族同意のもとに進めている利用者1人については、記録を確認しながら継続検討している。
- ・本人の希望を踏まえ家族同意のもとに、食事中に左手を車いすの胸ベルトに固定して不随意運動を抑制している利用者がいる。
- ・2023年11月に入所した利用者は異食行為による誤嚥、窒息の危険性があるため入所前の病院では24時間の身体拘束が行われていた。右手に掴んだものはすぐに口に入れ、衣服や布団等をボロボロに噛み千切ってしまうため、経済面からも拘束が必要であった。職員が見守れる場面や睡眠中は拘束を解除することから始め、噛んでも大丈夫な専用のプラスチックパイプを準備して車いすとベッドに取り付けることにより、ほぼ拘束を解除して様子観察している段階である。
- ・腹部、臀部の傷を保護するために腰ベルトを着用している利用者が2人いる。
- ・車両やエレベーター内等の狭い空間での安全確保として、上下肢の拘束が必要な通所利用者がいる。本人・家族と確認しながら、定期的に改善策を検討している。
- ・入浴時の発作対応として上肢を拘束していた通所利用者では、試行を重ね拘束を解除して今の所怪我等はない。

令和5年度食生活委員会業務報告

I 令和5年度計画

- 1 食中毒の学習会
- 2 食堂の環境整備
- 3 アンケートなど各種調査
- 4 食器の選定

II 実施状況

- 1 食中毒学習会
懇談会での食中毒に関する情報提供と実施
- 2 食堂の環境整備
経管栄養剤の在庫表の変更
食具の補充
必要物品の補充と入替え
定期清掃
- 3 アンケートなどの各種調査
 - ・冷たい麺提供のアンケート調査
 - ・年末年始の食事のアンケート調査
 - ・嗜好調査満足度、嗜好に関する調査、今後提供して欲しい献立のアンケート、集計、結果の張り出し
- 4 食器の選定
水分補給用コップの経年劣化に伴い、選定と発注

III 評価・問題点等

- ・本年度の食中毒の学習会は、懇談会で簡易的な情報提供となったが、来年度は以前実施したフードスタンプを復活させてはどうかとの意見が出た。
- ・新型コロナウイルスが5類へ移行したので、生活部と生活介護それぞれで学習会ができるの良いとの意見もあがった。
- ・委員の職員にて、製氷機を定期的に清掃してもらっていますが、それでもカビが生えやすいため、製氷機の交換をおこなった。
- ・人員不足により、フロアーの食生活委員の仕事が実施し辛いところがあったとの事で、今後は、清掃作業等の時間は業務の合間ではなく、事前に確保して作業ができる様にする。
- ・嗜好調査により、本年度もたくさんのご意見を頂戴した為、改善点は順次実行し、

リクエストに関しては出来る範囲で要望に応えられればと思います。

- ・新しいコップに関しては、準備が整い次第入替えを実施する。

IV 来年度の取り組み

- 1 アンケートなど各種調査の実施
- 2 食堂の環境整備
- 3 食中毒の学習会
- 4 食器の選定

令和5年度嚥下姿勢向上委員会

1) 食形態関連

- ・ ペースト食の形態が緩めとの嚥下指導医師の指摘に基づき、給食内で勉強会を重ねてより大分食べやすい硬さに改善された。ただし食材や料理によって含まれる水分量が異なるため、加水量をその場で調整する必要があり、徐々に安定を図っている。
- ・ ソフト食とペースト食の汁物については、同濃度のトロミ汁とし、ソフト食の固めた汁は廃止した。

2) 嚥下指導関連

- ・ 6月から担当医師が変更となったが、同様に2ヶ月毎の嚥下指導で診てもらう必要がある利用者を検討し、各担当者及び委員会から挙げられた利用者について診てもらった。また必要に応じ個別の食形態変更や姿勢の見直しを行った。

3) その他

- ・ 嚥下機能が低下している利用者が増えてきたため、食事前に口腔体操を導入することを検討し、7月から平日の昼食前にOTやPTが音頭をとり嚥下体操の『パタカラ体操』を開始した。10月からは介助班職員に音頭とりを分担して継続実施している。
- ・ 食事についての利用者からの意見や、職員の気づきをタイムリーに給食班へ伝える方策として、気づいた時に付箋に記入して貼付できるよう付箋を各食堂に準備した。それに伴い食生活ノートは廃止とした。
- ・ お茶等の分量が一定のものと比較し、牛乳・ジョア・野菜ジュース等の分量や性質の異なる物に対してのトロミ規定量を一覧表とした。
- ・ 2月に委員会主催の研修では、摂食嚥下の基本知識の説明後、園の食事形態説明と極刻み食の試食、トロミの付け方の実演と試食等を実施した。

