

令和 7 年度社会福祉法人東京緑新会事業計画

はじめに

今年度は、法人が長年にわたって追い求めてきた「一法人一施設からの脱却」に向けた準備の大詰めを迎える。多摩療護園が都立民営方式で開設後、新たに社会福祉法人東京緑新会を立ち上げての民間移譲から 16 年間、新規事業の話は幾つもあったが中々折り合いがつかずに今日に至った。令和 4 年度から始まった「都有地活用における地域の福祉インフラ整備事業」では、様々な交渉を経て建築工事が着工され年内に竣工予定となっている。詳細は後述するが、人材の確保が課題となっているものの多摩療護園から異動する職員はほぼ決まっており、新施設への期待が膨らんでいる。

多摩療護園では、令和 3 年度に策定された向こう 5 年間程度の中期的事業計画の実施状況を踏まえ、次期の目標を見定める重要な年度となる。計画策定当初から新型コロナウイルス感染症の脅威に晒され、施設内クラスターを 2 回も起こしてしまい利用者及び職員の心身への負担は並大抵のものではなかった。感染症法上では 5 類に移行したものの、感染力と人体への影響が軽減されたわけではないため、感染対策は継続していかなければならない。一方で利用者の活動制限は最低限として、地域との関わりを含め活動範囲を拡大していく。利用者の「重度・病弱」化の進行に応じた支援内容の再構築では、医療的ケアの部分においての削減は考えられない。喀痰吸引が必要な利用者への適切なケア、経管栄養の利用者の通院によるカテーテルチューブ定期交換への対応などが優先されるため、利用者の QOL への支援が圧迫されている。しかし、施設入所を希望されて当園に推薦される方達の重度・病弱化も顕著であることから、医療ケアを含めた支援を行う限られた施設として最大限応えることが求められている。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、民間施設としての効率的な施設運営の実現と合わせて、課題解決に向けて確実に取り組む。

全国身体障害者施設協議会には多摩療護園を含め 518 施設が加盟しているが、この 5 年間の施設数にほぼ変動はない。国は障害者支援施設の在り方に関する調査研究を令和 6 年度から進めているが、研究会の協力団体として同協議会も参画している。令和 7 年度には厚労省で検討会を立ち上げ、障害福祉計画の見直し、令和 9 年度報酬改定に向けて報告書をまとめる予定となっている。障害者支援施設の役割として、施設入所が必要な障害者とはどのような状態・状況であるか、地域移行を見据えた支援プロセスはどうあるべきか、どのように地域に貢献し、どのように障害者の地域生活を支えるか等が論点となる。今後とも意思決定支援による入所前・入所時・地域移行踏まえた入所後の個別支援が重要となるため、今年度はより利用者の意思決定に重きを置いた支援を法人全体で推進していく。国は高齢者人口のピークを見据え「2040 年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」を立ち上げ、地域の人口構造に応じた支援体制の検討を開始した。その後、障害やこども分野などにも議論を広げる予定としている。この議論を踏まえながら、持続可能な社会福祉法人としてのあるべき姿を追求していく。

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 5 年（2023 年）4 月、東京緑新会が「都有地活用における地域の福祉インフラ整備事業」実施予定法人として選定された。これを受け、令和 5 年度一年間をかけ「令和 6 年度障害者（児）施設整備補助金」の申請手続きを進めたが、同補助金協議については不採択となった。しかし、今回計画では、国補助が不採択となった場合でも国負担金部分を都及び三市が肩代わりするという構図になっているため、改めて令和 6 年度障害者（児）施設整備特別促進補助協議書を東京都との間で開始、審査結果、令和 6 年 7 月、特別別促進補助金交付の決定が内示された。

これを受け、同年 8 月 27 日東京都との間で事業予定地の定期借地権設定契約、10 月 11 日には財政支援市である三鷹市、府中市、調布市との間で今回事業に関する基本協定が締結された。こうした一連の流れをうけ、令和 6 年 10 月 16 日、18 日に給水管敷設工事、施設建築工事の入札をそれぞれ行い、11 月 2 日に開催された令和 6 年度第 4 回理事会にて、水道、建築工事契約締結承認、それぞれの工事がはじまった。なお、水道工事は令和年 7 年 1 月に竣工、建築工事については同 12 月竣工予定となっている。

