

令和6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、令和6年度報酬改定による混乱から始まり、結果的には施設入所支援、生活介護事業における支援体制を見直した年度であった。大きな変更点としては、生活介護が1日単位から利用時間によって1時間単位で単価が設定されたことである。支援区分6の利用者を例にとると、これまでは1日1,052単位だったものが、主な利用時間が5時間以上6時間未満のカテゴリーに入り、720単位となった。利用時間6時間以上で1,000単位となるため、利用時間延長についての希望調査を行い、約2/3の方が6時間利用に移行した。それでも52単位が減少するため、全体としては大きな減収となった。また、新設された入浴支援加算は医療的ケアが必要な方と重症心身障害者が対象とされた。入浴支援加算の取得には医師の意見書を基に利用者それぞれの市区町村に申請を行い、障害福祉サービス受給者証に入浴支援加算対象者であることが明記されることが必須だったため、その事務作業から始めた。さらに入浴支援加算は生活介護事業（日中サービス）につけられた加算だったため、夜間に入浴されている利用者の一部に日中の入浴に移行してもらった。最終的には東京都と交渉し、夜間帯に入浴せざるを得ない理由を個別支援計画に明記することで加算が認められた。その他、喀痰吸引等実施加算や新たな福祉・介護職員等処遇改善加算等に対応した。

新型コロナウイルス感染症では、令和4年末に続き2度目の施設内クラスターが発生した。2024年7月4日から15日までの12日間で入所利用者9人、ショートステイ利用者1人、生活支援員及び看護師16人、清掃委託業者従業員3人に感染が及んだ。発症者は3階及び4階に点在したが、利用者は全て男性だったことから、結果的には同性介助が功を奏した形となった。しかし、呼吸状態の悪化により4人の利用者が入院となり、加療を経て全員が無事に退院したが、基礎疾患を持つ利用者の罹患は命に直結することを再認識した。引き続き「コロナ対策の手引き」に沿った感染症対策を実施していく。

入所利用者の欠員・入院日数は921日となり、昨年と同程度となっている。入院日数は682日で極端に少なかった昨年の326日から増加したが、以前と同程度であった。一方、外泊を除いた欠員日数だけを見れば208日であり、年度末に退所した1名を除き4名の退所から新規利用者入所までに要した日数が平均52日だった。これは欠員報告から入所推薦、個別面談、入所に至る対応が円滑に実施された結果であったと評価できる。

職員の状況については、生活部では新たに非常勤の男性生活支援員3人を雇用するなど雇用の弾力化を図り、令和7年4月1日採用の3人を含めると女性生活支援員の加配分若干名を除き、数年ぶりに定数を確保できた。地域福祉部では非常勤の女性生活支援員が若干名欠員となっており、採用活動を継続している。その他、医師、管理栄養士、理学療法士の交代があった。人材難ではあるが、よりよい利用者支援及び地域福祉の発展に向けて、職員が定着して長く働き続けることの大切さを心に刻んだ1年であった。

I 法人としての重点課題への取組みと評価

1) 新たな事業所立ち上げと運営開始に向けて

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
建築計画の詳細を煮詰めるとともに、資金計画の検討及び体制確保、建築及び備品関連の入札準備を遅滞なく進めるとともに、開設に向けた諸課題を確実に実施する。	令和5年10月に申請、その後審査が行われていた「令和6年度障害者（児）施設整備補助協議」の不採択が、令和6年6月17日、東京都担当者から通知された。その後協議内容は「障害者（児）施設整備特別促進補助協議」に引き継がれ、7月12日、障害者（児）施設整備特別促進補助金交付要綱に基づく特別補助金の交付内示が通達された。 このことをもって今回事業「都有地を活用した地域の福祉インフラ整備事業」の実施が正式に決定した。これを受けて受託業者が行うとされた水道管敷設工事については12月末に工事が終了した。施設本体建築工事については11月5日に着工、当初予定どおり6年度の進捗率は30%となった。	三市との協議において利用対象者の絞り込み、利用開始までのスケジュール、開設に係る予算等について継続的に調整した。 労働力人口の減少という避けがたい与件の中で新規事業所を立ち上げるためには、確実な人材確保が必要となっている。7年度は、初度備品、業務委託業者の選定に向けた入札、契約を行うとともに、8年度予算編成に向けた三市との協議、利用者選定に向けた実習・見学対応を適切に行いつつ、人材採用計画の確実な実施を行う必要がある。 このため、採用に向けたツールとして関係団体等に配布するパンフレットを作成するとともに、採用や事業所運営の実務を担う担当者としての事務員を先行採用した。 7年度も新規事業開設に向けた準備を滞りなく進める。

2) 令和6年度報酬改定について

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
基本単価が下がることになるが、今後出される解釈通知や留意事項通知などを検討しながら、新たな加算を取得するとともに必要な対応を行う。	令和6年度障害福祉サービス報酬改定で新設された「入浴支援加算」、「喀痰吸引等実施加算」、「通院加算」、「常勤看護師配置加算」、「重度障害者・児支援加算」、「職員配置加算」等の取得に向けた対応を実施した。 併せて、1日単位での単価設定であった生活介護に係る報酬基準が利用者のサービス利用時間毎の単価へと変更されたことに対する対応を通所生活介護事業所で実施した。	新たな加算の取得、空床型短期入所の実施(目標60日、実施日56日)通所生活介護事業所での在園時間延長、土曜企画の拡大等の取組を着実に実施した。 このことにより、6年度決算においては「障害福祉サービス等事業収入」における7年度当初予算(報酬前の単価での試算、欠員1,000日予想)とほぼ同額の収入となった。

3) 多摩療護園の建替えについて

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
仮設施設の建設が始まる令和18年度まで、毎年2千万円程度を積み立てる必要があるため、給与改定に伴う人件費の見直し、運営コスト削減による経営努力を確実に実行する。	今期、東京都との協議はなかったが、都側からは、七生福祉園校庭を仮設建築地として現地建替えを行う案が現実的であるとの指摘がなされている。なお、建替えに掛かる費用を積み立てるための「施設整備積立金」については、新たに基金を設けるのではなく現行「事業運営積立金」の用途に「建替えに関する費用を含む」と解釈することで整理した。 多摩療護園の財務状況及び建替えに掛かる費用をどのように捻出するのかをテーマに、支出の削減と増収に向けた取り組みを一人ひとりの職員が考えることを目的とした職員研修会を実施した。	数次に及ぶ財政基盤整備に向けた研修会を通じ、多摩療護園建替えに向けた財務基盤強化の必要性が役職者を中心に浸透しつつある。自らが講師になって財務状況を一通り説明する「伝達研修形式」としたことが功を奏したと評価できる。 7年度については、こうした工夫を行いつつ、支出削減に向けた職員一人一人の意識改革に取り組む。

4) 施設運営の効率化と経営基盤の強化に向けて

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
最重度加算不承認者の増加で減り続ける民間サービス推進費への対応。	令和6年度の精算額は、2億7千5万3千円となり、66万1千円の追給となった。また、6年度中に入所された全員が最重度加算対象者として承認された。	7年度においても適切に推進費の申請手続きを継続する。
増加する人件費、物価	法人の収支構造と報酬改定についての職	大口の委託契約につい

高騰の影響を受け膨らむ事業費支出への対応。	員研修会を実施した。併せて、支出の削減に向けて大口の業務委託業者との契約内容を見直す対応を実施した。 物価高騰に関しては、東京都の補助金、日野市の補助金等を活用した。	ては、業務内容の見直しを行い、職員による可能な範囲での内製化を進めることで、7年度契約金額の上昇を抑えることができた。 一方で、内製化によるデメリットについても確認する必要があるため、実施状況を検証する。
-----------------------	---	--