令和5年度ハラスメント防止委員会事業報告

2022年4月以降、職場におけるパワーハラスメント対策について、事業主が行うことを義務とすることが厚生労働省より周知された。これに伴い当園においては、既存のセクシュアルハラスメント防止委員会を解散し、新たにハラスメント防止委員会を発足させた。

当委員会はパワーハラスメントに限らず、セクハラ、マタハラ等あらゆるハラスメントを防止することを目的とし、当園で働く全ての職員が働きやすいと思える職場の醸成、維持を目指す。なお、ここでいうハラスメントとは、さまざまな場面での『嫌がらせ、いじめ』を指し、その種類は先にも述べた通り様々であるが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることをいう。

令和4年度は発足年度ということもあり、複数件の相談が寄せられて対応したが、令和5年度の相談は無かった。ただし、相談者の希望により、正規の相談ルートに乗ることのなかったものが数件あり傾聴等の対応をしている。このように正規ルートに乗る前の相談で相談者の気持ちが収まる場合もある。また、様々な理由により相談をしたいが相談を思いとどまっているケースもあるのではないかとと思われる。

次年度は当委員会発足3年目となるので、再度と委員会の存在意義をアピールし、ハラスメントのない働きやすい職場を形成することに寄与していきたい。

令和5年度生活用具委員会事業報告

1) 実施状況

① 補装具関連（車いす、短下肢装具等）

今年度の対応件数は、新規製作が21件（内11件が前年度からの継続対応）、修理対応が10件（内4件が前年度からの継続対応）の計31件の案件に対応した。新規製作の終了（適合報告書まで送付済み等）は12件となる。新規製作の9件、修理対応の4件が次年度の継続対応となる。相変わらずオーダー型の新規車いす製作にはかなりの時間がかかっている。

補装具の修理・作製・補装具費の支給申請を行う際には、本人、家族、理学療法士、個別生活支援担当職員、生活用具委員会等が連携し、情報を共有しながら適正に実施している。昨年度、個別生活支援担当者の書類作成の負担軽減のために書式の変更を行った付議資料に関しては、一定の効果はあるものの補装具作製の作りはじめが遅くなる要因となっている。

また、個別生活支援担当職員の役割として、各車いす（手動・電動・トイレチェア一）等の清掃を最低3か月に1度実施するように呼びかけている。

② ナースコール及びリフト関連

ナースコールの点検については、1、2、3、4階廊下、3、4階共用トイレと浴室を生活用具委員会、5階は地域福祉部職員が月に1回、利用者居室については各個別生活担当職員が月に2回の間隔で実施した。

リフトの点検については、ナースコールの点検と同様に利用者居室については各個別生活担当職員が月に1回実施している。また業者による保守点検を毎月実施し、1年で一巡するよう順番に実施している。

2) 評価・課題

- ・ 車いすの製作、修理に時間がかかる要因として、昨年度コロナやその他の影響で部品入手が困難になっていることをあげた。今年度はそれ以外の要因として、①一つの業者に依存していたこと、②用具委員、個別生活支援担当職員共に、車いす等補装具作成のためにかける時間を提供できていないことの2点が挙げられる。①に関して、継続対応も含めて毎年30件～40件の新規作製、修理を一つの業者で行っている現状で、より速やかに行うために下半期からレディーメイドで対応できる利用者の車いす作製に関しては他の業者に依頼し始めている。今後の展開としては、オーダーメイド、レディーメイド、電動車いすと、業者対応の兼ね合いも含めて3つの業者に分けることを検討している。②に関しては、昨年度書式変更を行った付議資料に関しては一定の評価はあるものの、用具委員、個別生活担当職員共に、車いす等補装具作成のための時間をしっかりと提供することができていない状況の中で、自治体への連絡や付議資料等の多摩療護園独自の内的な書類作成業務が遅れ、結果補装具作成の作りはじめが遅くなっている現実がある。理学療法士より補装具作製に関して、より明確な業務のすみわけ、具体的には、①補装具作製業務は理学療法士主導で自治体や判定等の連絡を行う。②個別生活担当職員は利用者から補装具作製の依頼を受け、本人、家族への確認、付議資料の作成を行う。③用具委員は個別生活担当職員への助言、進捗状況の把握、業者来園時の理学療法士の補助等を行う。が提案され検討課題としている。

