

# 令和7年度 事業報告

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| はじめに                           | 1  |
| 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         | 2  |
| 2) 多摩療護園の建替えについて               | 3  |
| 3) 施設運営の効率化と経営基盤の強化にむけて        | 4  |
| 4) 地域広域活動について                  | 6  |
| 5) 多摩療護園の支援内容と体制の再構築           | 7  |
| 6) キャリアパス制度の再構築                | 8  |
| II 多摩療護園（施設入所支援）の取組みと評価        |    |
| 1) 利用者支援の充実                    | 9  |
| 2) サービスの向上                     | 10 |
| 3) 健康管理と感染諸対策                  | 11 |
| 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     | 12 |
| 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 | 12 |
| 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   | 13 |
| IV 多摩療護園地域福祉部（生活介護Ⅱ）の取組みと評価    |    |
| ① 円滑な異動準備と人材育成                 | 14 |
| ② 具体的な引継ぎ業務の整理                 | 14 |
| ③ 重心を含めた定員の変更の可能性模索            | 14 |
| ④ 通所事業所の安定的運営                  | 14 |
| ⑤ IT・SNS対応力強化                  | 15 |
| 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             | 16 |
| 2) 多摩療護園との連携                   | 17 |
| VI 各委員会業務報告                    |    |
| 安全衛生委員会・感染症対策委員会               | 19 |
| 虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会             | 21 |
| 防災委員会                          | 22 |
| 研修委員会                          | 23 |
| ハラスメント防止委員会                    | 24 |
| リスクマネジメント委員会                   | 25 |
| 権利擁護・苦情解決運営委員会                 | 26 |
| 地域連携・エンパワメント委員会                | 28 |
| 食生活委員会                         | 29 |

## 令和7年度 社会福祉法人東京緑新会 事業報告

はじめに

令和7年度は、新規事業所ケアコミュニティみちふの森の開設準備と、多摩療護園の建替え協議が本格化した、法人にとって大きな転換期となる一年であった。新規事業所の立ち上げでは、三鷹市障害福祉サービス事業運営費補助金の交付決定を受け、初度備品の入札、地域住民向け説明会、利用希望者への訪問面談、職員採用と研修体制の整備など、開設に向けた準備を計画的に進めることができた。

多摩療護園の建替えについては、東京都との協議が大きく進展し、建物無償貸与契約の終了時期や補助制度の適用範囲、旧施設跡地の利用可能性が明確となった。これらは今後の建替え計画を左右する重要な成果であり、併せて内部ではプロジェクト体制の整備や財源確保の取り組みを進め、職員の経営参画意識の向上にもつながった。

生活部（施設入所支援・生活介護Ⅰ）では、年間7名の新規入所と5名の退所があり、年度末には定員58名が揃った。欠員327日、入院556日、外泊18日の計901日は前年度比20日減少し、特に入院日数は大幅に減少した。入所調整は平均46日で実施され、安定した運営につながった。また、職員の積極的な対応により108日の空床型短期入所の実施が可能となり、欠員の影響を最小限に抑えることができた。年間予算435,155,912円に対し実績435,943,910円（予算比100.18%）と、わずかに予算を上回った。

短期入所事業では、3床の年間利用日数944日、利用率86%と高い水準を維持した。医療的ケアを必要とする利用者や重度知的障害を併せ持つ利用者の受入れにも対応し、地域の受け皿としての役割を果たした。年間予算21,095,295円に対し実績21,365,174円（予算比101.28%）であった。

地域福祉部（生活介護Ⅱ）は、利用者の重度化が進む中で、安定した支援体制の確保とサービスの質の向上に取り組んだ一年であった。延べ利用者数は4,862名と前年度より減少したが、重心登録者の増加により医療的ケアが必要な利用者が多く、体調不良等による欠席が生じやすいことが影響している。

一方で、定員22名のうち重心枠を15名とする体制を整えたことで1日の収入単価が向上し、年間予算108,868,138円に対し実績115,689,566円（予算比106.27%）と収入は予算を上回った。また、土曜入浴等の取り組みでは年間335名の利用があり、前年度（297名）を上回る結果となった。これらの取り組みは地域における生活支援の充実と事業運営の安定化に寄与した。

人材確保では、外国人介護人材の受入れを含む多角的な採用戦略を展開し、生活支援員・看護師・理学療法士・間接業務職員など幅広い職種で採用が進んだ。利用者支援では、重度化・病弱化が進む中で、命を守る支援とQOL向上の両立を目指し、個別支援会議の継続、外部資源を活用したリハビリ支援、日中活動の充実に取り組んだ。

地域生活相談室おあしすでは、室長交代を含む体制変更の中でも計画相談支援の質を維持し、日野市および東京都との連携を強化した。地域移行等意向確認の指針づくりやピアサポート研修への参画など、地域の中核相談支援事業所としての役割を果たした。

令和7年度は、新規事業所開設と建替え準備という二つの大きな柱が動き出した節目の年であり、法人としての将来を見据えた重要な取り組みが着実に進んだ一年であった。

## I 法人としての重点課題の取組みと評価

### 1) 新たな事業所立ち上げと運営開始に向けて

| 当初予定                                                      | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 年間評価                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①令和7年度三鷹市障害福祉サービス事業運営費補助金交付の決定、初度備品の入札などで開設に向けた建築、備品を整える。 | <p>令和7年4月、令和7年度三鷹市障害福祉サービス事業運営費補助金交付が決定した。8月13日、介護用品、事務用機器など初度備品の入札が行われた。</p> <p>送迎業務委託の入札が12月10日におこなわれ、送迎委託業者が決定した。完工検査等も順調に進み、建物引渡し後の初度備品の搬入を2月9日から実施、2月16日から異動組含め新規採用職員が新施設での勤務を開始した。その後3月入職職員も加わり利用者受け入れ、内覧会など開設に向けた準備を行った。</p>                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>建物建設が当初計画より遅れたが、検査機関、消防署による各種検査が12月末に行われ、東京都の検査後の2月3日、建物が法人に引き渡された。こうした一連の工程が当初の事業計画通りに進んだことは評価できる。</p> |
| ②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・確定することを目指す。                  | <p>監事市である三鷹市との定例会で意見交換を行った。地域住民や関係団体を対象に生活介護説明会(4月16日)を開催した。説明会には計43名の参加があり、利用者ニーズ調査を目的にQRコードで回答するアンケート調査も実施している。また、三市の広報に利用者募集案内を掲載、利用申し込みのあった方に対する訪問面談を実施した。</p> <p>短期入所説明会(11月11日)を開催し、66名の参加があった。三鷹市との定例会を適時行い、12月から短期入所希望者の訪問面談を開始し、30名がそろった段階で一旦面談受付を締め切った。</p> <p>利用者調整について三鷹市、府中市、調布市と協議・確認した。当事者・家族から届くニーズと三市の意向をすり合わせ、通所利用者は各市1名ずつ利用決定した。</p> <p>利用希望者のご家族等を主な対象者とした生活介護説明会(4月)、短期入所説明会(11月)を開催した。</p> <p>施設竣工を三市関係者に広く知らせるため3月14日に内覧会を開催、各市長、市議員、都議会議員、地域関係者合わせ107名が参加した。</p> | <p>行政関係者及び利用を検討する市民に広くみちふの森の支援内容、施設状況等を知らせることができた。こうした取組を基礎に、今後の利用者増大、地域の福祉ネットワークづくりに取り組む。</p>             |

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | また、住民を対象とした一般内覧会には183名が参加した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ③新規事業所の職員確保を行う。 | <p>人材紹介会社を軸に職員採用を進めた。事業立ち上げの最大の難関であった人材確保は、9月までに生活支援員5人、看護師5人、栄養士1人、調理師1人の採用が決まった。残り生活支援員5人、看護師1人の募集を継続するが、法人本体からの異動職員もいるため職員確保の目途が上半期についた。</p> <p>新規職員（生活支援員5名、看護師2名）の入職が1月にあり、多摩療護園から異動する職員5名が改めて当該事業所職員となった。2月（生活支援員1名、栄養士1名）、3月（生活支援員1名、看護師3名）の入職があり、4月（異動職員2名含む生活支援員5名、看護師1名、作業療法士1名）の採用を予定する。</p> <p>新規採用職員は全て令和8年1月以降の勤務となるが、その時点で建物引き渡しはなく働く環境整備がない。また新規採用職員は重度身体障害者支援の経験値が異動職員に比べると低く、利用者像も異なる多摩療護園のみの研修は限界があると判断し外部の研修先を3か所選出した。</p> <p>新規採用職員の研修は入職後3日間座学で行い、多摩療護園地域福祉部の協力のもとでの現場研修、島田療育センター、調布市社会福祉事業団まなびや、アンドラフの外部研修を並行して実施した。</p> | <p>当初計画では7年10月頃からの前倒しでの職員採用を予定していたが、8年1月以降に集中して職員を確保することができた。また、委託を検討していた給食提供体制についても直雇用者での対応が可能となった。こうした点が7年度運営費の圧縮につながったことは評価できる。</p> <p>今後は職員の「定着・育成」に主軸を移し、研修体制の充実を図りながら、重度身体障害者の支援に向けたスキルアップを行う。</p> <p>なお、事務職員及び用務職員については、状況を見ながら適切に増員・採用する。</p> |