5) 地域広域活動について

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
フードパントリー事業等への継続した取り組み、日野市社会福祉法人ネットワークを通じて社会福祉法人の連携強化等に協働していく。	フードパントリーでは、物価高騰と財政難により利用回数に制限をかけざるを得なくなり、昨年度までの月1回から今年度は年3回が基準とされた。しかし、厳密に年3回を順守するのではなく、利用者に周知した上で自主性に委ねている。 防災・減災シンポジウムでは4分科会を実施し、日野市民120人程の参加があった。当園職員が実行委員として参画した第2分科会「教えて！あなたのコト～見た目ではわからない要配慮者と共に～」では、知的、精神、聴覚に障害がある当事者及び家族が登壇して望ましい配慮の在り方等が語られ、参加者の支援に対する意識の向上が図られた。近年の自然災害増加に伴い、日野市社会福祉法人ネットワークとして日野版DWAT（仮称）立ち上げに向けた検討が開始された。 第5期（2025～2029年度）日野市地域福祉計画策定委員会に参画した。第4期計画に重層的支援体制整備等新たな3つの視点を取り入れ、パブリックコメントを経て完成し、2025年4月1日に公表された。	配布拠点10か所全体及び当園においても利用率は6割程度に収まっている。特に混乱なく、困窮世帯等として日野市に相談を促すケースはなかった。 防災に関する取り組みは継続が重要であり、自助・互助・共助・公助の進んだ安心して暮らせる地域づくりへの協働が必要だ。 地域福祉計画では、福祉サービス利用者の権利擁護及び支援者の育成等も重点項目となっている。 「2030年のその先も、地域で支えあい誰もが安心してともに暮らせる持続可能なまち」の実現を目指し、今後は計画の進捗状況について定期的に評価していくこととなる。

6) 多摩療護園入所利用者男女比の調整について

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
男女利用者3人の入れ替えによる支援体制の評価を行い、当初方針とした7人の入れ替えに進むかどうかの結論を出す。	上半期では入所利用者の入退所はなく、男性利用者34人、女性利用者24人を維持してきた。 支援体制変更の評価については、懸念されていた女性職員が少ないことによる課題が7月の新型コロナクラスターで顕著になった。生活部リーダー会議及びスタッフ会議で話し合ってきたが、これ以上女性利用者を減らして男性利用者に入れ替えることは厳しく、むしろ職員採用状況に合わせて、若干名女性利用者を増やすことが現実的との意見が大半となっていた。 結論として、調整前の利用者数である男性31人・女性27人を基本として、職員の男女バランスが大きく崩れたときは柔軟に対応することを確認した。	体制変更に踏み切った際は、男性職員であれば採用が進むとの見込みであったが、欠員が継続していることから配置人員を1人減らして対応せざるを得ない状況だった。 この間、女性から男性への3名の入れ替えにより女性の支援体制崩壊を免れたことは評価できるが、三交代勤務による同性介助等を維持するためには従来の男女比が望ましいとの結論となった。
人材確保・定着に取り組む。	各種媒体、交通広告、転職系フェアの出店等で人材確保に取り組んだ。 生活支援員は、女性正規職員1人、女性非常勤職員2人、男性非常勤職員4人を採用し、女性正規職員1人が休職から復帰した。また、理学療法士、管理栄養士は各1人、看護師は正規・非常勤各1人、食事介助パート職員を1人採用した。一方、生活支援員では、男性正規職員2人、女性正規・非常勤各1人が退職した。 生活部介助班生活支援員の職員は、サブ・リーダーを含む直接処遇職員が入所利用者と1対1の58人、役職者枠5人、女性の非常勤枠4人としているが、直接処遇職員59人、役職者3人、非常勤5人（内3人は男性）となっている。職員の状況としては、4週12休で働く再雇用者が4人いることを踏まえると若干の欠員となっている。来年度に内定を出している新卒者等を含めると、女性加配分を除いた定数は確保できる予定である。	昨年度3月に半年間の病欠から非常勤職員として復帰した職員は約3ヶ月で退職となった。 食事介助パート職員の採用ができたことにより、食事介助、食事後の支援にゆとりができた。 生活支援員は、令和7年4月1日採用内定者3人が入職すれば、欠員は解消される見込みである。 スタッフ会議は、議題の事前周知、全員が意見表明する会議進行、まとめの全体共有を担ったリーダー層の尽力もあり、職員間のコミュニケーションの活性化に有意義だった。入浴支援や喀痰吸引等加算導

	コミュニケーション不足の解消に向けてスタッフ会議を8回実施した。内容は「報酬改定に伴う対応」「利用者男女比率」「再雇用職員の働き方と個別支援体制」「服薬や転倒等ひやりハット案件」「日中活動の在り方」「契約変更に向けた保安業務」等多岐にわたるが、有効な意見交換と方向性の共有がなされた。 「東京働きやすい職場宣言」については、申請に向けて取り組むことをリーダー会議で確認したが、人材育成に関する項目が基準を満たしていないと判断され申請しなかった。	入やケア記録の在り方等結論がみられた内容も多かったため、次年度も継続する。 人材育成に関しては、次年度に新たなキャリアパス制度の構築を目指す。
職員の育成に向けて職員研修を充実させる。	年間で15回の施設内研修を実施した。(うち1回は生活部コロナクラスターということもあり動画視聴研修) 外部研修としてWEB配信も含めて17種類の研修に31人を派遣した。 ミーティングを利用して「感染症対策」「排痰(タッピング)」「スタットコール(緊急招集)」について確認を行った。	義務化されている研修を含め、多岐に渡る研修を提供できた。生活部ではミーティングを利用して「介助技術向上」のための取り組みが必要である。 施設内外の研修実施を次年度も継続する。

7) 多摩療護園役職者の体制変更について

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
サービス管理責任者及び日中活動等利用者のサービスを統括するリーダーと、フロアマネジメント及びショートステイを担当するリーダーを男女各1人、計4人のリーダー体制に向けての課題を整理、検討する。	求職者ニーズに着目した雇用の弾力化を進めつつ、個別支援計画を中心とした利用者支援の継続を目的として4人のリーダー体制についてメリット・デメリットを洗い出して検討した。メリットは共有しているものの、女性役職者が夜勤に入っている現状で体制を変更できる状態ではないとの意見やショートステイは一つの事業であり、適材適所という観点からも担当は独立させた方が良いとの意見もあった。	現状、欠員状況の中で男性リーダーがショートステイ担当を兼務、チーフ・リーダーが日中活動担当を兼務している。4リーダー制にするにしても独立した体制にするにしても人員を確保できることが前提の計画となっている。まずは現状の体制で整理できる業務を進めつつ継続検討課題とする。

Ⅱ 多摩療護園施設入所支援の中期的展望への取り組みと評価

1) 利用者「重度・病弱」化の進行に応じた支援内容の再構築

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
①利用者支援の充実 ・意思決定支援 ・個別支援計画 ・外部資源の活用 ・地域移行促進 ②サービスの向上 ・直接支援の確保、定着 ・職員間の認識共有化推進 ・変化に合わせた日中活動の提供 ③健康管理と感染対策 ・感染対策への取り組み ・利用者の状態をいち早く察知する。 ・栄養ケアマネジメントの実施 ・看取りの導入について	①「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」についての職員研修は行えなかったが「障害者の意思決定支援」のシンポジウムが行われた第42回関東・甲信越地区身体障害者施設職員研修大会に職員を参加させた。また個別支援会議について、利用者本人の参加を原則とし、アセスメントや会議において本人の意向を確認している。 外部資源の活用ではNPO法人やCILを利用して2泊3日で帰省や入院中家族の見舞い等をコーディネートした。 令和6年度から努力義務化された「地域移行等意向確認者の選任等に関して」は令和8年度の義務化に向けて、担当者、責任者配置の解釈の確認、ガイドラインに沿った指針の作成を確認した。 ②上半期は食事介助パート職員の採用により、食堂片付け等を任せることができ、利用者の食後に職員が対応できる時間が確保できた。しかし間接業務の効率化に関する取り組みを行えなかったため、ゆとりを持って利用者直接支援にあたるのではなく、その時間を間接業務にあてている職員が散見された。下半期は主任を中心に、他フロアへのヘルプ体制の構築に取り組んだ。 利用者支援の認識共有化推進として「総合的な援助の方針」「支援目標」を利用者個人スレッドのトップページに表示されるよう移行中である。 日中活動として地域福祉部で講師を招いて実施している活動に、少人数ではあるが参加できるよう調整した。デジリハ（デジタル技術を活用したリハビリテーション・システムの略）は試験運行を経て8月から本格的に実施している。	①現状維持にとどまっている。外部資源の活用という点では一部実現に至った取り組みもあるが、部署全体の意識として広がりは見られない。元々支援を施設職員で完結させようとする傾向が強かったが、感染症対策に振り回され外部資源の利用にさらに消極的になってしまった。 厚生労働省令和6年度障害者総合福祉推進事業の国庫補助内示を受けたコンサルティング会社が令和7年3月に出した「障害者支援施設における地域移行等の意向確認マニュアルの作成に関する調査」「障害者支援施設における支援者のための地域移行等の意向確認マニュアル」等の報告書を参考に、令和8年から義務化される「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」「意向確認のマニュアルを作成」を同法人「地域生活相談室おあしす」と連携して取り組んでいく。 ②共通認識を持って利用者支援にあたるようにするため、まずは利用者個々の「総合的な援助の方