部品の価格が高騰し、利用者の自己負担金額が増加した件に関しても、レディーメイドで対応できる場合は自己負担金額を抑えることができる。

- ・ リフトに関して、リモコンの断裂等の人的な破損以外の不具合も多くみられた一年であった。古いタイプのリモコンの接触不良や本体の充電がされないケース等、複数個所で同時に起こることもあり、共用部のリフト本体と交換して対応することが頻発した。業者依頼でなるべく速やかに修理等の対応をしてもらっている。

過去に一括して大量に納品したグリップ式のナースコールやジョイント部品が未使用であっても不具合が多かったため業者に問い合わせた。精密部品部分が経年劣化してしまうためとのことで、今後はその他のコールも含め必要以上に在庫を置かず、都度注文することとした。

令和5年度日中活動運動グループ活動報告

■ 実施状況

(1) マット運動

月別利用実績

	実施日数		利用人数	平均利用人数	男女別平均
4月	18	男性	91	14.6	5.1
		女性	171		9.5
5月	18	男性	99	14.3	5.5
		女性	159		8.8
6月	16	男性	72	12.6	4.5
		女性	130		8.1
7月	19	男性	87	13.8	4.6
		女性	176		9.3
8月	22	男性	111	12.8	5
		女性	171		7.8
9月	20	男性	113	13.6	5.7
		女性	158		7.9
10月	20	男性	115	13.6	5.8
		女性	156		7.8
11月	20	男性	133	14.3	6.7
		女性	152		7.6
12月	20	男性	116	13.8	5.8
		女性	160		8
1月	19	男性	109	13.3	5.7
		女性	144		7.6
2月	19	男性	105	12.3	5.5
		女性	129		6.8
3月	17	男性	86	13.5	5.1
		女性	143		8.4

4階サニールームで継続して実施した。昨年度よりは実施日数は多かったためか、1日当たりの利用者数はやや減少した。

(2) 東京都障害者スポーツ大会

日時：令和5年6月3日(土)

場所：駒沢オリンピック競技場

利用者：男性2名 女性2名

引率者：職員5名

昨年度同様に地域福祉部と共に参加した。

(3) 七生福祉園プール

4年ぶりに地域開放を行ったので、生活部は1回のみだが午後枠を利用した。

日時：令和5年7月19日(水)

利用者：男性3名 女性2名

職員：男性4名 女性3名

(4) みんなといっしょの運動会（ボッチャ交流会）

地域のイベントに地域福祉部と共に初参加した。

日時：令和5年10月1日（日）

場所：日野市市民の森ふれあいホール

利用者：男性3名

職員：男性3名

(5) PT相談

随時受け付け、移乗時の吊り具選定やポジショニング等の相談を行っている。

(6) その他

スポーツレクとして、リモートスポーツ大会で実施した競技等を月1回程度実施した。

令和5年度日中活動 活動グループ活動報告

■ 実施状況

1 年間行事実績

- ① 5月4～6日 菖蒲湯
- ② 7月29日 和太鼓演奏会
- ③ 8月30日 花火大会
- ④ 9月15日 秋彼岸墓参り
- ⑤ 10月28日 木の実まつり
- ⑥ 11月7～13日 昭和記念公園外出企画
- ⑦ 12月13日 忘年会
- ⑧ 12月21～23日 ゆず湯
- ⑨ 1月3日 正月レク
- ⑩ 1月17日 新年会
- ⑪ 3月2日 リモート交流会
- ⑫ 3月15日 春彼岸墓参り
- ⑬ 3月25日～4月 花見

今年度は4年ぶりにご家族等を招き木の実まつりを実施できた。コロナによる行事縮小はあったものの、概ね予定通りに実施できた。

2 スペシャル喫茶

1回/2ヶ月を基本に実施した。

5月 チーズケーキ食べ比べ

7月 かき氷

9月 ポタージュスープ（AM利用者調理）

11月 ケーキ

(1月 甘酒喫茶 鏡開き)