## 2) 多摩療護園の建替えについて

| 当初予定                                                                      | 年間取組経過                                                                                                                             | 年間評価                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <p>現行「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</p> | <p>（1）東京都との協議・契約条件の整理</p> <p>上半期には、建物無償貸与契約の更新方針や延長可能性について東京都と確認し、現行建物の劣化状況が専門家からも大きな問題はないと評価されていることを踏まえ、現存建物の活用可能性も含めて協議を継続する</p> | <p>令和7年度は多摩療護園の建替えに向けた基盤づくりの年となり、東京都との協議において複数の重要事項が明確化し、建替え・移転の選択肢が広がる</p> |

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>る必要がある。事業を安定的に継続するために、必要な対応を行う。</p> | <p>方針を固めた。</p> <p>建替えに掛かる費用については、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）と見積もり 4 億 6,000 万円程度を準備することとした。このため、施設整備積立金として年間最低 2 千 5 百万円を確保することを方針化、そのために、令和 7 年度夏季一時金の支給額を調整した。</p> <p>下半期には、令和 7 年 11 月 21 日に東京都福祉局と協議を実施し、以下の点を確認した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・建物無償貸与契約は築 35 年となる令和 15 年度末（2033 年度末）で終了、その後建物賃料は無償となること。</li> <li>・仮設・本体施設の設計、建築、移転、設備等、建替えに必要な費用は原則 8 分の 7 が補助対象となること、旧施設の解体費用は東京都が全額負担すること。</li> <li>・預託金の扱については修繕積立金・備品購入積立金は施設整備積立金へ振替可能である一方、移譲時特別預託金は用途制限があるため個別判断となること。</li> </ul> <p>なお、東京都は、現地建替えに加えて移転案（旧多摩、旧日野療跡地）も含めて再検討する余地があるとの見解をこの時点で示した。</p> <p>（２）事業所内での体制整備</p> <p>上半期には、建替えプロジェクトチームの立ち上げに向け、中心世代の職員を建設関連セミナーへ参加させ、10 月から副園長を配置するなど、内部体制の強化を進めた。下半期においても、都担当者と建替えについて情報交換を行った。</p> | <p>という大きな進展が得られた。</p> <p>特に、契約終了時期の確定、補助制度の適用範囲の明示、旧施設跡地の利用可能性の再確認は、今後の建替え計画の方向性を左右する重要な成果である。</p> <p>また、法人内部ではプロジェクト体制の整備や財源確保のための取り組みを進め、職員の経営参画意識やコスト意識の向上にもつながった。これらは長期的な施設運営において不可欠な基盤である。</p> <p>特に、建替えに掛かる費用確保のため、夏季一時金を前年度比 0.5 か月分削減する対応は法人の中長期的な事業計画や経営状況を共有する契機となり、民間施設化以降なかなか定着しなかったコスト意識の醸成につながった。</p> |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### ③施設運営の効率化と経営基盤の強化にむけて

| 当初予定                                      | 年間取組経過                                                               | 年間評価                                        |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <p>①人材確保</p> <p>採用に至った人材については、責任をもって丁</p> | <p>少子化による労働人口の減少が進む中、令和 7 年度も生活支援員を中心とした人材確保が大きな課題となった。特に女性の変則勤務</p> | <p>令和 7 年度は、厳しい採用環境の中にあっても、外国人介護人材の活用を含</p> |

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>寧な育成、定着できるような計画的なサポートを行う。</p>                       | <p>者の確保が難しく、令和8年度のケアコミュニティみちふの森開設に伴う異動も予定されていたことから、従来の採用方法に加えて新たな取り組みを進めた。</p> <p>上半期には、外国人介護人材の受入れを方針化し、他事業所での受入れ状況の視察や登録支援機関の情報収集を行ったうえで、特定技能制度を利用し日本で既に福祉分野に従事しているミャンマー人を対象とする採用方針を固めた。</p> <p>下半期には、こうした準備を踏まえ、生活支援員（正規・非常勤）、外国人介護人材、看護師・理学療法士などの専門職、さらに間接業務職員まで幅広い職種で採用が進んだ。令和7年度全体では、<br/>         非常勤生活支援員：7名（うち外国人介護人材2名）<br/>         正規生活支援員：5名（うち外国人介護人材1名）<br/>         専門職：3名（看護師2名、理学療法士1名）<br/>         間接業務職員：4名の19名を採用した。</p> <p>一方で、<br/>         非常勤生活支援員：5名<br/>         正規生活支援員：5名<br/>         専門職：1名<br/>         間接業務職員：6名（内非常勤職員3名）<br/>         の17名の退職があった。</p> <p>採用手法については、求人掲載サイト閲覧者へのスカウト、法人ホームページ、養成校経由、人材紹介会社など複数のチャネルを活用した。また、各部のチーフ・リーダー、庶務部が中心となり、事業所内の求人採用スレッドで情報共有を行うことで、応募状況や採用進捗を組織全体で把握しながら採用活動を進める体制を整えた。</p> | <p>む多角的な採用戦略を展開し、一定の成果を上げた一年となった。特に、特定技能制度を活用したミャンマー人材の採用は、居住支援特別手当や法人の強みである職員寮を活かした取り組みであり、今後の人材確保の選択肢を広げるものとなった。</p> <p>また、生活支援員だけでなく、看護師・理学療法士などの専門職、間接業務職員まで幅広く採用が進んだことは、施設運営の効率化と経営基盤の強化に寄与するものである。退職者も一定数発生したものの、採用数が上回ったことで、組織体制の維持・補強につながった。</p> <p>さらに、法人内での採用情報共有の仕組みを整えたことで、連携しながら採用活動を進める体制が構築され、今後の継続的な人材確保に向けた基盤づくりが進んだ点は大きく評価できる。</p> |
| <p>②組織体制の確立</p> <p>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。</p> | <p>組織全体の体制整備に向けて、庶務部・地域福祉部・生活部それぞれで業務整理や人事準備を進めた。庶務部では業務内容の切り出し役割分担の明確化を行い、業務効率化を図るとともに、令和7年度まで園長が兼務していた庶務部責任者について、建て替え（移転）を見据え、令和8年度から専任の責任者を配</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>副園長を置くことで、組織全体を俯瞰した進行管理が可能となった点及び令和8年度から庶務リーダーを配置し庶務機能を強化する方針は、今後の法人としての重点課題である</p>                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                          | <p>置する方針を決定した。</p> <p>さらに 10 月には、地域福祉部チーフ・リーダーが副園長を兼務する体制とし、一部署にとどまらず組織全体の進行管理を担う役割を明確化することで、横断的なマネジメント機能の強化を図った。</p> <p>地域福祉部では、新規事業所立ち上げに伴い中心メンバー3名の異動が決定していたため、円滑な移動準備と後任育成に取り組み、事業継続性の確保に努めた。生活部においても、令和8年度に予定されているチーフ・リーダーおよび男性リーダーの異動を見据え、業務分担の見直しと整理を進め、円滑な引き継ぎに向けた準備を進めた。</p> | <p>職員採用・多摩療護園建替えに向けた取り組みを行ううえで大きな収穫となった。</p> <p>生活部では今年度入職者が多く新人育成に時間を要したため、今後を見据えた組織体制の確立には至っていない。8年度、業務の合理化や組織のスリム化を進めつつ、建て替えや新規事業所運営を見据えた中長期的な体制構築を課題とする。</p>                                        |
| <p>③職員給与体系の見直し（諸手当を含む）</p> <p>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。</p> | <p>国や東京都による処遇改善手当や居住支援特別手当により、当園でも在籍職員の給与は一定程度改善したものの、採用面での効果は限定的であった。法人としては給与体系の見直しを進めたいものの、現状の収入基盤や財政状況を踏まえると大幅な改善は難しい状況にある。</p> <p>令和7年度は、建替えに向けた施設整備費用の確保を最優先とし、積立目標額を設定した。そのため、夏季一時金を1.5か月、冬季一時金を2.0か月（前年度4.0か月）とし、財源確保を図った。</p>                                                 | <p>今年度は当初予定として「職員給与体系の見直し（諸手当を含む）」を掲げていたものの、財政状況や建替えに向けた積立確保の必要性から、本格的な見直しには着手できなかった。一方で、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算の安定的な取得に向け、手話習得者とは別に視覚障害者支援の根拠となる同行援護従事者養成研修修了者に資格手当を支給する仕組みを整え、限定的ではあるが処遇改善につながる取り組みを進めた。</p> |

#### 4) 地域広域活動について

| 当初予定                                                              | 年間取組経過                                                                                                                                             | 年間評価                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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に取り組む。</p> | <p>7年度、地域に向けた情報発信と関係構築を目的として、フードパントリー事業、防災・減災シンポジウムへの参画、備品貸出事業の開始など、複数の地域貢献活動を実施した。フードパントリーでは年間39名・65件の利用があり、初回利用者が多かったことから、生活困窮者支援を通じて新たな地域住民</p> | <p>地域住民や団体との接点を広げ、多摩療護園の存在や役割を地域に伝えるうえで一定の効果を上げたと評価できる。フードパントリーでは新規利用者が多く、生活支援を通じて</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                             |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>との接点が生まれた。また、防災・減災シンポジウムには市民約 130 名が参加し、福祉避難所運営や災害時の配慮事項を共有することで、福祉施設としての専門性を地域に発信する機会となった。</p> <p>さらに、日野市社会福祉協議会から引き継いだ備品貸出事業では、9 月末の開始から年度末までに 19 団体へ貸出を行い、地域イベントの運営を支援した。これにより、地域団体との新たな関係構築が進み、事業所が地域活動を支える役割を担う機会が増えた。</p> | <p>地域への浸透が進んだ。</p> <p>防災・減災シンポジウムでは福祉避難所運営の専門性を示すことで、事業所の社会的役割を発信する機会となった。また、備品貸出事業では地域イベントを支える存在として認識される効果があった。</p> <p>今後、社協等既存のネットワークとの接点を持たない地域住民に対するアプローチの在り方を検討する。</p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