	③令和6年4月に着任した加藤医師は、呼吸器内科を専門として医療現場で感染症患者と向き合い治療に当たってきた感染症の専門家である。今年7月に園内で発生した新型コロナウイルス感染症の2回目のクラスターにおいては、従来の対応方法から多くの改善が図られ実践した。新たに導入された「注意期」「流行期」は定点医療機関当たり患者報告数がそれぞれ3人、4人以上と定義し、対応策を講じることとした。下半期は引き続き健康管理と感染対策に注力した。 栄養ケアマネジメントでは、利用者個々の体重変化や食事摂取量の把握により、栄養補助食品の活用を継続した。専門医による嚥下指導と連携し、半年間で5人が食事形態を変更したが、気切孔閉鎖を機に経管栄養と併用で経口摂取を始めたケースもあった。 看取りの導入については、加藤医師が業務把握と感染症対応に迫られたため協議を進められずに足踏み状態だった。	針」「支援目標」を常に意識できるようにした。 対象者は限られるが、デジリハや地域福祉部が中心の活動に参加することで、利用者の刺激になるような活動を提供できた。 ③7月に発生した新型コロナウイルス感染症のクラスターを機に再度感染症対策について取り組んだ。また加藤医師が中心となって「コロナ対策の手引」が監修され、今後の指針となった。実際に下半期はインフルエンザ、新型コロナウイルス、ノロウイルス等の感染症に職員が罹患することはありませんでしたが、施設内に持ち込むことはなく、利用者の罹患はなかった。（ノロウイルス疑いの利用者1名のみ） 一方7月の新型コロナウイルス感染症のクラスターの影響もあり入院日数の増加（令和5年度入院日数326日、令和6年度入院日数682日）が顕著であった。 ※別途資料あり 栄養ケアマネジメントの実施継続で利用者の栄養状態の維持・改善がみられた。 看取りの導入については仕切り直しとなる。
--	--	---

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

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
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。	理学療法士の退職に伴い、元職員を週1日の非常勤として採用、その後正規職員として採用した。また、男性生活支援員3人を早番遅番の2交替勤務の非常勤として採用した。 生活部の生活支援員が家庭環境の変化に伴い育児を理由として規程にはない働き方（日勤・夜勤）を希望した。職場全体で支え合っていこうとする熱意を含め検討を重ねた結果、受け入れを決定した。 食事介助の短時間パート職員は、上半期は3食ともにほぼ確保することができた。下半期は、短時間であることの問題やパート職員が高齢ゆえの体調不良等から他部署への異動の検討や退職があった。	柔軟な雇用形態の導入は理想であるが、規程として定めるには様々な障壁が存在する。利用者の生活を守ることを前提に、働き続けられる職場作りの模索を継続する。 食事介助パート職員は短時間であるが故の問題として、通勤時間等を含めた拘束時間に対する報酬の低さやもっと長時間働きたいという要望に対応できなかった。面接時には前述の内容は説明しているものの、労働者が求めているものと事業所が求めているもののマッチングが課題となった。
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。	食事介助、日中活動、個別要望の一部を短時間パート職員が対応することにより、個別支援の時間確保は僅かではあるが増加した。一方、起床、就寝、排泄、入浴等の身体介助に対応する短時間パート職員の雇用に進展はなかった。 非常勤職員に対する指示命令系統は、必要に応じて役職者が対応し、日常的には誰しもが相談に応じて情報伝達ができていた。	生活部の人材確保は令和7年度4月からは一定目途が立っている。しかし労働人口減少に伴う人材不足に対応できるように、身体介助に対応する短時間パート職員の業務内容を精査し検討を継続する。 非常勤職員に対する指示命令系統は、昨年を引き続き確立できた。
高齢者雇用を見据えた雇用延長制度の見直しと夜勤の関係整理。	令和6年度は、雇用延長制度により就業する生活支援員は4人となっている。全員が夜勤を含めた4週12休制を選択しているため、早番と遅番での月間の勤務日数は10日に満たない。これまでは、ケアプラン作成を除き個別生活支援担当は担ってもらっていたが、	個別生活支援の2人担当、各種委員会等への業務分担案が作成され、再雇用職員は個別生活支援担当を外すこととした。 雇用延長制度の見直し

	令和7年度からは担当を外しADL 介助業務に専念してもらうことを検討、決定した。 また既に雇用延長制度により就業している4人に加え、定年を迎える1名とも個別面談を実施した。令和7年度から雇用延長制度により就業する生活支援員は5人となり、全員が4週12休制、うち1名が夜勤を行わない勤務を選択した。	は、適切な時期に検討を開始する。 雇用延長者の業務内容に関して決定した。働き方の選択ができるようになったため、令和6年度の定年退職者も雇用延長を選択した。雇用延長者の夜勤の選択に関しては次年度も継続課題となる。
--	--	---

3) 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
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について。	当法人の評価制度では、自己評価、他者評価、施設評価、研修受講等による自己研鑽を柱としている。自己評価については、個人差が大きく高評価する人と低評価する人が毎回顕著であるため、各項目の点数を半減して評価幅を縮小し施設評価とすり合わせていくこととした。また、グループ目標を廃止し、全体目標を「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」として、自身の取り組みや法人寄与に係る部分を評価することとした。一方で、研修受講後のアンケート未提出についてはマイナス評価とした。	全職員から前期の評価シートが期日内に提出された。他者評価、全体目標の達成度、面談含めて後期に実施した。 現評価制度では他者評価がかなりのウェイトを占めることになったため、次年度は改善が必要である。
年功序列型の賃金体制の見直しと新賃金体系の導入。	令和6年度報酬改定の動向を見定めるため、賃金体系検討会の今年度開催は無かった。	第一次補正予算が成立したことを受け6年度報酬改定以降の収入根拠が確定した。次年度新たな賃金体系づくりに向けた論議を始める。
主要備品の更新計画の策定と運用。	従前の更新方法の見直しを行い、使用期間を目安にしたものから、使用が難しくなった場合の修理対応又は更新方法に変更した。	現段階では、この方針転換による弊害は出ていない。引き続き慎重に対応していく。
年休制度の課題整理と必要な対応。	夏休みの付与日数の見直しに関する議論は進んでいない。年休取得問題については、	職員採用を通年にわたり実施した結果、次年度当

	年間 5 日間の使用はクリアしているものの、特に生活部介助班職員に於いては切実な問題である。欠員状況が解消されれば一定程度解消される側面もあるが、入所利用者の男女比率の変更もあり一朝一夕に解決できる問題ではない。また、夏休みの付与日数によっても方向性は変わってくる。令和 7 年度当初にはこの欠員状態は改善される見込みであるが、男女共一律にこの問題が解決するわけでもない上に、それまで、またそれ以降も職員に負担をかけざるを得ない状態である。	初に欠員状況は改善する見込みとなった。 職員採用計画は入所利用者の男女比率に大きく影響されるため、これまでの状況を振り返り総括を行った上で、方針を見直す。
障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得。	年度当初に令和 6 年度障害福祉サービス報酬改定の内容を検証する職員研修会を開催した。この場で、法人の収支構造を説明するとともに、多摩療護園建替えに向けての資金作りの重要性を指摘した。また、リーダー層の認識統一を図るため、リーダーを対象に学習会を開催した。	研修後アンケート評価は概ね好意的であったが、実際の意識改革（職員一人ひとりの節約行動等）には結びついてはいないと思われる。継続的に取り組みを行う。