こうした進捗状況を受け、令和 7 年度は利用者への具体的支援方法や利用者選定基準等を三市と協議・確定する。なお、今回事業の最大の難関は人材確保だが、7 年度当初から人材採用活動を本格化させる。重心者（児）を支える当事者グループや学校関係者等に配布する小冊子を発行することを端緒とし、重心児（者）親の会関係者などを対象とした説明会を開催する。こうした取組を通じて重度障害者の当事者グループや家族会等のネットワークとの協力関係構築を目指す。

2) 多摩療護園の建替えについて

建替えの基本構図は、①現行の「建物無償貸与契約」（5 年毎の更新。契約満了日令和 15 年 3 月末）終了後には原則現施設の使用ができなくなるため、新たな施設を建設する必要があること。※ただし、建替え協議が難航した場合等は 5 年程の延長はありありうる（令和 7 年 1 月 22 日都交渉での都説明）。②建替えに掛かる費用（仮設建築、同撤去、新施設建築）は 7/8 は都負担、1/8 は法人負担となること。③物価高騰の影響が読めないが新施設建築には同類の施設建築費を考慮し約 37 億円（初度備品含む）と見積もって 1/8 で 4 億 6,000 万円程度を準備しなければならないこと。④新施設での運営開始後、建物は法人所有となるため建物維持管理経費補助金（年間約 6,000 万円）は廃止となること。この間削減方針が提示されている診療所機能充実加算（年額約 4,000 万円）についても廃止となることが予想されること考慮すると、東京都の補助金が 1 億円程度減収となること。以上が避けられない与件となっている。

法人は、令和 6 年度末時点で法人としては事業運営積立金 2 億 1,800 万円、備品等購入

積立金 8,400 万円、東京都預託金 4,200 万円（令和 6 年 7 月末時点）を有している。これらの積立金をそのまま、建て替え費用に廻す、又は廻さないで新しい施設運営の基本とする等の選択の幅はあるが、今後建替に向け、毎年の決算時点で相当額の「当期活動増減差額」を生み出す構造を作り出す必要がある。このため、①職員による内製化または、契約内容の見直しを行い、各種業務委託費を最低限令和 6 年度契約時点と同等価格に抑えること、又は引き下げること、②利用者の異動に際しては、速やかに新規利用者を受け入れる体制を作ること、また、生活部では積極的に空床型短期入所事業を行うこと、通所部門では 1 日当たりの利用者の受け入れを増やすこと、③備品を大切に使うという姿勢を職員全体が共有し無駄な支出を極力抑えること、水光熱費の削減に一人一人が貢献することを実施する。そのうえでそれでもなお、予定する当期活動増減差額が生まれない場合の対応として、当期の収入状況に応じて賞与の支給額を変動させること、併せて職員給与体系を見直すことを検討する。

3) 施設運営の効率化と経営基盤の強化にむけて

・多摩療護園の安定的な運営を目指す。

昨今の当園の置かれている状況を客観的に見てみると、今後、事業を継続していくこと自体が危ぶまれる状況であると言っても過言ではない。何故ならば、世間では介護事業所の倒産件数が過去最高値となっており、その主な原因は人材難と赤字収支となっているようである。このことは、当園においても例外なく当てはまる懸念材料となっており、対岸の火事と呑気に構えているわけにはいかないと判断せざるを得ないからである。

令和 5 年度からの継続課題として、令和 6 年度も「新規事業」、「多摩療護園建替え」、「都補助体制の動向」、「中期計画の実施」について対応してきたわけであるが、どの課題についても令和 7 年度も引き続き対応が必要であり、これらの課題に対応しつつ以下の課題にも対応していかなければならないと考える。

① 人材確保 【採用、育成、定着の確実な実施】

日本全体が人手不足である。その中でも特に介護業界は散々な状態である。そのような中、採用については人材紹介会社を介して行うことが主流となっており、これには高額な対価の支払いが伴う。しかし、高額な対価を払ったとしても採用した人間は機械や道具と違い意思があり、仕事が合わなければ辞めてしまうというリスクを伴っている。また、紹介される人材も 20 歳代から 60 歳近くまでとなっており高年齢化が進んでいるため、都度柔軟な対応が求められる。