##### 5) 多摩療護園の支援内容と体制の再構築

| 当初予定                                                                                                                             | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 年間評価                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>利用者の重度・病弱化により、命を守る支援に重きを置かざるを得ない現状の中、QOL の部分にどこまで対応するかを骨格を詰める。</p> <p>施設入所支援では夜間入浴の希望者が少数となっていることも踏まえ、入浴支援の在り方について検討を薦める。</p> | <p>(1) QOL 支援と重度化への対応</p> <p>利用者の重度・病弱化が進む中で、命を守る支援を最優先としつつ、可能な範囲で生活の質 (QOL) 向上に向けた取り組みを継続した。定期的な外出企画や地域行事への参加を通じて、利用者が地域と関わる機会を維持し、生活の楽しみや変化を提供した。また、喀痰吸引不特定研修については、重度化に対応できる体制を整えるため、年間を通じて複数名の職員を順次受講させた。</p> <p>(2) 地域福祉部における重度化ニーズへの対応強化と生活支援の充実</p> <p>重心通所の定員は 15 名となり、通所定員 22 名のうち大半を重心利用者が占める状況となった。地域の在宅障害者も重度化が進んでおり、重心利用者への支援ニーズが高まる中で、既存利用者へのサービスに影響が出ないよう調整を行いながら受入れを継続した。</p> <p>ニーズの高い入浴支援については、通常事業所が休業となる年末年始も支援を継続し、地域利用者の生活リズム維持と衛生面の確保に努めた。また、土曜外出の企画を定期的 to 実施し、重度化が進む利用者にとって貴重な外出機会を確保した。これにより、生活の</p> | <p>今年度は、利用者の重度・病弱化が進む中でも、外出機会の確保や地域行事への参加、入浴支援の継続など、生活の質を維持する取り組みを継続できた点が評価できる。喀痰吸引不特定研修の受講を進め、重度化に対応できる職員体制の強化も図られた。</p> <p>地域福祉部では、重心利用者が大半を占める状況となる中で、年末年始の入浴支援や土曜外出の実施など、重度利用者の生活維持と QOL 向上に寄与する取り組みを継続した。一方で、自治体が認定する重心枠以外の利用者の受入れが難しくなるという新たな課題も浮き彫りとなった。</p> <p>入所利用者に対しては、外部ヘルパーや介護タク</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                     |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>変化や楽しみを提供し、QOL 向上に寄与する取り組みとなった。</p> <p>（３）入所利用者の生活支援体制の見直しと充実</p> <p>入所利用者の冠婚葬祭への参加付き添いについては、これまで施設職員が対応していたが、外部資源の活用へと方針を転換した。具体的には、介護タクシーや外部ヘルパーが実際に付き添い支援を担い、利用者が必要な場面に参加できるよう支援を行った。一方で、調整が難しい場合や金銭的負担が大きい利用者については、利用者の意向を尊重し、可能な範囲で施設職員が支援を継続した。</p> <p>入浴支援では、24 時間稼働していた一般浴 4 か所を 2 か所に統合し、試行運用を経て正式運用とした。統合により水道光熱費の削減効果が得られたほか、他フロアの利用者・職員が同じ場に集まることで交流や情報共有が進み、支援の質向上にもつながることが期待されている。</p> | <p>シーの活用により外出支援の方法を見直し、一般浴の統合により効率化と環境整備を進めた。浴室統合による交流や情報共有の促進は、今後の支援の質向上につながることを期待される。</p> <p>総じて、限られた人員の中でも生活支援の継続と体制の見直しを進め、次年度以降の支援体制強化に向けた基盤づくりを進めた一年であった。</p> |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 6) キャリアパス制度の再構築

| 当初予定                                                         | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 年間評価                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>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を改正したキャリアパス制度を構築する。</p> | <p>令和 7 年度は、階層ごとに求められる人材像と育成環境の整備、さらに階層に連動した給与規程等を改正した新たなキャリアパス制度の構築を当初の目標としていた。しかし、上半期は多摩療護園の建替えに向けた経費積立に関する議論が優先され、キャリアパス制度の全面的な見直しに十分な時間を確保することができなかった。そのため、今年度は既存の評価制度の見直しに重点を置き、評価運用の改善を中心に取り組んだ。</p> <p>キャリアパスと連動する給与表については案の作成まで進めたものの、制度の根幹となる階層ごとに求められる人材像の整理や育成環境の整備は下半期の課題として持ち越された。</p> <p>中間時点では、令和 6 年度の福祉サービス報酬改定が一般企業の賃上げや物価高騰に見合う水準ではなかったことから、キャリア</p> | <p>令和 7 年度、評価制度の運用改善や職員面談の実施など、キャリアパス制度の基盤づくりは一定の成果を上げたものの、当初予定していた制度の全面的な見直しや給与表の整備といった主要な目標には到達できなかった。</p> <p>多摩療護園建替え後は、建物維持管理経費補助金（年間約 6 千万円）が廃止される。加えて、診療所機能充実加算（年額約 4 千万円）についても廃止が予想され、東京都からの補助金が合計で約 1 億円減収となる可能性が高い。このよう</p> |

|  |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                          |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>パス制度の再構築には経営基盤の安定が不可欠であるとの認識が共有された。下半期には、自己評価シートの提出や職員面談を実施し、評価制度の運用面を強化した。しかし、キャリアパスと連動する給与表は上半期に作成した案の段階から進展できず、階層別の人材像や育成環境の整備も十分に進められなかった。</p> | <p>に、将来的に大幅な財源縮小が見込まれる状況では、給与表と連動した新たなキャリアパス制度を構築することは適切ではない。</p> <p>従って、次年度以降現行制度のブラッシュアップを進めつつ、新施設の運営開始に合わせて、人件費の支出見通しも踏まえた現実的なキャリアパス制度を作成していく方針とする。8年度は、財務基盤の見通しを踏まえながら、階層別の人材像の明確化、育成環境の整備に取り組む。</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Ⅱ 多摩療護園（施設入所支援）の取組みと評価

### 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                                                                                                                                      | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 年間評価                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>①利用者支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・意思決定支援</li> <li>・個別支援計画</li> <li>・外部資源の活用</li> <li>・地域移行を推進するための取組の推進</li> </ul> | <p>令和7年度は、利用者支援の充実を目的に、意思決定支援、個別支援計画の質向上、外部資源の活用、地域移行の推進を重点項目として取り組んだ。利用者の意向を反映させるため、個別支援会議への本人参加を継続し、活動や外部行事の参加についてもアンケート方式で意思を確認した。また、家族や本人の意向を踏まえ、外部資源を活用したリハビリや生活支援のコーディネートは複数名に対して実施した。</p> <p>外部資源の活用の一環として、介護タクシーや外部ヘルパーを利用した帰省支援、入院中の家族へのお見舞い外出など、利用者の生活を広げる支援調整も行った。</p> <p>成年後見制度の利用状況については、現在58名の入所者のうち12名が制度を利用しており、1名が手続き中、1名が利用を検討している。また、1ケースでは後見人と関係者を集めて関係者会議を開催し、緊急時の対応や死後の手続きについて事前に協議するな</p> | <p>令和7年度、利用者の意思決定支援や個別支援計画の充実に向けた取り組みを継続し、外部資源の活用や地域移行支援において一定の成果が見られた。</p> <p>成年後見制度については、利用者の約2割が制度を利用しており、後見人との連携が支援の質に大きく影響する状況である。外部資源の活用では、リハビリや生活支援のコーディネートに加え、介護タクシーや外部ヘルパーを活用した帰省支援・外出支援を実施し、利用者の生活の幅を広げる支援を行った。地域移行については、希望者2名に対し「おあしす」と</p> |