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業の取組みと評価

1) 安定した事業運営のために新規利用者獲得を目指す

①新規利用者の獲得

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
新規利用者獲得に努める。特に女性の新規利用者獲得が重要である。	7 月に発生した、新型コロナウイルス感染症のクラスター対応のため、やや対応が遅れているものの、上半期で 2 名の新規利用者を獲得しているほか、現在利用待機者 3 名(10 月に 2 名、11 月に 1 名利用)、書類返送含めた面談待ちが 2 名いる状態である。新規関連は可能な限り迅速に動くよう努めたが、他業務が絡み混乱が生じることがあった。 下半期は、男性 3 名と女性 2 名の計 5 名を新規利用者として獲得している。3 月末に男性の面談が 1 件、女性の面談待ちが 1 件、新規書類送付予定者が 1 名いる状態である。	次期以降も同様の対応を継続する。 例年 5 名の獲得だが、今年度は 7 名の新規利用者を獲得できた。次年度も取り組みを継続し、安定した事業運営を目指す。

②短期入所事業の安定的運営の推進

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
ア) 利用実績を追求した利用調整を行う。	毎月8割以上、月によっては9割以上の利用率で利用調整を行った。しかし、7月に新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、大幅な利用日数の減少が起きてしまった。また、月によって女性利用者の申込件数にばらつきがあるため、調整が難航しがちであった。 下半期は利用調整時点では8割以上の利用率を保てていたが、12月と1月に利用直前のキャンセルが数件発生し、補充が困難なケースであった。そのため利用率は若干低くなってしまった。	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。 今年度の利用率は79.9%であった。より安定した利用率を保つことに繋げるために、①と合わせて次年度も取り組んでいく。

2) 短期入所事業担当サブ・リーダーという役職の今後について

①想定される新体制での事業運営についての検討

当初予定	令和6年度取組経過	評価及び次年度課題
ア) 現状の精査と新体制への反映を考察する。	前年度以上に短期入所事業に関して検討、考察するための時間と労力の確保が難しかったのが実情である。また、新体制については、おぼろげなビジョンはあるものの、実現するための課題が山積されているため、詳細な業務の割り振りに関してまでは、話が進んでいない状況である。 兼任で生活部のリーダー業務があるため、年度を通してキャンセル補充や、空床型短期入所実施の初動が遅くなりがちであった。次年度は業務分担のため女性サブ・リーダーへ業務を引き継ぎつつ、短期入所事業を取り仕切ることとなった。運営に関する判断を現担当が行い、事務作業を女性サブ・リーダーがメインで行う方針で検討している。	事業運営に関する考え方を伝えてきている。時期以降も、自身の考えを伝えた上で、新体制への検討を行っていく。 現体制は融通が利きづらく、苦しいものであった。運營業務を2名体制とする将来像に向け、次年度は新任者と短期入所業務についてのすり合わせを密に行っていく。

②業務執行優先度の把握と求められる業務の把握

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
ア) 現状で確保できる時間の中で、事業運営に必要な業務の優先度を把握する。また、利用者や職員から求められている業務について把握し、事業運営の水準維持、向上を目指す。	優先度の高い業務に関して、庶務班の協力があり、公文書関連業務と請求業務にかかる時間は大きく削減できた。ただ、削減できた時間の活用先を短期入所に充てられるわけではないため、業務水準の向上につなげることは難しかった。 事業運営に必要な最低限の業務を、運営に支障をきたさないように、事業運営の水準維持のみに注力する形で取り組んだ。 利用者や職員から求められる業務に関しては、話を聞き、必要に応じた対応を行い、解決を図ることが一番必要なことなのだが、現体制では十分な時間を充てて対応を取ることが難しい。機械的な事業運営は望ましくないと考えているため、現状は如何ともしがたい部分はあるものの、人に寄り添う対応ができる時間を確保したい。 職員から提案された業務内容については、内容を精査したうえで、ショートステイ担当職員に対応を依頼せざるを得なかった。	事業運営に関する考え方を伝えてきている。時期以降も、自身の考えを伝えたとで、新体制への検討を行っていく。 前年度、今年度と細部に手が回らない状況だった。次年度は、2 名体制で円滑に業務を遂行できるように取り組んでいく。

3) 地域生活者への入所施設サービス提供の維持と質の向上

①家族も含めた利用者支援体制づくりについて

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
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。	6 月に、眠前薬の服用を失念する事案が発生した。しかし、短期入所としては紹介票やケア表に、目につくように記載をしていたため、対応不足であったとは考えていない。ショートステイ担当職員の尽力もあり、ショートステイ利用者への支援について現場への周知や、理解を求める動きは活発になっていると判断している。 生活介護Ⅱの併用利用者について、利用者支援の一環として、生活部での対応抜けを地域福祉部職員に確認、フォローをしてもらうような協力体制を開始した。	次期以降も同様の対応を継続する。 他施設では断られてしまう方でも、当園の利用に繋ぐことができている。新規利用者獲得の幅を広げるためにも、継続して取り組む。

②緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化

当初予定	頼話 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
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。	短期入所事業担当サブ・リーダーが兼任で動いていることもあり、前年度以上に短期入所事業担当職員以外への業務依頼をしなければ業務が成り立たない状況の中、現場職員からの協力は良好に引き受けてもらっている。反面、空床型実施への初動がどうしても遅れがちになり、上半期は空床型を実施できる機会があったものの、初動の遅さから利用に繋げることはできなかった。 取り組み内容としては、上半期と大きく変わるところはなかった。利用実績として、下半期は空床型を 9 名の方で計 56 日間実施した。	可能な範囲での協力の呼びかけは継続する。空床に関しては実施を目指したいが、状況の改善も必要である。 次年度は、ショートステイ担当の女性職員に大幅な変更がある。言い換えると経験者は増えるため、業務協力の依頼への理解を求めている。

IV 多摩療護園地域福祉部の取組みと評価

1) 安定的な事業所運営について

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
新型コロナウイルスの影響で停止していた実習生の受入れと、新規利用者の獲得を進める。	昨年度までは、時間や活動参加に制約を設けていたが、今年度からは通常の活動に参加してもらい、卒後の利用希望の判断材料に繋がってもらった。八王子東特別支援学校から高校 3 年生 2 名、2 年生 3 名の実習受け入れを行い、卒後（次年度）の進路希望に繋がった。重心枠の空き状況から、2 名共に月曜と水曜の週 2 日で利用開始予定となった。	高 3 の 2 名については、前期実習から卒後に向けた利用希望を把握しており、受入可能な曜日と利用希望曜日のマッチングを行い、他事業所の状況も把握しながら受入れ準備を進めることが出来た。
令和 6 年度報酬改定を受けて、6 時間以上の利用時間を視野に入れた支援体制を構築する。	今年度の報酬改定により大幅な減収が予測される。大きな変更点としては 1 日単位ではなく利用時間 1 時間毎に単価が変わってことにある。これまで区分 6 が 1 日 1052 単位だったが、主な利用時間の 10 時～15 時に合わせると、5 時間以上 6 時間未満のカテゴリーに入り、720 単位となる。利用時間 6 時間以上で 1000 単位となるため、10 時～16 時への利用時間調整を行った。それでも 52 単位分が下がる。年度実績比較（別紙 1）としては、一人／日当たり 828 円の減収となる。	4 月は改訂に伴う変更点の整理に注力し、5 月は実績処理方法の確立、6 月は利用時間延長についての希望調査を行い、7 月から希望に応じて調整出来た方から 6 時間利用を提供した。これまで（コロナ禍）の生活基盤の変化を望まない方も一定数おり、結果として約 2/3 の方が 6 時間

		利用に移行している。
--	--	------------

2) 情報通信技術（ICT）活動の推進

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
情報通信技術（ICT）を活用した新たな日中活動の可能性を模索するとともに、デジリハを導入する。	活動や昼食ではYouTube を利用した音楽提供、半期毎に予定している入所利用者との合同企画（リモート交流会）等を継続している。新たな活動として、デジリハ（デジタルリハビリテーションの略）導入に向けて調整を行った。サイボウズ内で入所利用者と通所利用者の利用時間を事前予約し、円滑な活動に繋がっている。	5 月 9 日にソフトウェアのインストール作業が終了し、運用を開始している。多くの利用者の可能性に着目し、これまでにない刺激を提供出来ている。しかし、画像が子供向けであったり、ゲーム性が低く動作が単調で、意欲が削がれてしまうことが課題として挙げられる。