このような採用時の多額なコストの支払い、退職のリスクを抱えた人材の確保の仕方がこの先も続くのであろう。であるならば、採用に至った人材については、責任をもってこれまで以上に丁寧な育成、定着できるような計画的なサポートを行わなければならない。また、これと併せてこれまでの当園の働き方にとらわれない多様な働き方の模索と確立が必要になってくる。

②組織体制の確立【役職体制の確立】

ショートステイ担当サブ・リーダー不在、日中活動担当リーダー不在の状況を早急に改善しなければならない。前者については、生活部リーダーが兼務する形となっており、業務量的に個人に大きな負荷がかかっている状態であり健全な組織運営とは言えず、第3者評価時にも日本生活介護の調査員より改善を促す発言があった。また、後者については、生活部チーフ・リーダーが兼務する形となっており前者と同様の理由により、コロナ禍が終了した今日においても日中活動は回復しておらず利用者へのサービス低下は否めない状態である。この問題を解決し、意思決定支援に基づいた利用者の生活を保障するためにも安定した組織体制の確立を目指す。

③職員給与体系の見直し（諸手当を含む）

採用活動と建替えの両者にリンクする課題であり扱いが大変難しい問題であるが、確実に取り組まなければならない課題である。

行政は介護職の給与アップ対策として処遇改善手当や居住支援特別手当を用意し、これに確実に対応した当園においては、在籍する職員に対してその分給与アップにつながった。しかし、採用面からみると、それほどその効果は感じ取れない状況であった。給料を下げれば人が来ず、給料を上げれば組織の維持が難しくなるというジレンマを抱えざるを得ない中ではあるが、職員給与体系の見直しを進めていく。

4）地域公益活動について

日野市の世帯数は令和7年1月現在 94,540 世帯、そのうち被保護世帯数は約 2,400 世帯となっている。そして、相対的貧困（地域の人と比して生活が厳しい）状態の子供たちは 2,000 人を超えている。日野市では様々な貧困対策を行っているが、その一助となるのが食の支援である。NPO 法人フードバンク TAMA の主催するフードパントリー事業に参画して 6 年が経過するが、同法人の運営も厳しく昨年度からは利用者 1 人当たり年 3 回の利用を基本として対応してきた。利用率は令和 5 年度に比して 6 割程度となったが、令和 6 年 4 月から令和 7 年 1 月までで延べ 1,818 件の利用があった。この事業は日野市との連携も図れており、食品を渡す際に深刻な問題を抱えていると感じた場合には、日野市セーフティネットコールセンターへの相談を勧めるようにしている。日野市内社会福祉法人ネットワーク加盟施設では不要食品の供出による助け合い運動（フードドライブ）を 2 年連続で実施してきた。地域の生活困窮者への支援として、これらの活動を今年度も継続していく。その他、日野市及び日野市社会福祉法人ネットワークが取り組んでいる、子供の貧困対策推進、赤い羽根共同募金、福祉人材の育成、防災減災・地域共生社会を考える・ヤングケアラー支援等の各種シンポジウム、社会福祉法人の連携強化等に協働していく。また、東京都社会福祉協議会との連携を図り、日野市内社会福祉法人を中心とした災害派遣福祉チーム（仮称：日野 DWAT）の立ち上げに向けて協力していく。

5) 多摩療護園の支援内容と体制の再構築

当園はこれまで利用者の権利擁護に主眼を置きながら生活施設としての役割を果たしてきた。その方向性は見失うことなく、現状に適応する支援内容と体制の再構築が求められている。利用者の平均年齢の低下及び平均利用期間の短縮が示すように、障害の重度化は確実に進行している。2019 年からの 6 年間で、医療が必要となった 8 名の利用者が療養型病院に移り、1 名を除いて移動後 1～2 カ月で亡くなっている。入所を希望して東京都に登録している方達の障害の重度化も同様であることから、このような傾向は続くと思われる。日常的には ADL の介助量が増加し、利用者の命を守る支援に重きを置かざるを得ないのが現状である。

令和 5 年度から取り組んだ入所利用者男女比の調整については、女性利用者 3 名を男性に入れ替えた状態で経過観察した結果、女性職員の絶対数減により勤務調整の幅が狭くなり超勤対応が増えリーダーの勤務形態も変化せざるを得なかった。また、女性夜勤人数を 3 人から 2 人に削減することは現実的ではなかったことから、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となった。結果的には同姓介助を堅持しつつ、男女各早番 6 人、遅番 7 人、夜勤 3 人の変則勤務を基本として、その他食事介助や日中活動等を非常勤職員が補完していく。