|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               | <p>ど、意思決定支援の観点から重要な調整を行った。</p> <p>令和8年度に義務化される「地域移行等意向確認等に関する指針」については、「おあしす」が作成したたたき台を生活部リーダー会議で確認し、計画相談支援事業所とも定期的に情報共有を行った。後期には、意向確認のための「意思決定支援会議」と現行の個別支援会議をどのように連携させていくか、運用方法の検討を進めた。</p> <p>年間を通して、ピアカウンセリング、ILプログラム、オンブズパーソン定例会、園・自治会定期協議、利用者・職員懇談会を継続的に実施し、利用者の声を反映する仕組みを維持した。地域移行を希望する利用者2名については「おあしす」と連携し、必要な情報共有や相談支援を進めた。</p>                                                                                  | <p>連携しながら情報共有と相談支援を継続した。</p> <p>令和8年度に義務化される「地域移行等意向確認等に関する指針」への対応として、たたき台の確認や関係機関との情報共有は進んだものの、意思決定支援会議と個別支援会議の連携方法は引き続き検討が必要である。</p> <p>令和8年度は、指針に基づく意向確認の仕組みの整備、後見人との連携強化、地域移行支援の具体化に加え、意思決定支援の義務化への対応、生前意思決定支援（ACP）の推進、逝去後支援体制の整備を重点的に進める必要がある。</p> |
| <p>②サービスの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成</li> <li>・職員間の認識共有化推進</li> </ul> | <p>令和7年度は、サービス向上を目的に、人材育成と職員間の認識共有化を重点に取り組んだ。短期入所事業や日中活動の責任者については、人員配置上、現場から独立した組織体制の構築は困難であったため、業務整理を行いながら情報共有の強化を図った。</p> <p>人材育成では、サービス管理責任者の育成として、令和6年基礎研修修了者（女性）へのOJTに加え、令和7年上半期には男性職員を基礎研修に参加させた。また、短期入所事業の受け入れ対象拡大を見据え、喀痰吸引等研修（不特定）に上半期1名、下半期1名を参加させた。</p> <p>外国人介護人材の採用に向けては、先行事業所の見学や登録支援機関との調整を進め、年度内に3名へ内定を出した。後期には、3名の採用を実施し、生活サポートや初期研修を行い、業務への定着支援を進めた。</p> <p>職員間の認識共有化については、業務改善委員会主導の役職者研修、生活部リーダーに</p> | <p>令和7年、サービス管理責任者の育成や喀痰吸引研修の受講、外国人介護人材3名の採用と初期サポートなど、必要な人材確保と基礎的な育成は進んだものの、組織体制の整備や育成計画の体系化には十分に着手できなかった。</p> <p>また、短期入所事業や日中活動の責任者体制については、人員配置上の制約から独立した組織体制の構築には至らず、業務整理と情報共有の強化にとどまった。</p> <p>認識共有化の取り組みとして役職者研修やスタッフ会議、サイボウズを活用した情報共有は継続し</p>       |

|                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                      | <p>よるスタッフ会議を継続し、法人・施設の課題やサービス向上に関する共通理解を深めた。利用者個々の支援内容については、施設内情報共有ツール「サイボウズ」に個別スレッドを設け、情報伝達の効率化を図った。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>たが、組織全体のスキル向上や支援の標準化には引き続き課題が残る。</p> <p>次年度は、採用した外国人介護人材の定着支援、サービス管理責任者の育成継続、組織内の情報共有体制の強化など、計画の具体化と実効性の向上に取り組む。</p>                                                                                                                                                                 |
| <p>③健康管理と感染対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染対策への取り組み</li> <li>・利用者の状態変化をいち早く察知する。</li> <li>・栄養ケアマネジメントの実施</li> </ul> | <p>令和7年度は、利用者の健康管理と感染対策の強化を重点に、感染予防、状態変化の早期察知、栄養ケアマネジメントの実施に取り組んだ。基本的な感染対策は継続して実施し、上半期に新型コロナウイルス罹患が発生したものの、最小限の感染に抑えることができた。罹患発生時の対応準備、濃厚接触者の割り出し、衛生資材の備蓄確認、職員との情報共有などを行い、「感染症マニュアル」の更新も進めた。</p> <p>利用者の状態変化については、生活支援員・看護師・医師が連携し、入院治療に至らないよう情報共有を図ったが、上半期の入院者数は延べ62人、371日となった。下半期は延べ13人、185日と減少し、現場レベルで口腔ケアの徹底を図り、誤嚥性肺炎の予防に努めた。また、同時期に複数名の嘔吐症状が見られたが、感染拡大には至らなかった。</p> <p>栄養ケアマネジメントでは、医師・管理栄養士を中心に継続して取り組み、看護師・作業療法士による嚥下指導も実施した。誤嚥予防のためミキサー粥の増粘剤を変更し、1名の利用者が経管栄養から三食経口摂取へ移行した。</p> | <p>施設入所支援3名が新型コロナウイルスに罹患したものの感染拡大を防ぎ、マニュアル更新や職員間の情報共有など基本的な対応は適切に行われた。</p> <p>入院者数は上半期に延べ371日と多かったが、下半期は延べ185日まで減少し、口腔ケアの徹底など現場での予防的取り組みが一定の効果を示した。また、複数名の嘔吐症状が見られた際も感染拡大を防止できた点は評価できる。</p> <p>栄養ケアマネジメントや嚥下指導についても継続的に実施され、増粘剤の変更や経口摂取への移行など、個別の改善が見られた。</p> <p>次年度以降もこうした取組を継続する。</p> |

### 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

| 当初予定                                         | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                     | 年間評価                                                                                                     |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①新規利用者の獲得<br>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。 | 上半期で4名(男性3名、女性1名)の新規利用者を獲得しているほか、現在利用待機者4名(うち10月に2名利用)、書類返送含めた面談待ちが数名いる状態である。<br>下半期で6名(男性4名、女性2名)の新規利用者を獲得している。女性利用者の獲得は大きく伸びなかった。                                                                        | 例年5名程度の獲得状況だが、前年度7名、今年度は10名の新規利用者獲得となった。次年度以降も力を入れて対応する。                                                 |
| ②短期入所事業の安定的運営の推進<br>利用実績を追求した利用調整を行う。        | 総キャンセル日数は27日間と、調整段階よりやや低くなり84%程度の利用率となっている。また、当園デイサービスを併用されている方が多かったため、短期入所事業単体での収入は、利用率の数字程は出ていない。<br>キャンセル補充を早急に実施し、下半期は計18日のキャンセルに収まった。申し込みのない方への利用打診を積極的に行い、高い利用率の維持に努めた。下半期利用率は89.6%、年間利用率は86%となっている。 | 利用の声掛けにより、潜在的なニーズを引き出すことができた。その結果、今年度は予算に対して101%の実績を達成できている。次年度以降も、新型コロナウイルス感染症や現場の状況の見極めと並行して取り組むこととする。 |

#### 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

| 当初予定                                                             | 年間取組経過                                                                                                                                                                            | 年間評価                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①新体制に向けた業務分担に取り組む<br>現状の精査と新体制への反映を考察する。                         | 4階女性サブ・リーダーとの協同対応を試行している。利用調整や請求関連の業務は引き続き現担当者が対応しているが、書類作成や女性利用者についての統括は、引継ぎが概ねできている状況である。<br>次年度の人事構想が変更となり、混乱を最小限に留めることが出来る体制を模索した結果、事務的業務を現担当が、実務対応を後任の男女リーダーが対応する形で検討した。     | 業務整理は完遂できないので、次年度も引き続き検討が必要である。                                                             |
| ②事業運営水準の向上に向けて取り組む<br>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。 | 女性職員の欠員状態に伴い、短期入所担当職員も欠員状態となっている。短期入所担当の経験がある女性職員に協力を依頼し、何とか業務がまわっている状況となっている。また、男性職員でも協力可能な部分については協力して行っている。そのため、水準の維持に重きを置いた対応を取っている。<br>取り組み内容としては、上半期と状況はさほど変わっていない。次年度の委員会編成 | 異動等があり、次年度は厳しい状況となる。しかし、高い利用率を追求するためにも、引き続き協力の要請を行う。ショートステイ担当を経験した職員を、可能な限り増えるように取り組む必要がある。 |

|  |                                       |  |
|--|---------------------------------------|--|
|  | で、新たにショートステイ担当を担ってもら<br>う職員を2名配置している。 |  |
|--|---------------------------------------|--|

### 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

| 当初予定                                                                                                    | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                     | 年間評価                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>①家族も含めた利用者支援体制づくりについて</p> <p>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。</p> | <p>面談時に、吸引を稀に行っていることを伏せて新規利用をされた方がいた。家族へは、情報は適切に伝えていただきたい旨伝えた。</p> <p>医療的ケアの必要な方や注意点多い方の対応は、利用ごとに周知の工夫をしている。</p> <p>重度知的障害と重複した利用者が増えており、対応に苦慮するところから支援が始まっている。現場内で情報を共有して、今までとは違った支援の取り組み方で対応構築に取り組んだ。</p>                | <p>他事業所では利用を断られてしまう方の受入れを含め、社会の受け皿としての機能は適切に果たせたと評価している。継続して取り組むが、職員が大きく疲弊して入居者の利用者支援に支障が出ない範囲での利用調整を行う必要がある。</p> |
| <p>②緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化</p> <p>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。</p>       | <p>上半期での空床型利用実績は、退所された方の居室を活用し、53日間であった。うち、35日が緊急一時利用としての空床型実施となっており、地域生活をされている方々のニーズに対して、応えることができています。</p> <p>下半期の空床型実施は、55日間実施した。女性職員の理解と協力があり、本来は男性居室だったが、女性利用者の緊急一時利用として使用することができた。今年度に関しては女性の協力が非常に大きく、協力に感謝している。</p> | <p>空床型は非常に効率良く実施できたと評価する。入院された利用者の居室を活用する方法は、引き続き検討が必要である。</p>                                                    |