3) 地域福祉部と生活部との協力の強化・発展について

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
新型コロナウイルスの状況を見ながらではあるが、通所事業所の活動を軸としながら、入所利用者への QOL 維持・向上に寄与する体系を構築する。	入所施設内にある通所事業所は少なく、ショート（短期入所）と通所を併用できる環境は貴重な社会資源となっている。この環境を活用し、通所事業所で講師を招いて実施している「リズム運動」や、行事での発表を視野に入れている「和太鼓」、新たに導入した ICT 活動の「デジリハ」を中心に、入所・通所双方の利用者の刺激になるような活動を提供した。また、入浴に特化した営業時（月 2 回、土曜）に、ショーツステイ利用の方に併用を促し、新たな入浴機会を実現した。この月 2 回の土曜入浴営業以外でも、毎月企画を立案し、職員配置が可能な企画は合同で楽しむことが出来た。（別紙 2：土曜営業一覧参照）	多くの活動がコロナ流行期により実現が叶わなかったが、流行期であっても、ICT 技術の定着により、リズム運動のリモート参加を実施した。しかし、対応職員数と参加希望利用者数が合わず対応に苦慮する結果となった。ショートとの併用は、サーキュレーターを使用し風下対応とすることで、活動の幅を広げることが出来た。ショーツステイの併用における入浴提供については、部署間の情報共有が必須となる。

4) 人材の育成・定着について

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
年齢にとらわれず雇用につなげる工夫を行うとともに、新規事業所開設を意識した人材育成を計画的に行う。	継続的な求人を行い、就労可能時間や曜日にも柔軟に対応することで、新たな雇用に繋げるべく取り組んだ。2月、3月、4月に各1人の非常勤職員の採用に至ったが、3月、4月に退職者が各1人あり、一進一退となっている。令和8年には、新規事業所が開設するため、サービス管理責任者のOJT、リスク委員業務、請求業務、活動・外出企画の立案を中心に業務の移行を行った。更に、本格的な移行期に向け、契約業務や新規利用者受入れ、職員採用等、積極的な業務振り分け作業を実施し、後任者の育成に取り組んだ。	求人転職フェアでは、2人に内定を出し、1人の採用に繋がった。人材紹介会社からは多くの情報が入るが、マッチングを精査し面接を行っていく必要がある。部内での業務の移行については、女性の欠員が慢性化しているものの順調に進んでいる。新規事業へ異動する者の、医行為不特定研修の受講が叶わなかったことが必須課題となる。

5) 生活部との業務補完について

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
生活部業務への補完配置（主に食堂当番）は維持しつつ、15時以降の業務、併用利用者のショートステイ入退所及び請求業務、リスクマネージャー業務の補完について検討する。	少子高齢化・労働人口減少の影響から有能な人材確保が深刻な課題となっている。そのため、比較的定着率の高い日勤職場である通所事業所職員が、生活部の業務を補完出来るか検討した。昨年度から実施している4F朝食食堂当番は継続している。土曜営業終了後の4F夕食食堂当番については、短時間パートの採用が叶い、終了となった。ショートステイの入退所やリスク業務に関しての補完業務配置は叶わなかった。	報酬改定の影響で約2/3の方の利用時間が16時までとなったこと、コロナ流行期に伴い他部署への移動が制限されたことから、食堂当番業務や日中活動、外出企画の提供までに留まっている。食堂当番では、短時間パートの採用が進み、水曜朝食のみの補完調整となった。実際の欠員状況と補完すべき業務内容の精査が必要となる。

V 地域生活相談室おあしすの取組みと評価

1) 各種団体・機関との連携及び協働

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
ア) 計画相談の利用者数を丁寧な支援ができる体制づくり、相談支援専門員の入れ替え人事に耐える限界ラインと考える 90 名以下まで利用者数を削減する。 イ) 多職種連携を展開する地域の中核相談支援事業所として、行政、各事業所・機関との連携、地域診断の実践を基に日野市、東京都と協働する。	ア) おあしす開設当初から計画相談で関わる 28 歳男性が 1 月に緊急入院し、人工呼吸器装着など重度化した。2 月に病院から退院もしくは療養型病院への転院を提案された。母と相談を重ね、入所施設を探し 3 月 3 日に群馬県足利市の医療型入所施設に入所した。また八王子市から調布市に転居が予定された方は調布市障害福祉課と連携し計画相談を移行させるなど、複数の移行があったことで年度計画の 90 名以下、89 名に利用者数を削減した。 イ) 日野市地域自立支援協議会 (6/26、2/17)、日野市障害者差別解消支援協議会 (6/28、8/13、10/10、2/13)、日野市医療的ケア児支援協議会 (8/13、2/4) に委員として参画し、日野市地域相談支援部会 (7/31、9/12、11/20、1/15) の部会長を担い、東京都相談支援専門員初任/現任研修の実習を受け入れた。令和 6 年度 10 月から日野市の医療的ケア児等コーディネーター事業を委託し、事業者会議に参加し、年度末に実績報告を上げた。 そうした地域活動から派生し、広域での要請があり、南多摩保健所の評価会議 (12/3) の講師、東京都自立支援協議会 (6/10、8/26、10/7、11/11、12/9、2/14)、東京都ピアサポート研修検討委員会 (6/21、10/18、1/7、3/14) の委員となった。淵上相談支援専門員も今年度から東京都ピアサポート研修 (9/2、9/5、9/20、9/25、9/26、9/30、11/6、11/11、11/29、2/14、2/28) のファシリテーターとして都の研修に協力した。 また多摩療護園が受託する東京都地域移行促進事業のコーディネーターを職員 2 名体制で担い、担当 20 施設含め地域移行の啓発を行い、その報告を東京都に挙げた。 利用者数は複数名の削減が予定もされるが、室長交代の関係から利用者数が再び増えるが、次年度以降の検討課題とする。 地域の中核相談支援事業所として認知され、役割を担ってきた結果、日野市の枠を超えた広域の活動も増えた。東京都自立支援協議会セミナー (12/9) でコーディネート事業により地域移行した元利用者、普段から協働するピアサポーターらと登壇し好評を得た。そのことは中核相談支援事業所、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であること、東京都のコーディネーター、ファシリテーターを務めることすべてが繋がった結果となる。参加者 300 名を超える東京都のセミナーで法人の取組、相談支援の実践を発表出来たことは法人の評価を上げ、相談支援事業所、相談支援専門員の成長に繋がった。	

2) ピアサポーターの業務確立

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
ウ) 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、仲間を支えるピアサポート、その理念に立脚した相談支援体制を目指す。 エ) 多摩療護園生活部と入所利用者支援で連携し、法人の職員研修、令和 6 年度報酬改定に応じる書式づくり、公正な利用者意向確認に向けた素地づくりで連携する。	ウ) 東京都地域移行促進コーディネーターとして、一般相談支援（地域移行支援、地域定着支援）を実践する相談支援事業所として、地域連携エンパワメント委員会で実施するピアカウンセリング（月 2 回）、自立生活プログラム（月 1 回）に関わることを自立生活センター昭島と連携して実施する。 また 6 年前に地域移行した元利用者宅を地域移行希望者と訪問し、ヘルパーらも含めた座談会（2/6）を開催した。 エ) 第 1 回職員研修（5/15）「第一部：勝俣職員の暮らしから車いすユーザーの地域生活を考える」、「第二部：報酬改定に応じる利用者の意向確認マニュアルづくりに参加する」を開催し、ピアサポート理念、報酬改定に応じる意向確認を模索した。第 2 回職員研修（11/13）ではドキュメンタリー映画「生きるのに理由はあるの？」の監督を招いて、津久井やまゆり園事件が問いかけたものを通じて多摩療護園の仕事、私たちの役割を考えた。	ピアサポート、その理念に立脚した相談支援体制を目指し、入所部門が令和 8 年度から実践する利用者移行確認の体制、運用づくりを検討している。令和 6 年度報酬改定に応じるものであるが、日中活動の場、地域移行に必要なマンパワーなど利用者の公正な意向確認に地域の実態が追い付いていない。また地域生活支援について入所施設の職員が学ぶ必要がある。次年度は生活部とより連携することで具体的運用を検討し、令和 8 年度の本実施としたい。