支援内容については、移転前に構築してきた介助要望制、クラブ活動、旅行、マット運動等の縮小、休止が余儀なくされている。前述した地域移行及び施設外の日中サービスの意向確認を行う担当者の選任を含め、QOL の部分にどこまで対応するかを今年度詰める。また、夜間入浴をめぐることは、当初ノーマライゼーションの考えの元、利用者は 6 対 4 で夜間入浴を選択していたが、希望者は少数となってきた。体制の再構築に当たり入浴支援の在り方は大きな要となるため、シミュレーションを含めた検討を進めていく。

6) キャリアパス制度の再構築

当園は開設以来 50 年を超えて歴史を刻んできたが、職員は他施設に比べて勤続年数は長く、給与は年功序列式のため、自身のスキルアップは望むものの役職への登用意識は必ずしも高くなかった。役職につくと責任が重く OJT や事務作業量が増えて、利用者との接点が減少するとの理由からである。しかし、近年は職場全体の連携意識が高まり階層ごとの協力体制が取れてきていることからキャリアパスの機運は高まっている。現行のキャリアパス制度は、自己点検チェックシートを用いて多摩療護園職員として求められる基本的スキルの到達度をチェックし、園長・各部チーフとの面談を通して評価した結果を年度末手当に連動させるものとなっている。改善が必要な点としては、階層ごとに求められる人材像と育成環境の整備、階層に連動した給与規程等の改正となる。職員が自身の目指すべき道を明確にしてモチベーションを高め、利用者支援の質の向上に繋げるといったキャリアパス本来の目的を実現させるキャリアパス制度を構築する。

Ⅱ 多摩療護園（施設入所支援・生活介護Ⅰ）

概要

令和 7 年 3 月 31 日現在、定数 58 名（男性：33 名/女性：26 名）となっている。平均年齢は 57.5 歳（昨年は 57.9 歳）となり、平成 31 年の 62.3 歳をピークに減少傾向にある。最年少は 30 歳、最高齢は 85 歳と幅広い年齢の利用者への支援を行っている。令和 6 年度は 3 名の退所及び 3 名の新規入所があった。3 名の退所利用者のうち 2 名は在園期間 1 年未満での退所（1 名は療養型病院への転院、1 名は死亡）となり、重度・病弱の進行は顕著である。障害者総合支援法に基づく障害支援区分は 5.9 となっており、精神疾患（高次脳機能障害含む）、脳血管障害後遺症、難病疾患等、多岐にわたる重度の障害者支援を求められている。生活支援の状況としては、利用者の重度化に伴う支援量の増加や、多様な状態の利用者の混在による業務の逼迫が大きな課題となっており、業務の改善（既存支援の見直しや利用者支援のバランスの調整）が必要となっている。

入所利用者男女比の調整については、前述の通り男性 31 名、女性 27 名を基本とすることを確認した。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を維持するためには従来の男女比が望ましいとの結論からである。現在は男性 33 名、女性 25 名となっており、女性職員の採用を先行しながら定数に移行していく予定であるが、欠員状態の場合はサービスの低下もやむを得ないため利用者に協力を求めている。

令和 6 年 7 月には新型コロナウイルスのクラスターが発生し、罹患やクラスターによる生活制限が利用者にとって心身に渡る機能低下へとつながっていることが明確となった。

令和 7 年度は、利用者重度化の対策として「健康管理と感染対策」、地域移行を推進するための取組の推進の中で 8 年度から義務化される意向確認のマニュアル作成に向けて「利用者ニーズの再確認と実行可能な支援体制を整える」、「地域とのつながりを再開し、社会資源の活用につなげる」を重点課題として、以下の内容に取り組む。

1) 利用者「重度・病弱」化の進行に応じた支援内容の再構築

①利用者支援の充実

利用者の重度・病弱化の進行に対応しつつ、利用者にとって最善の利益となるサービスの提供を行う。そのため、すべての職員が専門性の向上を図り、利用者の人格を尊重し、利用者の意見を最大限に取り入れる。