#### IV 多摩療護園地域福祉部（生活介護Ⅱ）の取組みと評価

| 当初予定               | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                     | 年間評価                                                                                                                                    |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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男女各1名と重心事業所立ち上げ経験者1名が異動となることが決定した。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を推進すると共に、新たに1名を基礎研修に申し込んだ。喀痰吸引不特定研修についても、異動組及び残留組双方の職員が受講し、利用者支援上滞ることのないように調整している。4月開所に向け段階的に2月からの異動を開始した。        | 喀痰吸引不特定研修については、異動組3名、残留組1名に関して実施研修も終了した。職員採用については、多少バラつきはあるものの4名の非常勤職員を採用出来ている。サービス管理責任者の育成に関しては、8年度の実践研修受講に向け調整を行う必要がある。               |
| ② 具体的な引継ぎ業務の整理     | 中核を担っている3名の異動計画により、これまで担っていた④個別支援計画関連、⑥請求関連、⑦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、⑧防災関連、⑨送迎関連、⑩部内研修関連について、順次引継ぎを行った。                                                                                            | 特に⑥については、重要度が高いため、知識及びスキルの統一化を行い、異動組がフェードアウトしながら、年内での引継ぎを完了している。引き続き各分野毎に、双方の事業所間で連携を取りながら対応していく必要がある。                                  |
| ③重心を含めた定員の変更の可能性模索 | 重心定員は、開始時の5名から3倍となる15名へ拡大したが、通所事業所の定員22名の内15名が重心となることで、中途障害者や比較的障害が軽い方の受入れが難しくなっている側面がある。しかし、地域で暮らす在宅の方についても、医療の進歩と共に重度化が課題となっており、区分5以下の方からの利用希望は少ない状況にある。既存の利用者へのサービス提供に大きな影響を及ぼさないよう配慮しながら、利用希望調整を行っていく。 | 通所と入所の生活介護80名枠を81名以上にした場合は、大規模減算の対象となり基本単価が0.9%程度減算になることや、重心定員を16名以上にした場合は、新たな医療職の配置が必要となるため、現行の入所58名、通所22名を維持していくことが安定した事業運営に繋がると判断した。 |
| ④通所事業所の安定的運営       | 特別支援学校卒業生の男性2名が令和7年4月から利用を開始した。更に7月に男性、11月に女性、令和8年1月に男性が利用を開始している。一方で、令和7年2月に男性、9月に女性が施設入所し、8月と12月に各1名が逝去され、登録利用者数は36名となつ                                                                                  | 利用者枠の空きが発生した場合に、順次利用希望待機者の面談及び送迎調整を行った。現時点で、新規利用待機者3名（男性2名、女性1名）を把握して                                                                   |

|                      |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      | <p>ている。また、併用事業所閉鎖に伴い、週 2 日利用していた方を週 4 日に変更した。</p>                                                                                                                    | <p>いる。引き続き、曜日毎の利用予定者数及び職員配置状況を考慮し、調整を行っていく。</p>                                                                                                                                                                     |
| <p>⑤IT・SNS 対応力強化</p> | <p>利用者・家族へのメール対応、職員間での LINE 対応は継続出来ている。また、活動報告に関してはインスタグラムにより、リアルな状況を即座にお伝え出来るようになっている。園内研修、外部との各種会議、職員採用面接等については、適宜リモート（ZOOM）の活用が出来ており、物理的な移動時間や印刷物の軽減にも繋がっている。</p> | <p>デジタルリハビリテーション器具の導入を契機に情報通信機器の活用が広がった。各感染症に関して、基礎疾患を有する重度身体障害者の重症化が懸念されるため、フロア移動等の制限を一定保ち、リモート（ZOOM）を駆使した交流会を定例化したことで、利用者の楽しみとなると共に職員の遂行スキルが向上し、それが職員面接等にも活かされている。インスタグラムに関しては、操作出来る者が限定的なため、更なる対応者の育成が必要となる。</p> |

## 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                                                                                         | 年間取組経過                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 年間評価                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>①利用者、家族に負担を強いることなく、室長の交代を行い、計画相談の利用者のみならず、地域の福祉関係者、行政から計画相談支援事業所として信頼される事業所、体制づくりを行う。</p> | <p>年度途中から新規事業におおしす室長が異動するため、4月に採用面接、5月1日付で職員を採用した。時間的制約から利用者の個別性に対し時間をかけた引継ぎは難しいが、採用職員の経験値が高く利用者、関係者に引き継ぎに関わる困りごとは出ていない。外部的には当面3名体制の事業所となるが、年度途中からの異動を見越した事業所づくりに対して、日野市及び関係者の理解が得られている。</p> <p>利用者数は、年度当初に6名を他事業所へ引き継ぎ、削減目標の90名以下を一旦達成したが、新室長が担当した24名が5月に加わり111名となったが、計画相談の実施に支障は出ず一定の対応力を維持した。</p> <p>室長交代後の体制変更として、人材育成の観点から、利用者の状況、ケースの難易度、関係機関との関係性等をすり合わせ担当制を導入した。合わせて、日々の共有会議を継続するとともに、月1回の会議で情報共有、ケース検討、進捗確認を行い、事業所として支援の質の維持・向上を図った。</p> | <p>相談支援専門員は地域資源や関係機関とのネットワークを基盤に業務を展開する性格上、人材育成に時間を要する。単独で安定した支援を担うまでに概ね3年、主任相談支援専門員は地域での役割を担うことから実施機関の推薦且つ7年以上の経験が求められるなど、マンパワーの依存度が高い。こうした事実を踏まえ、室長を外部より採用する方針を立て、地域の中核事業所としての機能維持を優先させた。5月の採用後すぐに日野市地域自立支援協議会委員として各種会議に参画し、次年度から相談支援部会の副部長を担う。</p> |
| <p>②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。</p>                     | <p>日野市地域自立支援協議会（5/12、2/12）、日野市障害者差別解消支援協議会（6/22、7/22、2/2）、日野市医療的ケア児支援協議会（8/20、2/17）委員で参画した。</p> <p>日野市地域相談支援部会（7/12、1/20）、日野市医療的ケア児等コーディネート事業者連絡会（4/24、7/2、8/1、1/21）、日野市相談支援事業者連絡（5/29、9/18、11/11、3/18）に参加した。</p> <p>東京都相談支援専門員現任研修の実習受入（7/12、12/16、12/22）、東京都自立支援協議会（6/13、8/26、12/12、2/2）、東京都ピアサポート研修検討委員会（5/26、10/24、3/13）、東京都ピアサポート研修ファシリテーター（9/4、9/8、9/10、9/16、9/19、9/30、11/17、11/26、2/20、3/2）を実施した。</p>                                      | <p>日野市から受託している医療的ケア児コーディネート事業も継続性が確保され、市および関係機関との関係が維持された。</p> <p>一方で、市直営での基幹相談支援センターの設置や地域生活支援拠点の整備に向けた検討が進むなど、日野市の相談支援体制は大きな転換期にある。加えて、近年は高次脳機能障害等、複合的かつ専門的対応を要するケースの増加が顕著にあり、3月に高次脳機能障害支援者養成研</p>                                                  |

|  |  |                                                                                                                                                                  |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>修を受講した。研修で得た知見・技術を令和8年度の実務につなげる。</p> <p>また令和9年度の地域生活支援拠点の設置検討に市の依頼で参加（8/25、2/3）し、地域課題の共有と体制整備に関与している。</p> <p>東京都ピアサポート研修検討委員も引き継がれ、東京都の人材育成に事業所として協力している。</p> |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 2) 多摩療護園との連携

|                                               |                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①『多摩療護園 地域移行等意向確認の指針』のマニュアルづくりを行い、具体的運用を検討する。 | <p>厚生労働省の意思決定支援ガイドラインを基に、令和6年度報酬改定に対応する「地域移行等意向確認の指針（多摩療護園版）」および情報シート、アセスメント表の書式を作成した。生活部リーダー会議（7/22）で説明を行い、地域連携エンパワメント委員会の研修で意思決定支援と意向確認指針の職員周知を図った。具体的運用の検討を生活部と行い、運用体制の構築で連携した。</p>                                                             | <p>法人が重視してきたエンパワメントやピアカウンセリングを踏まえ、意向確認マニュアル、具体的運用についてピアサポートの活用を前提に方向性を探った。具体的な運用、実務レベルでの調整、勤務形態を踏まえたピアサポーターの関わり方など課題を残すも、次年度も生活部と連携して確かな運用の実現を目指す。</p> |
| ②地域連携エンパワメント委員会の運用をフォローする。                    | <p>ピアカウンセリング（月2回）、自立生活プログラム（月1回）を自立生活センター昭島と実施した。その中で令和5年に地域移行した元利用者宅と園パソコンをオンラインで繋げ、地域生活の様子を利用者が直接本人に話を聞く座談会の開催、公共交通機関で高尾山に行き、公道での車椅子の操作など外出時のポイントをピアサポーターと精査した。</p> <p>また自立生活センター町田ヒューマンネットワーク副理事長の堤氏を招き、『その人らしく生きるための支援～自立生活運動と当事者から見た施設』利用</p> | <p>引き続き自立生活センター昭島と連携するが、利用者のニーズにより自立生活センター立川など、連携先を選ぶことが出来るネットワーク体制が求められ、次年度も連携先の確保、開拓を継続する。</p>                                                       |

|                           |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | 者含む研修をエンパワメント委員会として開催した。                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                               |
| ③東京都地域移行促進コーディネート事業を取り組む。 | <p>年度当初は引継ぎを兼ね、おあしす職員 3 名で事業者連絡会（7/4）に参加し、第 2 回事業者連絡会（10/20）は 2 名で参加した。室長交代のタイミングで担当ブロック 20 施設に対し、地域移行および地域移行に関する意向確認等のアンケート調査を実施し、16 施設から回答を得た。2/25 には、ブロック会議「地域移行及び意向確認マニュアルについて」を多摩療護園で開催し、10 施設 20 名および東京都担当職員の活発な意見交換があった。</p> | <p>本事業は平成 25 年 1 月から担当者が固定されたため、担当施設及び地域の協力事業所、東京都が重要視するピアサポーターとの連携など、ネットワークづくりを改めて図った。その手立てにアンケート調査及びブロック会議を活用した。令和 8 年 4 月にこれらの内容を今年度後期報告と合わせ東京都に報告する。次年度、アンケート結果やブロック会議での意見を精査しながら、本事業の方向性および取組みを検討する。</p> |