3) おあしす人材確保・事業運営継続に向けて

当初予定	令和 6 年度取組経過	評価及び次年度課題
オ) おあしす室長が新規事業の中心メンバーの一人となったため、相談支援専門員を地域から探し、令和 7 年 4 月までに採用する。	オ) 地域の中核相談支援事業所、重度身体障害者の入所施設の役割を知る人物の 5 月入職が決定している。	当初 4 月入職、6 か月かけて完全な引継ぎを想定したが、1 か月遅れのスタートとなる。おあしす職員 3 名が事業計画、報告を熟知することで共通認識を持った事業運営を進める。

VI 各委員会及び専門グループ業務報告

防災委員会

1) 年間活動実績（全体）

① 普通救命講習訓練

令和7年1月29日 参加職員17人（生活部11人、地域福祉部3人、庶務部3人）

② 防災訓練 3回実施

令和6年7月17日 新型コロナウイルスクラスター発生のため中止

令和6年9月18日 夜間防災訓練（火災） 20：50～21：20

令和6年10月14日 大規模災害訓練（停電時を想定した行動訓練） 9：00～15：00

概要 大規模災害で外部電源途絶時の想定。

・外部電源途絶時は非常電源が供給される個所が限られてしまうので、利用者のグループ分け（負傷者、医療的ケア必要者、見守り支援対象者、その他）を行いそれぞれの避難場所への誘導。

・誘導の際はエレベーターが使用できない状況を想定し、スロープでの誘導。

・昼食は非常時用調理器具を使用しての非常食の提供。

令和7年2月19日 防災訓練（火災）BCP訓練（物品確認） 14：10～15：30

2) 各部署での取り組み

① 防災自主点検を各部署で毎日実施した。しかし防火管理者及び管理権限者の確認が不十分であった。

② 無人確認マグネット、防災ヘルメット、懐中電灯の点検を定期的を実施した。防災ヘルメットに関しては一部入れ替えを行った。

③ 停電時を想定した行動訓練後、ポータブル蓄電池を2台購入した。

④ 生活部

・夜間防災訓練として9月18日、20時50分から3階浴室からの火災を想定した夜間の避難訓練を実施した。

・各居室の個別生活支援担当者による防災自主点検は3月に実施した。

・生活部職員連絡先一覧表の修正、更新を都度行った。

・スタッドコール対応訓練を行った。

⑤ 地域福祉部

・定期的に送迎時に災害が起きた場合の対応訓練を実施した。

・ノロウイルス感染対策として利用者嘔吐時の対応訓練を行った。

・災害時の避難場所、避難経路の確認を行った。

・スタッドコール対応訓練を行った。

⑥ 日野市協定による福祉避難所連絡（防災行政無線通信）を毎月継続した。

権利擁護・苦情解決運営委員会

1) 権利擁護・苦情解決運営委員

野口俊彦 幹福社会理事長
田渕規子 自立生活センター東大和理事長
長谷川敬祐 西東京きらり法律事務所弁護士
柊崎京子 前帝京科学大学教授
苦情等解決責任者 岩谷健治 多摩療護園園長
受付担当（事務局） 荻原正晴 多摩療護園生活部チーフ・リーダー

2) 相談日及び定例会開催日

- 相談日 4月10日、5月8日、6月5日、7月3日、8月14日、9月11日、
10月9日、11月6日、12月11日、1月8日、2月12日、3月12日
・ 外部運営委員が持ち回りで、利用者・職員懇談会に参加。
・ 個別相談はなかった。
- 定例会 4月26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27日、1月24日、2月28日、3月28日
・ 7月26日は新型コロナウイルスクラスター発生のため中止となった。
・ 令和6年度報酬改定について。
・ 光熱水費利用料の変更について。
・ 環境整備と物品の取り扱いについて。
・ 第三者評価実施について。
・ 新型コロナウイルス関連の対応について。
・ 建替え問題に関して。
・ 職員の状況について。
・ 利用者男女比率の変更について。
・ BCP訓練について。
・ 選挙参加の対応について。

3) 主な苦情等への対応

- ・ 専門職（理学療法士や看護師）の人員不足。
⇒理学療法士に関しては元職員に声をかけ、非常勤を経て1月から正規職員として復職。
看護師に関しては継続して採用活動を行ったが、採用には至らなかった。
- ・ 新型コロナウイルス流行期の日常生活の制限を緩和して欲しい。
⇒医師と相談し極力日常生活への影響を考慮した「コロナ対策 第2版」を12月に作成。
- ・ 共用部、特に廊下が寒い。
⇒共用部の暖房設定を22℃から24℃に変更した。

安全衛生委員会

1) 令和6年度方針

- 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めます。
- 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24日、5月27日、6月26日、7月31日、8月28日、9月25日、10月30日、11月20日、12月18日、1月29日、2月26、3月26日であった。次年度も定期的に委員会を開催する。なお、各委員会には診療所長加藤医師も参加していただいた。

3) 各種検診・検査の取り組み

6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月実施

集団検診受診者107人

※定期健康診断時胃部レントゲン検査（バリウム検査）を受ける職員数が極端に少ないため（対象者60人中実施者10人）採算が合わないので検査日を現行2日体制から1日に減日してほしいとの要望が寄せられた。このため、7年度においては2日体制を維持することを前提に検査費用の見直しを行った。8年度以降の体制については7年度中に検討する。

② 深夜業務従事者 3月実施

実施者55人

③ インフルエンザ接種 11月実施

集団接種実施者 職員 102人（対象者123人） 利用者 68名（入所58名中56名、通所38名中園接種12名、外部接種13名）

※当園組合から「インフルエンザワクチン接種は強制ではない」という言質が欲しいとの指摘があった。このため、組合定期協議において「重度障害者支援施設の職員として適切に健康管理するためにワクチン接種についても協力を求めている。利用者及び職員の健康を守るためにも必要な接種であることを理解してほしい」「禁忌事項等があり接種できない者へのペナルティを与えたことはない」と説明し、了解を得た。

④ 腰痛健診

実施者 9月実施 98人、3月実施（問診、触診のみ）100人。

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に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110人、実施者106人、回収率は96.4%となった。このうち16人が高ストレス者として判定された。なお、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6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。今回検査ではすべての検体で陰性が確認された。

8) 新型コロナウイルス感染症について

令和6年度、延べの感染者は生活部利用者11名、地域福祉部利用者3名、ショートステイ利用者1名、職員35人であった。また、同居家族等が罹患するなどの濃厚接触者として認定された職員は7人となった。

このうち7月4日から15日までの間に生活部利用者9名、ショートステイ利用者1名、生活部職員16人（内看護師5人）、委託業者3名が相次いで発症する施設内集団発生状態（クラスター）となった。このクラスターにより利用者4名が相次いで入院した。このため、施設内での利用者・職員移動制限の実施、給食提供・入浴支援方法、清掃体制の変更、面会の中止等の対策を行った。この一連の対応は7月30日に出された「終息宣言」により全面的に解除された。

なお、診療所長による感染症対策マニュアルを整備するとともに、1定点あたりの医療機関の患者数が4以上となった場合は「流行期」3以上4未満を「注意期」、それ以下を通常期として区分けし、それぞれのレベルに応じた感染症対策を実施することとした。職員における罹患者は自宅待機期間を5日とし、年休又は病欠で処理することとした。また、同居家族が罹患した場合は3日間を自宅待機期間とし、3日目と4日目に抗原定性検査を実施し両日とも陰性であれば4日目から勤務可能とした。