・意思決定支援

意思決定責任者を配置し、意思決定支援会議（個別支援会議を兼ねる）を実施するとともに、利用者の意思決定が反映された個別支援計画に基づく日常生活、社会生活が送れるよう支援する。

・個別支援計画

個別支援会議はこれまで通り利用者が参加することを継続し、意思決定支援会議と一体的に実施する。個別支援計画は相談支援事業所に交付し、サービス等利用計画と両輪の関係で利用者を支援していく。

- ・外部資源の活用

利用者の生活の充実、施設サービス及び施設職員の支援のみで完結できるものではないことを意識し、意思決定責任者、相談支援員等と連携して外部資源の活用を考える。

- ・地域移行を推進するための取組の推進

利用者の地域移行については法人内相談支援事業所おあしすが、相当のバックアップを行ってきた。今後も連携を継続しつつ、令和 8 年度に義務化となる地域移行及び施設外日中サービス利用意向確認担当者の選任、利用者の意向確認マニュアル、指針の整備を進める。

②サービスの向上

サービスとは利用者が中心になければならない。利用者にとって質の高いサービスとは何かを意識してサービス提供を行う。

- ・人材育成

リーダーが兼任している短期入所事業の責任者や日中活動責任者は現場から独立した組織体制が望ましい部分もあるが、人員配置等の兼ね合いから令和 7 年度も兼務となる。令和 8 年度の組織変更に向けて役職者の業務整理を行い、サービス管理責任者養成講座基礎研修修了者の OJT も含めて人材育成、業務共有化を図っていく。

- ・職員間の認識共有化推進

令和 6 年度に引き続き、法人・施設の課題やサービス向上に関してスタッフ会議を毎月行い、共通認識を持って業務に当たれるようにする。利用者の支援については、それぞれの個別支援計画の支援内容と目標を理解し統一した支援を行うために、『サイボウズ』利用者個人スレッドのトップへの掲示、更新を定期的実施する。

③健康管理と感染対策

重度・病弱化が進む中で、利用者の健康管理の重要性は増してきている。健康管理の対応と各種感染症への「持ち込まない」対策を行い、利用者生活の安全確保に取り組む。

- ・感染対策への取り組み

必要に応じて、令和 6 年度に取りまとめたコロナ対策等のマニュアルを更新、共有化していく。予防や対策に関する研修や医師によるレクチャーを実施する。

- ・利用者の状態変化をいち早く察知する。

できる限り入院治療に至らないように、生活支援員、看護師、医師との情報共有を強化する。看護師のラウンドによるバイタル測定等で利用者の体調変化の把握に努め、早期の受診につなげる。

- ・栄養ケアマネジメントの実施

三食の食事は利用者の生活の潤いや生きがいを生み出す役割と、健康管理を担う役割がある。低栄養・過栄養状態を管理栄養士、看護師、生活支援員で把握し栄養改善を促す。専

門医の指導による嚥下指導を継続し、状態にふさわしい食形態と利用者の希望をすり合わせながら、できる限り経口摂取を維持するよう努める。

Ⅲ 多摩療護園短期入所事業

1) 安定した事業運営のために新規利用者獲得を目指す

多摩療護園短期入所事業が安定した運営をするための最重要課題は、「新規利用者の獲得」である。他事業所で短期入所利用床数を増加していることも実利用者数が増えない要因の一つではあるが、利用登録者の施設入所が以前と比較してペースが早まっていることが一番大きな要因であると言える。前年度は 8 名の新規利用者を獲得しているが、施設入所される方も一定数いるので実利用者数は大きく増加はしていない。そのため、今年度も新規利用者獲得に努める。特に女性の新規利用者獲得に向けた動きの強化は重要である。

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

令和 5 年度の短期入所事業担当サブ・リーダーが介助班サブ・リーダーを兼任するという体制だったが、令和 6 年度は生活部男性リーダーが短期入所事業担当サブ・リーダーの実務も兼任する体制で事業運営を行った。前年度以上に余白のない状況であり、必要な業務に遅れが発生し、他部署へ負担を強いてしまう状況もあった。また、緊急一時利用や空床型の実施に向けた動きも、勤務上の制限が前年度に増してあったため、十分にはできなかった。また、短期入所事業担当職員の負担増加に伴う業務面とメンタル面のフォローを十分に行うことも困難であった。