## VI 各委員会業務報告

## 安全衛生委員会・感染症対策委員会

### 1) 令和7年度方針

- ・ 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。
- ・ 感染症対策を徹底させ、利用者・職員の健康を守ります。
- ・ 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30日、5月28日、6月25日、7月30日、8月27日、9月26日、10月29日、11月26日、12月24日、1月28日、2月25日、3月25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

7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日実施 集団検診受診者128人

※業者から出された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に関しては、検査費用が上がったとしても8年度以降も2日体制を維持することとした。

#### ② 深夜業務従事者 3月4日、11日実施 実施者48人

#### ③ インフルエンザ接種 11月5日実施 集団接種実施者 職員 104人

利用者 71名 入所58名中57通所38名中園接種14名

#### ④ 腰痛健診

実施者 9月実施、98人、2月実施（問診、触診のみ）96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130人、実施者114人、回収率は87.69%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。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7年度、労災は2件発生した。1件は生活部生活支援員が利用者の急激な体動を避けようとして腰痛となったケース、もう1件は地域福祉部生活支援員が車両の中で車いすの固定を行おうとして無理な姿勢をとったため腰痛となったもの。生活部のケースでは12日間の休業が発生している。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7年度、延べの感染者は生活部利用者3名、地域福祉部利用者2名、職員12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6人（内3名が罹患）となった。6年度、施設内集団発生状態（クラスター）が発生し利用者4名が相次いで入院する事態となったが今期はこうした集団発生はなかった。なお、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分けし、それぞれのレベルに応じた感染症対策を実施した。

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。抗原定性検査キットに関しては家族等が罹患した場合に当該職員に配布する体制とし、予め全体に配布する対応は取りやめた。

利用者に対するワクチン接種については、11月に実施し、54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。

#### 9) 職場改善ビフォー&アフターについて

7年度は実施年となったため対応した。優秀賞には庶務受付に外来者用の時計を設置するとする提案、産業医賞に外来者用下駄箱にナンバリングし使用した場所を分かりやすくするとする提案がそれぞれ受賞した。

- 10) 食中毒防止の啓発としてフードスタンプによる細菌検査を6月に実施した。検体接種箇所は30か所とし、大腸菌群及び一般生菌を調査した。職員の手から大腸菌、一般生菌が共に検出されたため手洗いの徹底を改めて指示した。

## 1) 年間活動実績

### ①委員会の開催状況と基本方針の確認

法人の定める「身体拘束等の適正化のための指針」に基づき、虐待防止委員会と身体拘束適正化委員会を一体的に運営した。委員会は年間3回（7月、11月、3月）開催し、身体拘束廃止・虐待防止に関する課題共有、事例検討、研修計画の確認などを行った。委員会では以下の基本理念を改めて周知し、日常支援における意識向上を図った。

- ・ 身体拘束は原則禁止であり、廃止に向けて不断の努力を行う
- ・ 「やむを得ない」の安易な判断を避け、創意工夫による代替支援を優先する
- ・ 利用者の尊厳・主体性を最優先に考える
- ・ 身体拘束が必要となる場合は、三要件（切迫性・非代替性・一時性）を厳格に確認する
- ・ 実施時は本人・家族への説明、記録、解除に向けた再検討を徹底する
- ・ これらの方針は、委員会および研修を通じて全職員に周知した。

### ②虐待防止研修体系の見直しと合同研修の実施

令和7年度は、虐待防止研修機会を年4回から年2回へ再編し、視聴期間を2か月間とすることで、勤務形態に応じて受講しやすい体制を整えた。

研修内容として、1回目（8月6日）は座学とセルフチェックアンケートの結果を基に実施。2回目（11月12日）は東京都の伝達研修を実施している。

#### ■第1回 虐待防止研修

- ・ 日 時 8月6日（水）14:00～15:30
- ・ 講 師 岩谷園長
- ・ 内 容 虐待防止の基礎、セルフチェックアンケートの振り返り、身体拘束適正化の基本理念
- ・ 受講者 37名

#### ■第2回 虐待防止研修

- ・ 日 時 11月12日（水）14:00～15:30
- ・ 講 師 生活部 内山職員 地域福祉部 前川職員
- ・ 内 容 東京都虐待防止研修伝達研修（虐待防止・身体拘束適正化の最新動向）
- ・ 受講者 80名

※短時間パート職員にはパワーポイント資料を配布し、受講機会の確保に努めた。

## 2) 次年度課題

虐待防止研修については、研修が複数回に分かれていることにより受講内容にばらつきが生じるという課題が残った。そこで次年度は、セルフチェックアンケートと東京都の伝達研修を組み合わせ、2時間の研修として再構成することで、研修を一本化し、全職員が均一した内容を受講できる体制を整えていく方針である。これにより、虐待防止と身体拘束適正化に関する基礎的理解を全職員が共通して持つことを目指し、支援の質の向上と組織全体の意識統一を図っていく。

## 1) 年間活動実績

- ① 普通救命講習訓練 令和7年9月24日 参加職員：生活部13名、地域福祉部5名、庶務部1名  
心肺蘇生法・AED操作・気道異物除去など一次救命処置の基本を習得した。実技中心の内容で、緊急時に落ち着いて対応するための基礎力向上につながった。
- ② 防災訓練（地震） 令和7年6月18日  
地震発生時の初動対応、利用者の安全確保、避難経路の確認を目的として実施した。揺れの最中の行動、家具転倒リスクの再確認、避難誘導の流れを確認した。
- ③ 防災訓練（火災） 令和8年2月25日  
火災発生時の通報、初期消火、避難誘導を中心に訓練を実施
- ④ BCP研修 令和7年10月15日  
テーマ：「備蓄品の確認、倉庫の場所、避難経路の確認」  
受講者31名（録画受講8名）  
災害時に必要となる備蓄品の種類・保管場所、非常用電源・ポータブル電源の使用方法、車いす利用者の階段避難、多文化対応（やさしい日本語）など、実践的な内容を扱った。  
アンケートでは「大変良かった」「良かった」が多数を占め、備蓄品の把握不足、避難経路の理解不足、多文化対応の課題など、今後の改善点も明確になった。
- ⑤ 夜間訓練（火災） 令和7年10月27日 20:50～21:20  
想定：4階4-29号室からの出火  
参加者：約50名（4階利用者・ショートステイ利用者・夜勤職員・防災委員・公舎応援職員）  
今年度より夜間はアズビル（設備担当者）が常駐していないため、夜勤者が受信機操作、消防・警察対応、情報共有などすべての初期対応を担う必要があることを再確認した。  
課題として、不在確認マグネットの未設置、報知器停止による連絡手段の制限、公舎への放送が届かない問題などが明らかになり、改善策として災害用放送・トランシーバー・PHSの運用徹底、公舎職員の発報音による即時駆け付けなどを決定した。

## 2) 各部署での取り組み

- ① 防災自主点検  
各部署で毎日実施した。ただし、防火管理者および管理権限者の確認が不十分であり、今後の改善が必要である。
- ② 防災備品の点検  
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に変更した。防災ヘルメットについては一部入れ替えを行った。
- ③ 生活部
  - ・夜間防災訓練（火災）を10月27日に実施
  - ・個別生活支援担当者による防災自主点検を3月に実施
  - ・生活部職員連絡先一覧表の更新を随時実施
  - ・スタッドコール対応訓練を実施
- ④ 地域福祉部
  - ・送迎時に災害が発生した場合の対応訓練を定期的に変更
  - ・ノロウイルス感染対策として嘔吐時対応訓練を実施

- ・災害時の避難場所・避難経路の確認を実施
- ・スタッコール対応訓練を実施

⑤ 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て実施した。

3) 総括

令和7年度は、災害対応力の向上を目的とした多様な訓練・研修を実施し、職員の防災意識と実践力の向上につながった。特に、備蓄品の把握、避難経路の確認、夜間帯の初期対応体制の強化、多文化対応など、実災害を想定した内容が多く、職員からも高い評価を得た。

一方で、備蓄品管理、情報伝達手段の周知、車いす避難の技術、多文化対応など、継続的な改善が必要な課題も明確となった。今後も定期的な訓練と研修を重ね、利用者の安全確保と事業継続体制の強化に努めていく。