利用者に対するワクチン接種については、11月に実施し、49名が接種した。職員においては接種者数の把握は行っていない。

研修委員会

年間15講座を企画した。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時間の視聴対応を継続としたが、受講者数が大幅に増加することはなく、延べ500名強の受講者数となった（資料①）。権利擁護・虐待防止研修とハラスメント防止研修については、全員が受講する（必須）研修として位置付け、視聴期間を通常の1ヶ月から2ヶ月に拡張し、容易な受講機会を提供した。

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。受講の把握に関しては、このアンケート提出によって行い、評価

制度にも紐付けた。残念ながら、年間27名の未提出者を確認している。また、アンケート結果を基に、各講師からの返答を行い、更なるブラッシュアップに繋げている。

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、4ヶ月に1回のペースで年3回実施し、各講座の進捗を確認した。45分枠で実施出来ることを確認している。

【資料①】

	R6年 度実績	研修内容	受講者	大変 良い	良い	普通	少し 不満	改善が 必要	未回答
1	4/17	事業計画	35	1	9	16	4	4	1
2	5/15	エンパワ①	26	2	14	8	1	0	0
3	5/29	財務	36	9	11	14	0	0	2
4	6/19	ハラス①	42	8	17	16	1	0	0
5	7/10	手話	12	4	4	4	0	0	0
6	7/31	虐待防止①	58	6	22	25	2	0	3
7	9/4	ハラス②	70	8	34	26	2	0	0
8	9/18	高次脳	28	10	11	4	0	0	3
9	10/2	業務改善	26	4	11	7	3	0	1
10	10/23	虐待防止②	61	8	28	23	2	0	0
11	11/13	エンパワ②	27	7	11	3	2	0	4
12	11/27	意思決定	20	1	10	5	2	0	2
13	12/4	リスク①	32	8	14	1	2	0	7
14	3/5	嚙下姿勢	27	16	8	0	1	0	2
15	3/19	リスク②	24	2	14	5	1	0	2
			524	94	218	157	23	4	27

虐待防止委員会

1) 令和6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3回、開催日は、7月2日、10月23日、2月20日だった。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13「この1年間で他の職員のサービス提供や利用者への対応について問題があると感じたことがある。」に43%が「はい」と答えており、具体的内容としては利用者への言葉遣いが馴れ馴れしかったり上から目線に感じたりすることがあるというものであった。実際に利用者自治会からもベテランに限らず若手職員でも利用者ため口で話していることを聞いたことがあるとの訴えもあった。同設問に対して「はい」の回答は過去4年間ほぼ横ばい状態であり、これは職員の倫理意識の欠如に他ならないと捉え、職員ミーティングや利用者・職員懇談会において注意喚起を継続するとともに、職員研修のグループワークで改善策を模索した。

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、東京都虐待防止・権利擁護研修伝達研修の計2回の職員研修を実施した。令和5年度は計4回を実施していたが、ハラスメント防止研修が追加されていることとビデオ視聴を可能としていることから実施回数を減らして対応した。当日参加者42人、研修を撮影したビデオ視聴者が77人だった。グループワークではロールプレイを交えて、アンケートからの意見や他施設での虐待事例をもとに、改善策を探り共有した。障害者虐待防止・権利擁護の概要については、振り返りを含めて繰り返し研修を実施することが重要であることを共通認識として進めた。

5) 障害者虐待の状況

令和5年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況によると、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待は、相談・通報件数5,618件（対前年度1,514件（36.9%）増）、虐待判断件数1,194件（対前年度238件（24.9%）増）、被虐待者数2,356人（対前年度1,004人（74.3%）増）となっている。いずれも統計開始以降最高値であり、障害者虐待の防止に対する職員の意識向上への取り組みが求められている。

身体拘束適正化委員会

1) 令和6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、3回の委員会を実施した。開催日は、7月2日、10月23日、2月20日であった。

3) 職員研修の実施

年2回開催の虐待防止研修の中で、令和6年4月1日から義務化となった身体拘束に関する取り組みについて理解を深め、利用者の尊厳と主体性を尊重した支援の提供を目的とした研修を実施した。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、トイレチェアー、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当たっては、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。緊急やむを得ずに身体拘束を行う場合には、法人の身体拘束等の適正化のための指針に沿って対応した。

5) 委員会での検討事例

- ・利用者1名に対して、ナースコールの連打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について検討した。定時ケアに切り替える時間は30分から3時間程と幅があり、頻度は平均月3回程度であるが、記録を確認しながら家族同意のもとに継続している。
- ・ナースコールを認識できない利用者1名に対して、家族同意のもとに全面的な定時ケアに切り替えた。
- ・腹部、臀部の傷を保護するために腰ベルトを着用する利用者が2人いるが、傷の状態により着脱を繰り返している。
- ・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一年経過するが今の所怪我等はない。

地域連携・エンパワメント委員会

1) 令和6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。
- ・多摩療護園入所者に対して、地域移行及び施設外の日中サービス利用の意向を確認するために必要なマニュアル、具体的運用の在り方を生活部と検討する。

年間スケジュール

4月	ピアカウンセリング（4/12、4/19） 園内自立生活プログラム（4/23）
5月	ピアカウンセリング（5/10、5/17） 園内自立生活プログラム（5/28） 第1回職員研修（5/15）「第一部：勝俣職員の暮らしから車いすユーザーの地域生活を考える」、「第二部：報酬改定に応じる利用者の意向確認マニュアルづくりに参加する」を開催し、ピアサポート理念、報酬改定に応じる意向確認を模索した。
6月	ピアカウンセリング（6/21） 園内自立生活プログラム（6/25）
7月	ピアカウンセリング（7/25）
8月	ピアカウンセリング（8/9、8/23） 園内自立生活プログラム（8/26）
9月	ピアカウンセリング（9/13） 園内自立生活プログラム（9/20）
10月	ピアカウンセリング（10/3、10/11） 園内自立生活プログラム（10/18）
11月	ピアカウンセリング（11/15） 園内自立生活プログラム（11/26） 第2回職員研修（11/13）ではドキュメンタリー映画「生きるのに理由はあるの？」の監督を招いて、津久井やまゆり園事件が問いかけたものを通じて多摩療護園の仕事、私たちの役割を考えた。
12月	ピアカウンセリング（12/13、12/20） 園内自立生活プログラム（12/24）
1月	ピアカウンセリング（1/10、1/17） 園内自立生活プログラム（1/28）
2月	ピアカウンセリング（2/7、2/22）
3月	ピアカウンセリング（3/14、3/21） 園内自立生活プログラム（3/27）

2）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。職員研修はおおむね好評であったが、意向確認マニュアル/具体的運用の検討は次年度の課題とする。

リスクマネジメント委員会

1）概要

年間の「ひやりハット報告」件数は322件で、昨年度の216件から1.5倍程の増加となった。ミスの報告ではないことと、次の機会へ繋げるためのひやりハット報告であることを周知しているため、単純な事象の増加としてだけではなく、適切にひやりハット報告を出すことができているとも捉えている。令和6年度からは、生活部は各階主任に、当月内に発生

したひやりハット報告から事象を抽出してもらい、フロアへ注意喚起をする役割を担ってもらうこととした。年度当初は馴染みのなさから頻度が高くなかったが、徐々に意識をした対応を取れるようになってきているため、次年度に繋げていきたい。また、生活部に絞ったリスクマネジメント周知用メッセージを立ち上げ、起きた事象に対する全体に向けた注意喚起や、定期的に起きる事象についての定期的な掲示を行う取り組みを開始している。

「インシデント報告」は全 22 件（前年比－5 件）、最も重責度の高い「事故報告」は 17 件（前年比＋6 件）で、計 39 件（前年比＋1 件）となっている。インシデント報告については服薬関係が 4 件であり、ひやりハット報告も服薬関係の報告が多くあがった。そのため、令和 6 年 5 月の懇談会で利用者に協力を仰ぎ、服薬対応についてはリフト操作と同等の扱いとさせてもらうように周知をした。また、服薬に関する注意点として「誰のいつの薬なのか、ちゃんと飲み込めたか、薬包内に残薬はないか」の 3 点を特に気を付けもらうように、『サイボウズ』を用いて定期的に周知した。年度の終わり頃には成果が出たのか、服薬漏れに関するひやりハット報告の頻度は減少している。