3月 ケーキ

3 グループ活動

○ クラブ

- ・ 和太鼓クラブ 2回/1ヶ月を基本に活動した。和太鼓演奏会・木の実まつりや外部団体との合同演奏会でも演奏を披露している。
- ・ 音楽クラブ ボランティアによる活動が定着し、1回/1ヶ月実施した。
- ・ 美術クラブ 2回/1ヶ月を基本に活動した。木の実まつりで作品展示した。

○ 会輪空間

- ・ 製作グループ 季節の装飾等を作成して園内に展示した。木の実まつりの案内はがきも作製・送付した。七生特別支援校の学習発表会にも出品した。
- ・ 仕事グループ 多肉植物・リメイク缶・くるみボタンの髪留め等作成したものを園内・他施設・各種イベントで販売した。（ポイント代として利用者に還元）
- ・ スヌーズレングループ 光と映像や香りでリラクゼーションを図った。

○ 音楽療法

- ・ 外部講師に依頼し、昨年度からの継続による6名の利用者について1回/1ヶ月程度実施した。

4 その他

- ・ フェイスマッサージ 対象利用者に2回/1ヶ月程度実施
- ・ 紙芝居 1回/1ヶ月程度実施
- ・ ICT活動 1回/1ヶ月程度実施
- ・ 交発活動 地域福祉部と合同でイベント外出や外部団体を招いて和太鼓演奏会等を実施した。
- ・ デジリハ 機器をレンタルし、楽しみながら自発的な動きを導き出す新たな活動として始動した。

令和5年度地域連携・エンパワメント委員会活動報告

1) 令和5年度方針

- ・自立生活センター昭島と連携し、ピアカウンセリング、園内自立生活プログラムを実施。また活動内容・報告を園内情報ツールサイボウズで全体共有し、具体的な取組に多職種が協働する体制づくりを目指す。
- ・利用者、職員のエンパワメントに着目した園内研修を年2回実施。
- ・当園利用者、職員と地域の社会資源・マンパワーを繋げることを目的に地域のイベント、学習会などの情報集約を行い、サイボウズで全体共有。施設入所者に一般市民と同等の情報保障を行う。
- ・東京都ピアサポート研修に参加し、障害者雇用で働く勝俣職員を利用者支援に向き合うことのできるピアサポーターに育成する。

2) 年間スケジュール

4月	ピアカウンセリング(4/14:3名) 園内自立生活プログラム(4/25)
5月	ピアカウンセリング(5/12:4名) 園内自立生活プログラム(5/23) 地域連携・エンパワメント委員会会議5/8
6月	ピアカウンセリング(6/9:4名、6/16:3名) 園内自立生活プログラム(6/27) 学習会(4/14)「障害福祉全体像からの施設入所支援～私たちの仕事を改めて考える～」講師:勝俣職員、仲田相談支援専門員 参加27名
7月	ピアカウンセリング(7/13:名、7/21:2名) 園内自立生活プログラム(7/25)
8月	ピアカウンセリング(8/4:5名) 園内自立生活プログラム(8/22)
9月	ピアカウンセリング(9/15:3名) 園内自立生活プログラム(9/26)
10月	ピアカウンセリング(10/13:3名、10/20:4名) 園内自立生活プログラム(10/24) 学習会(10/4)「重い障害のある方へのコミュニケーション支援～障害のある方の困難に関する理解に基づく支援～」講師:NPO法人地域ケアサポート研究所 下川和洋氏 参加32名
11月	ピアカウンセリング(11/10:2名、11/17:4名) 園内自立生活プログラム(11/28)
12月	ピアカウンセリング(12/8:2名、12/15:3名) 園内自立生活プログラム(12/26)
1月	ピアカウンセリング(1/12:4名、1/19:3名) 園内自立生活プログラム(1/23)
2月	ピアカウンセリング(2/9:3名、2/16:2名) 園内自立生活プログラム(2/27)
3月	ピアカウンセリング(3/8:1名、3/15:4名) 園内自立生活プログラム(3/26)

3) 総括

- ・ピアカウンセリング、園内自立生活プログラムは少人数ながらも継続したことで1名の地

域移行に繋がる。ピアサポーター育成は研修を修了、学習会は概ね好評であった。