## 研修委員会

1) 今年度の取り組み

- ・各研修の担当職員（講師）が、研修後に集計結果をもとにしたコメントをサイボウズの当該スレッドへ掲載し、学びの共有を促進した。
- ・ZOOMを活用したオンライン受講機会を提供し、勤務形態に応じた柔軟な受講環境を整えた。
- ・大規模災害に備えたBCP（業務継続計画）訓練を実施し、災害時の対応力向上を図った。
- ・共有データフォルダを活用し、研修動画や資料の視聴機会を確保した。
- ・今年度の必須研修は「虐待防止」と「ハラスメント防止」とし、視聴期間を2か月に設定することで受講率の向上を図った。

2) 研修実施内容一覧

| 日 程    | 内 容           | 担 当        | 受講者数 |
|--------|---------------|------------|------|
| 4月16日  | 事業計画報告        | 園長         | 27名  |
| 5月28日  | 財務研修          | 理事長・園長     | 35名  |
| 6月11日  | エンパワ研修①       | 園長         | 29名  |
| 6月18日  | 防災訓練（避難経路）    | 荻原C L      | 15名  |
| 7月9日   | ハラスメント防止研修①   | 園長・徳久S L   | 43名  |
| 7月23日  | 企画研修（手話）      | 研修員        | 21名  |
| 8月6日   | 虐待防止研修①       | 園長         | 37名  |
| 8月27日  | 外部講師派遣①（対人倫理） | 研修委員       | 16名  |
| 9月17日  | ハラスメント防止研修②   | ハラスメント委員会  | 76名  |
| 9月24日  | 普通救命講習        | 防災委員会      | 19名  |
| 10月15日 | BCP大規模災害訓練    | 防災委員会      | 31名  |
| 11月12日 | 虐待防止研修②（伝達研修） | 内山職員・前川栄職員 | 80名  |
| 12月10日 | リスクマネジメント研修   | リスク委員会     | 24名  |
| 1月21日  | エンパワメント研修②    | エンパワ委員会    | 29名  |
| 1月28日  | 外部講師派遣②       | 研修委員会      | 23名  |

|       |                |             |     |
|-------|----------------|-------------|-----|
| 2月18日 | 嚙下・姿勢学習会       | 管理栄養士・作業療法士 | 35名 |
| 3月18日 | 支援記録の書き方（伝達研修） | 川本SL・清水裕SL  | 34名 |

### 3) 外部研修の参加状況

| 日 程        | 内 容             | 参加職員                 |
|------------|-----------------|----------------------|
| 6月19日～20日  | 関ブロスキルアップ研修     | 荻原CL                 |
| 7月11日      | AI（Copilot）の活用  | 幸職員                  |
| 9月11日～12日  | 全国研修            | 園長 高橋管理栄養士 田中職員 須田職員 |
| 10月16日～17日 | 関ブロ研修           | 園長 荻原CL 淵上職員         |
| 2月9日～3月6日  | 障害者虐待防止マネージャー研修 | 清水裕SL 柳沢SL           |

※その他、不特定喫煙吸引等研修に生活部3名、地域福祉部2名が受講。またサービス管理責任者養成研修（基礎）を地域福祉部職員1名が受講した。

### 4) 次年度の懸案事項

次年度は、研修内容の質向上と体系的な学習環境の整備を目的として、以下の点に取り組む。

- ・ 権利擁護・虐待防止研修に、意思決定支援および身体拘束に関する内容を組み込む。
- ・ ハラスメント防止研修に、職場復帰プログラムや心の健康づくりの内容を追加し、より実践的な研修とする。
- ・ 防災訓練にBCPの視点を取り入れ、炊き出し訓練や施設間連携を含めた実践的な内容へと発展させる。
- ・ 火災・地震・夜間訓練を順次BCP訓練として位置づけ、災害対応力を強化する。
- ・ 感染対策については、各部署での実施を徹底し、組織全体の衛生管理体制を強化する。

## ハラスメント防止委員会

### 1) 年間活動実績

#### ①相談・事案への対応

「サイボウズ」上での勤務調整に関する不適切な発言について相談が1件寄せられた。

#### 事案の概要

- ・ 職員全体への「サイボウズ」上での勤務調整に関する書き込みにおいて、特定の職員を名指しし、休暇取得に対して事実上の制限を求める内容が公開の場で発信された。
- ・ 休暇取得は法的に保障された権利であり、公開の場での名指しによる圧力は心理的負担を与えるもので、ハラスメントに該当する可能性があると判断した
- ・ 本件は「ハラスメントと認定はしていない」が、ハラスメントに該当する可能性がある事案として扱った。

#### 委員会としての対応

- ・ 関係職員に対し、ハラスメント防止の観点から注意喚起を実施。
- ・ 全職員へ「休暇取得への不当な圧力はハラスメントに該当する」「公開の場での名指しは控える」旨を周知した。

## ②職員研修の実施

ハラスメント防止研修を全職員対象として2回実施した。

### 研修内容

- ・「職場復帰プログラムと心の健康について学ぶ」
- ・「職場におけるハラスメントについて」

### 参加状況

- ・第1回：43名参加（動画視聴含む）
- ・第2回：76名参加（動画視聴含む）

## 2) 総括

研修アンケートでは、無意識バイアスやグレイゾーン事案の難しさ、日常の言動が相手に与える影響について多くの気づきが寄せられ、「誰もが加害者・被害者・第三者になり得る」という認識が共有された。特に、伝え方や関係性によってハラスメントとなり得る点、相談しやすい環境づくりの重要性、見て見ぬふりをしない姿勢、カスタマーハラスメントへの理解などが強調され、職員自身の言動を見直す前向きな意見が多数みられた。全体として、相手を尊重し安心して働ける職場づくりに向けた意識が高まる研修となった。

「サイボウズ」上での不適切な発言事案が発生し、「公開の場での名指し」「休暇取得への圧力」という課題が明確となった。ハラスメントは表面化しにくい一方で、周囲が違和感を覚えている場合も多い。小さな段階で相談できる環境づくりと、組織的な課題を個人に転嫁しない仕組みづくりが重要である。委員会としては、引き続き「相談しやすい職場環境の整備」「ハラスメント防止研修の継続」を通じて、働きやすい職場づくりを推進していく。

## リスクマネジメント委員会

### 1) 概要

令和7年度の「ひやりハット報告」は277件で、前年度の322件から約50件減少した。ひやりハットは「ミスの報告」ではなく「次につなげるための気づきの共有」であることを継続して周知してきた結果、単なるミスの指摘ではなく、改善につながる質の高い報告が増えている。

#### ■生活部の取り組みと課題

生活部では、前年度に引き続き、生活部向けのリスクマネジメント周知メッセージを活用し、発生した事象の注意喚起や、定期的に起きる事案の掲示を継続した。しかし、周知している手順が守られず、事故・インシデントにつながった事案が7件発生した。この状況から、現体制では周知力が十分でないと判断し、次年度は生活部の人事異動も踏まえて、サブ・リーダー以上の役職者をリスク委員とする体制へ変更することを生活部リーダー会議で提案し、承認された。

次年度は、リスクマネージャーは引き続き生活部男性リーダーが担うが、周知の役割は役職者全体で取り組む体制へ移行する。

#### ■地域福祉部の体制変更

地域福祉部では、今年度のリスクマネージャーである男性リーダーが新規事業所へ異動となるため、次年度は現リスクマネジメント委員のサブ・リーダーがリスクマネージャーを担当することとなった。

### 2) インシデント・事故報告の状況

- ・インシデント報告：16 件（前年度 22 件）
- ・事故報告：12 件（前年度 17 件）
- ・合計：28 件（前年度 39 件）

#### ■インシデントの特徴

通所迎えの失念、ネブライザーの重複実施など、これまでに見られなかった新しい種類のインシデントが発生した。

業務の多様化に伴う混乱をいかに抑制するかが、今後の重要な課題となる。

#### ■事故報告の内訳

最多：バルーンカテーテル関連 4 件

誤薬：昨年度 0 件→今年度 1 件（過剰服薬）

#### ■車両事故の減少

前年度末に実施した「リフト車運転時の注意点動画」の視聴により、運転技術の向上だけでなく、「事故を起こしてはならない」という意識が高まった結果、今年度 3 件（前年度 8 件）と大幅に減少した。引き続き、安全運転の徹底を図る。

#### 3) リスクマネジメント研修の実施

- ・テーマ：「ロールプレイから移乗介助のリスクを学ぶ」
- ・内 容：時間制限を設けたロールプレイを実施し、実際の現場での切迫感に近い心理的プレッシャーの中で対応を体験してもらった。ロールプレイ後にグループでの振り返りにより、新たな気づきや改善策を共有できた

#### 4) 書類管理体制

前年度に引き続き、生活部リスクマネージャーが書類管理を一括して行う体制を継続した。年度内に委員会が処理すべき書類はほぼ完了している。

次年度は体制変更に伴い、各部署のリスクマネージャーと庶務部リーダーが協力して書類処理を行う体制へ移行する予定である。

#### 5) 実施状況（委員会・研修）

- ①リスクマネジメント委員会 7 月 24 日  
9 月 26 日  
3 月 16 日
- ②リスクマネジメント研修 12 月 10 日

### 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9日、5月7日、6月4日、7月2日、8月13日、9月10日、10月8日、11月5日、12月3日、1月14日、2月4日、3月11日  
外部運営委員が持ち回りで、利用者・職員懇談会に参加。
- ・定例会 4月25日、5月23日、6月27日、7月25日、8月22日、9月26日、10月24日、11月28日、12月26日、1月23日、2月27日、3月27日