事業所として、地域生活されている方とその家族の生活を守るという社会的役割を円滑に果たすためには、現場の支援協力が必須である。そのためには職員への理解を求めるのみではなく、フォローができる体制を構築しなければならない。このため、現場から独立した立ち位置で業務を執行していた以前の体制に近い状態で短期入所事業を遂行することが望ましい。メリットとデメリットを十分に理解してもらったうえでの結論を出す。今年度は現行体制を継続しながら、女性サブ・リーダーへの業務引継ぎを開始する。また、今後の適切な役職配置についての検討を重ねていく。

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

緊急一時利用の受け入れや、キャンセル発生時の円滑な補充を行うことで、地域で生活されている方への入所施設サービス提供の機会維持に努める。また、現場職員からの提案や家族からの要望を受け止め、利用中のサービスの質向上に向けて支援にどのように組み込んでいくのかを検討していく。

IV 地域福祉部（生活介護単位Ⅱ）

概要

当法人として悲願であった新規事業（通所生活介護・短期入所）施設の開設が1年後に迫っている。この立ち上げを滞りなく進めるため、当通所事業所からサービス管理責任者や重心事業立ち上げに関わった職員数名が異動となる。現在提供しているサービスの維持や、特別支援学校を卒業し次年度から新たに迎え入れる利用者の支援体制が崩れることのないように、適切な職員採用・育成、業務引継ぎ、事業所運営を行っていく必要がある。

また、令和6年度からの報酬改定に伴い、利用時間の延長調整や、新たな日中活動の構築を視野に、デジリハの導入に注力した流れを、途絶えさせることなく更に進めていく。

1) 円滑な異動準備と人材育成

新規事業所立ち上げに伴い、サービス管理責任者と重心事業所立ち上げ経験者数名が異動となる。そのため、令和5年サービス管理責任者養成講座基礎研修修了者のOJTを推進させると共に、新たに基礎研修の受講者を模索していく。加えて、喀痰吸引不特定研修修了者も現在の4名から増やしていき、両事業所（みちふ、多摩療）の医行為（重度化）対応を下支えしていく。また、新規事業所（異動）準備や各種（サビ管・不特定）研修受講に伴う現場体制の維持の観点から、積極的な職員採用、定着に注力する必要がある。採用については、適性を考慮した上で、勤務日数（曜日）や勤務時間の希望を伺い柔軟な調整を図る。また、これまでの職歴や習熟度を見定め、利用者支援や運転業務及び共通業務への的確な配置を行う。

2) 具体的な引継ぎ業務の整理

約1/3の正規職員の異動により、これまでに担っていた④個別支援計画関連、⑤請求関連、⑥リスクマネジメント（ひやりハット・インシデント・事故対応）関連、⑦防災関連、⑧送迎関連、⑨部内研修関連について、滞りなく引継ぎを行う。特に⑧については、重要度が高いため、作業工程毎に動画を収録し、不安材料を削減させながら知識及びスキルの統一化を行う。他業務については、既に着手している内容もあるが、異動組がフェードアウトしながら、年内での完結を図る。

3) 重心を含めた定員の変更の可能性模索

平成23年から5名定員でスタートした重心事業所（ひだまり）は、重度化が進む地域ニーズに沿うように、現在では15名定員まで拡大した。生活介護としての定員は、同施設内にある入所部門と合わせ80名以下の単価で設定している。そのため、入所利用者58名を引いた22名が通所部門の定員となる訳だが、その内の15名（7割弱）が重心登録者枠となる。主に特別支援学校卒業生が重心登録となるため、開始時から3倍の拡大に繋がったが、

一方で中途障害者や比較的障害が軽い方の通所先としては枠が縮小した形となっている。そのため、生活介護定員を 81 名以上にした場合の、事業継続（採算が取れる）ラインを追求する。また、それに伴う、送迎体制構築可否、看護師を含む職員配置の必要数を割り出し、入所部門との連携を模索していく。