事故報告についての内訳は車両事故が最も多く、9 件となっている。次いで外傷 7 件（うち骨折 4 件）、その他 1 件であった。令和 5 年度に誤薬事故防止のために取り組んだ成果が出たためか、誤薬事故は 0 件であった。

車両事故について、幸いなことに自損事故のみだった。地域福祉部の送迎時に多く発生しているが、運転専門の職員が対応しているわけではなく、車も一般的な車両より車高も車長も大きいタイプのものであるため、注意喚起のみでは限界がある。そのため、リフト車を運転する際の注意点をまとめた動画を視聴してもらい、運転の手技向上ももちろんだが、「事故をするわけにはいかない」という自覚を強く持つってもらうことに成功している。

年間 2 回のリスクマネジメント研修は、1 回目の 12 月に生活部主体で「今年度の事例報告とひやりハット報告の考えと書き方」を、2 回目の 3 月に地域福祉部主体で「事例についてのグループワーク」をそれぞれ開催している。1 回目では、服薬関係と転倒についての実際の事例を用いて注意点を話し、各事例についてグループワークをしてもらった。参加した職員の感想から、グループワークの時間が好評だったこともあり、2 回目の研修ではグループワークを中心とした研修をひらくこととなった。

前年度の研修に引き続き、「SHELLモデル」についての説明を 1 回目の研修で行っている。考え方が少しずつ全体に浸透していくと良い程度の捉え方では居るのだが、実際に起きた事例を分析して再発を防ぐ対策を立てるのに有効な考え方であるため、最低限リスクマネジメント委員会内だけでも「SHELLモデル」の導入を目指したい。

前年度の反省を踏まえ、今年度は生活部リスクマネージャーが書類関係の管理を一括する形で試行をしている。主任による書類作成を待つことがなくなったため、書類の処理速度は上がり、年度内のリスクマネジメント委員会が処理すべき書類は、ほぼ処理が終了している。そのため、次年度も同体制で書類関係の処理を行う予定でいる。その中で、手順が煩雑となり状況の把握も困難となることから、インシデント報告書と事故報告書の職員印の廃止を、次年度のリーダー会議で提案する予定である。

2) 実施状況

① リスクマネジメント委員会

令和6年5月23日、9月20日、11月28日、
令和7年1月30日、3月27日

② リスクマネジメント研修

第1回 令和6年12月4日（水）

『今年度のひやりハット傾向と対策』パワーポイント・グループワーク

第2回 令和7年3月19日（水）

『事例を基にしたグループワークで、リスク事象の再発防止を考える』
パワーポイント・グループワーク

嚥下姿勢向上委員会

1) 食形態関連

- ・予てより検討をしていたが導入に至らなかったゼリー粥（酵素粥）に対し、その必要性の高い利用者がいるため再度検討を開始した。給食班の協力もあり、令和7年度の導入に向けて動いていく。

2) 嚥下指導関連

- ・継続して2ヶ月毎の嚥下指導を開催した。その都度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

- ・昨年より導入した、食事前の『パタカラ体操（口腔体操）』を、平日の昼食前に介助班職員が音頭をとり、分担して継続実施することができている。
- ・3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、継続実施しているパタカラ体操とバンゲード体操のおさらいを実施した。

食生活委員会

1) 令和6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

2) 実施状況

- ① 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
- ② 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。

3) 評価・問題点等

- ・ 委員会開催が「1回/2か月→1回/3か月」になった事で職員のシフト調整が行いやすく全員参加する事ができ、話し合いをスムーズに進める事ができた。
- ・ コロナ禍に入り中止されていた「フードスタンプ」の再開を求める声があったが、食生活委員での実施が難しく今後も安全衛生委員会で実施頂けるとありがたい。
- ・ 男性委員の欠員の補充を自治会にお願いしている。
- ・ 嗜好調査により、本年度もたくさんのご意見を頂戴したため、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。

4) 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

生活用具委員会

1) 実施状況

① 補装具関連（車いす、短下肢装具等）

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。今年度の対応件数は新規製作が26件（内9件が前年度からの継続対応）、修理対応が46件（内4件が前年度からの継続対応）の計72件の対応を行った。

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・トイレチェアー）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

車いす新規作製件数は前年度21件から1.2倍の26件、修理対応件数は前年度10件から4.6倍の46件となっている。対応件数の増加は昨年度までは、今年度は新たに二つの業者を入れたことが大きな要因となる。逆を言えば、昨年度までは一つの業者に依存していたので、修理などの潜在的な対応が後回しにされていたと考えられる。その他新規作製に関してもフルオーダーだけでなくモジュラー型車いす（利用者の体型や身体状況に応じて、各パーツの高さやサイズを調整できる車いす）レディメイドで対応することによって費用や納期を抑えることができた。

複数の業者での対応により、今までのように生活用具職員を必ず配置して業者対応とすることは困難になった。これに関しては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・作業療法士主導で自治体や判定等の連絡を行う、②個別生活支援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、進捗状況の把握を行う、④業者来園時の対応は理学・作業療法士が行う、ことで対応した。

移乗用リフトに関して、古いタイプのリモコンの接触不良や本体の充電（バッテリーの劣化）がされないケース等が頻発した。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ナースコール等の不具合に関しては、必要以上に在庫を置かず、都度注文することとした。

ハラスメント防止委員会

1) 令和6年度方針

- ・ハラスメントに起因する問題の調査と対応の検討。
- ・ハラスメント防止に関する措置や啓発活動。
- ・その他ハラスメント防止に関する活動。

2) ハラスメント防止委員会の開催

今年度、ハラスメントに関する相談がなかったことから委員会の開催はなかった。

3) 職員研修の実施

「職場のハラスメントに関する実態調査 結果概要（令和5年度厚生労働省委託事業）」を参考にしながら、以下の目的をもって計2回の職員研修を実施した。

- ・職場におけるハラスメントとは何か、現状を知る。
- ・職員全員が互いに尊重し合いハラスメントを起こさせない風通しの良い、働きやすい職場を作る。
- ・ハラスメントを行った際、行為者として生じる責任を理解する。
- ・職場におけるハラスメントをなくすためには、どうすればよいか学ぶ。
- ・職場におけるハラスメントが起きた際の対応を学ぶ。

- ・カスタマーハラスメントについて学ぶ。
- ・職場復帰プログラムと心の健康について学ぶ。

当日参加者 27 人、ビデオ視聴者が 85 人の計 112 人が研修を受講した。沢山の〇〇ハラに驚かされるとともに、自身の振り返りや職場の現状について考える機会となった。当日参加者に答えてもらった「ハラスメントに関するアンケート調査」では、何かしらのハラスメントを受けたり聞いたりしたことがある方が多いとの結果が出ていた。ハラスメントは表出されにくい部分がある一方で周囲が感じている場合も多いため、小さな芽のうちに解決できるような相談しやすい雰囲気、他者に思いやりのある職場を作っていくことを共有した。

日中活動

■ 実施状況

(1) 年間行事

- ① 4月 花見
- ② 5月 菖蒲湯
- ③ 6月 東京都障害者スポーツ大会
- ④ 8月 花火大会
- ⑤ 9月 秋彼岸墓参り
- ⑥ 10月 日野市みんなといっしょの運動会 木の実まつり
- ⑦ 12月 ゆず湯 忘年会
- ⑧ 1月 正月レク 新年会
- ⑨ 2月 節分豆まき
- ⑩ 3月 春彼岸墓参り

(2) 月間予定

- ① 和太鼓クラブ
2 回/1 か月を基本に活動した。木の実まつりで演奏を披露している。
- ② 音楽クラブ
ボランティアによる活動が定着し、1 回/1 か月実施した。
- ③ 美術クラブ
2 回/1 か月を基本に活動した。障害者美術展への出品、木の実まつり、特別支援学校で作品展示した。
- ④ 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か月程度実施した。
- ⑤ 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。特別支援学校の学習発表会にも出品した。

⑥ 会輪空間（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）

⑦ 会輪空間（スノーズレングループ）

光と映像や香りでリラクゼーションを図った。

⑧ フェイスマッサージ

対象利用者に2回/1か月程度実施した。

⑨ 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。

⑩ スペシャル喫茶

⑪ カラオケ

（3）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た。