## 3) 主な苦情等と対応

### ① 接遇・職員対応に関するもの

#### 〈主な苦情〉

- ・基本動作（更衣・吊り具・食事介助・手指消毒など）が職員によって異なる。
- ・言葉遣いが「ため口」に聞こえることがある。
- ・一方で「かしこまりました」など過度な敬語も不快との意見。
- ・PHS 対応時に名乗らない職員がいる。
- ・行事参加を強制しないしてほしい。

#### 〈対応〉

- ・研修内容を整理し、基本動作の統一に向けてマニュアル改訂を検討。
- ・接遇研修で適切な言葉遣いの具体例を示し、全体へ周知。
- ・PHS 対応時の名乗りを再徹底。
- ・行事参加は本人意思を尊重することを職員へ再周知。

### ② 設備・環境に関するもの

#### 〈主な苦情〉

- ・入口ドアを軽くしてほしい（建替え時）。
- ・3階男性機械浴の異音。
- ・浴槽ストレッチャーのマジックテープが劣化し痛い。
- ・部屋の照明がまぶしい。
- ・夜間の自動ドア・リフトの音が気になる。
- ・夜間に工事のような音がする。
- ・冷房のこまめな ON/OFF が負担。
- ・食堂の冷房が寒すぎる。
- ・3階廊下が寒い。
- ・リフトのリモコンコードや緊急紐が顔に当たる。
- ・4階非常口案内板の破損。
- ・4階ナースコールの呼び出し音が鳴らない。
- ・居室換気扇の音が大きい。

#### 〈対応〉

- ・機械浴・ストレッチャーの点検を行い、必要部品を交換。
- ・照明・冷暖房設定を見直し、階ごとに調整。
- ・夜間の騒音について業者点検を依頼し、調整可能箇所を改善。
- ・ナースコール不具合・案内板破損は修繕済み。
- ・換気扇の騒音について業者へ点検依頼。

#### 4) 総括

年間を通して 設備・環境の不具合の報告が多かった。備品の定期更新から都度修繕に切り替えて数年が経過しており、老朽化が蓄積しやすい状況が背景にあると考えられる。しかし予算の関係から定期更新に戻すことは難しく、今後も都度修繕を継続していく方針であることを利用者へ説明し、理解を得ている。そのうえで、安全性に関わる箇所や生活への影響が大きい箇所から優先して対応することを伝えた。

### 地域連携・エンパワメント委員会

#### 1) 令和7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、学習会等の情報集約を行い、『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意向確認のマニュアル（多摩療護園 地域移行等意向確認の指針）、具体的運用の在り方を生活部と協議する。

#### 2) 年間活動実績

|    |     |                                                                                          |        |
|----|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 4月 | 3日  | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者3名  |
|    | 11日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者4名  |
|    | 22日 | 園内自立生活プログラム「障害って何だろう？」                                                                   | 参加者5名  |
| 5月 | 9日  | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者3名  |
|    | 16日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者3名  |
|    | 27日 | 園内自立生活プログラム「ストリートビューで好きなところに行ってみよう」                                                      | 参加者5名  |
| 6月 | 9日  | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者2名  |
|    | 11日 | 研修：<br>「“その人らしく” 生きるための支援～自立生活運動と当事者から見た施設～」<br>講師：NPO 法人自立生活センター町田ヒューマンネットワーク 副理事長 堤愛子氏 | 参加者29名 |
|    | 20日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者3名  |
|    | 26日 | 園内自立生活プログラム「リモートで地域生活を見てみよう」                                                             | 参加者7名  |
| 7月 | 11日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者1名  |
|    | 18日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者3名  |
|    | 22日 | 園内自立生活プログラム「公共交通機関の困りごととあるある話」                                                           | 参加者2名  |
| 8月 | 15日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者2名  |
|    | 26日 | 園内自立生活プログラム「そもそも自立ってなに？」                                                                 | 参加者3名  |
| 9月 | 12日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者1名  |
|    | 19日 | ピアカウンセリング                                                                                | 参加者2名  |
|    | 30日 | 園内自立生活プログラム「身体障害者福祉法の制度について」                                                             | 参加者3名  |

|     |     |                                                         |          |
|-----|-----|---------------------------------------------------------|----------|
| 10月 | 17日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 1 名  |
|     | 24日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 1 名  |
|     | 28日 | 園内自立生活プログラム<br>「障害者がどのように一般の生活に入り込んでいくのか/府中療育センター闘争を学ぶ」 | 参加者 2 名  |
| 11月 | 14日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 21日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 25日 | 園内自立生活プログラム<br>「高尾山で季節を感じよう/公共交通機関に乗ってみよう」              | 参加者 1 名  |
| 12月 | 12日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 19日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 1 名  |
| 1月  | 16日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 21日 | 研修：「意思決定支援（意向確認マニュアルについて）」                              | 参加者 29 名 |
|     | 23日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 1 名  |
|     | 27日 | 園内自立生活プログラム「権利って何だろう？」                                  | 参加者 2 名  |
| 2月  | 13日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 20日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 24日 | 園内自立生活プログラム「社会資源って何だろう？」                                | 参加者 2 名  |
| 3月  | 13日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |
|     | 24日 | 園内自立生活プログラム「防災って何をすればいいの？」                              | 参加者 1 名  |
|     | 27日 | ピアカウンセリング                                               | 参加者 2 名  |

### 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。
- ・6月11日の職員研修、数年ぶりに利用者・職員ともに参加する合同研修を開催した。
- ・「社会福祉法人東京緑新会多摩療護園 地域移行等意向確認の指針」として意向確認マニュアルの作成できた。具体的運用や取り組みは、次年度実施ながら検討していく。

## 食生活委員会

### 1) 年間活動実績

#### ①食事提供の改善と新たな取り組み

利用者の嗜好や安全性を重視し、食事内容の見直しや新たなサービス提供に取り組んだ。

#### ■ミキサー粥からゼリー粥への移行

- ・5階から試行を開始し、対象者全員の確認を経て順次移行した。
- ・一部、食事量が低下した利用者については個別対応としてミキサー粥へ戻すなど、柔軟な対応を行った。

#### ■バイキング形式の提供（6月・2月）

- ・嗜好調査を反映し、フルーツバイキング・デザートバイキングを実施。

- ・ 厨房職員がワゴンサービスで各テーブルを回り、その場で盛り付ける形式とした（感染状況によりカウンター方式へ切替可能な体制を確保）。
- ・ 5階は盛り合わせ形式で提供した。

#### ■非常食献立の展示（防災の日）

- ・ 9月1日より1週間、非常食献立（9回分）を展示し、災害時の食事提供の理解促進を図った。

#### ②衛生管理の強化

##### ■フードスタンプ調査の実施

- ・ 食堂テーブル・個人カゴ・職員の手指など複数箇所で一般生菌・大腸菌群が検出された。
- ・ 結果を受け、食前後のテーブル消毒、職員の手洗い徹底を再度周知した。

##### ■調味料管理の見直し

- ・ 卓上調味料の衛生面を改善するため、安全衛生委員会で協議し、乾燥庫対応ボトルへ変更。
- ・ 3・4階は厨房とフロアで役割分担しながら管理を行う体制へ移行した。

##### ■製氷機の衛生管理

- ・ 氷使用量が増える時期（6月）に合わせて清掃を実施。
- ・ 利用者が自力で使用するケースもあるため、使用前のアルコール消毒の徹底を再確認した。

#### ③年末年始の食事・乳製品対応

- ・ 年末年始の献立は昨年度と同様の内容で提供。
- ・ 鏡開きについてはアンケートを実施し、担当者が個別に確認したうえで安全に配慮して実施した。
- ・ 乳製品の納品業者変更に伴い、1/1～1/5は乳製品提供を休止し、1/6より再開した。

#### ④調査・アンケートの実施

- ・ 毎年の定例項目に加え、希望するバイキング内容、好きな鍋料理、苦手なメニュー（魚・肉）、好きなカレーの種類、を新たに調査項目として追加した。
- ・ 委員が各担当利用者へ聞き取りを行い、管理栄養士が集計し、4月の懇談会で結果報告を行う流れを整えた。

#### ⑤食堂環境整備と安全対策

- ・ フードスタンプ結果を踏まえ、清掃・消毒の徹底を継続。
- ・ 残飯にスプーン・箸・ティーパーックが混入する事案が複数発生し、生ごみ処理機の故障リスクが指摘された。

→分担表への注意書き掲示、委員による声掛け強化など、視覚的・行動的な対策を開始した。

#### 2) 委員会開催状況

- ・ 利用者委員4名、管理栄養士、生活部職員を中心に、年間を通じて継続的に協議を行った。

第1回：2025年 5月22日

第2回：2025年 8月28日

第3回：2025年11月 6日

第4回：2026年02月12日

#### 3) 総括

令和7年度は、食事の質向上と衛生管理の強化を中心に、利用者の意見を反映した食事提供を進めることができた。特に、ゼリー粥への移行やバイキング形式の再開など、新しい取り組みをスムーズに実施できたことは大きな成果である。

一方で、残飯への異物混入や調味料管理の課題など、日常的な衛生意識の徹底が求められる場面も多く見られた。これらの課題に対しては、委員会として視覚的な注意喚起や職員への声掛けを継続し、改善に向けた取り組みを進めていく必要がある。