4) 通所事業所の安定的運営

令和 6 年度の報酬改定による利用時間毎の介護給付費の影響により、6 時間への利用時間拡大を行ってきた。しかし、コロナ禍の数年間で作り上げた生活リズムを再構築することを望まない方も一定数おり、事業収益としては横ばいを推移している。また、重度化やご家族の加齢等による支援力低下に伴う施設入所やご本人の加齢による卒業（介護保険への移行）により、登録利用者数は 36 名となっている。これは、最盛期の登録利用者 49 名と比較すると 8 割程度の数となる。1 人当たりの利用日数の違いもあり、一概に登録利用者数＝収入増減とはならないが、定員 22 名（内重心 15、生活介護 7 名）の枠を最大限活用する必要がある。具体的には他施設ショートステイや入院等の休み予定日に、他利用者の追加利用や利用時間の延長を視野に調整し、安定した収入に繋げていく。数値目標としては、重心利用率 85%、生活介護利用率 88%を目指す。

5) 情報伝達機器、ソーシャルネットワークサービス対応力の強化

これまで電話や書面での連絡が主流であったが、コロナ禍を契機に、利用者・家族へはメール対応、職員間では LINE が定着している。また、園内研修、外部との各種会議、時には職員採用面接でもリモート（ZOOM）の活用が浸透しつつある。対面でのコミュニケーションが必要な場面もあるが、状況を鑑みてリモートを活用することで、物理的な移動時間や印刷物の軽減にも繋げていく。活動では、昨年からのデジリハ（デジタルリハビリテーションの略）を導入したことで、活動の幅が広がりを見せ、活動報告に関してもインスタグラムを取り入れたことで、時間を要さずリアルな状況をお伝え出来るようになってきている。しかし、いずれも、特定の職員が対応する場面も多く、ZOOM の設定、データの共有、デジリハ操作、インスタ投稿と幅広く対応者を拡大させ、サービスの質向上、業務の効率化を推進していく。

V 地域生活相談室おあしす

1) 令和7年度「おあしす」計画

令和7年度も、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、東京都、日野市、福祉・医療関係者と協働する方針に変わりはないが、年度途中で室長が交代する。利用者、行政、地域の福祉関係者に負担を強いることなく、円滑かつ確かな引継ぎを行うことが事業所としての責任であり、そのことをもって信頼できる法人、事業所として地域に再認識してもらう年度とする。しかしながら相談支援従事者初任者・現任者研修の実習受け入れは主任相談支援専門員の資格を持った職員が事業所の軸から外れることで当面休止する。

これまで日野市地域自立支援協議会委員、日野市地域自立協議会相談支援部会部会長を担ったが、今年度は自立支援協議会委員を辞め、部会長から委員となり活動する。日野市差別解消支援協議会、日野市医療的ケア児支援協議会は昨年度同様に委員を担う。

また広域では、東京都自立支援協議会委員（任期令和5年6月5日～同7年3月31日）が任期満了となるが、既に令和7年度以降の委員要請があり現室長が受け次の展開につなげる。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委員は、次期室長が委員となるよう東京都に推薦し、当該研修ファシリテーターについては今後も事業所として継続する。

東京都地域移行促進コーディネート促進事業は令和7年度以降も継続する方針で当面は現室長を軸に東京都及びブロック施設と連携する。

2) 多摩療護園との連携

令和6年度報酬改定のなかで地域移行の推進、取組みが入所施設に求められ、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すること」、「意向確認のマニュアルを作成すること」を運営基準に規定する必要がある、未対応の場合は1日につき5単位が減算される。

地域移行等意向確認担当者は意向確認におけるアセスメントの際に把握または確認した内容をサービス管理責任者に報告するとともに、個別生活支援計画の作成に係る会議に報告しなくてはならない。また意向確認に当たっては、地域生活支援拠点または一般相談支援、特定相談支援を行う者と連携し、地域における障害福祉サービスの体験的な利用に係る支援その他の地域生活への移行に向かう支援に努める必要がある。

多摩療護園では東京都地域移行促進コーディネート事業を受託し、その業務をおあしすが担うことで他施設をリードする地域移行の取組みを行ってきた。施設が所在する日野市では連携する地域生活支援拠点が未整備であり、特定相談支援は15ヵ所あるものの自法人利用者、セルフプランのお手伝いのみ、または開店休業する事業所が多く、一般相談支援はおあしすのみとなる。地域の中核相談支援事業所であるおあしすは同法人である多摩療護園の令和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に役割を果たす必要があり、地域連携エンパワメント研修と合わせて多摩療護園生活部と

連携する。