

令和2年（2020年）度社会福祉法人東京緑新会事業報告

1) はじめに

①令和2年度事業計画の柱は利用者の「重度、高齢、病弱化」の進行の中で、どのように支援の質を確保するのか、という点にあった。平成29年度713人だった欠員日数は（入院、外泊含む）、同30年度以降1千日を超え、2年度は延べ1,276日となっている。お亡くなりになった利用者は5人、医療的支援の必要性から療養型病床等に移られた利用者は2人となった。

こうした、私たちの予想をはるかに超えたスピードで進行する利用者の様態変化は、必然的に利用者支援の在り方の変更を迫っている。それは、単に支援対象者が変化したことによる既存の支援方法の変化にとどまらない。障害者支援の質は、当事者とのかかわりあいの中で変化する。障害当事者である利用者と、健常者としての職員相互のかかわり、軋轢の過程で職員は当事者性を学び、自己の支援の質を見直し高めることができる。こうした過程が利用者「重度、高齢、病弱化」の中で減少していくと、結果、利用者支援の質は職員の都合による「職員主導」の面を強めてしまう。

一方で、利用者の頻繁な「異動」は、受け入れる職員に過重な負担と支援体制の弛緩を強いる。面談から、資料作成、新規利用者支援の基礎作りと見直し作業を短時間で作りだし支援体制を構築・実施しなければならない負担と、長期間にわたる利用者欠員による業務中断は、職場モラルの低下と緊張を反復させる。また、この間、国は「介護報酬の基本単価を下げ、加算により支援内容に付加価値を与える」という施策を強めてきた。こうした考え方は、正論ではあるが、行き過ぎると職員と利用者の関りを疎遠にしてしまう。

令和3年度の介護報酬改定では、施設入所支援の報酬単価において新たに「口腔衛生管理の充実」が掲げられた。これは、入所者の死亡原因の上位となる肺炎を防止するための口腔衛生に焦点を当てた施策であるが、日常的に行われているADL介助を超えて「衛生管理体制」を問い、ここに関わる膨大な作業を強いる（加算申請については当面保留）。

こうした、いわば直接介助外の事務的作業の増加は、前述した要因にも規定され、「利用者と直接向き合う時間と意識」の減少を生み出してしまう。

令和2年度、第3回理事会でも触れたが、令和2年4月に実施した多摩療護園実態調査では、7年前の調査と比して推定される支援量が全体で23.5%も増加している一方で、IADLの低下が顕著になっている実態が浮き彫りになった。これは、医療的ケアや見守り等の支援業務の増加と、精神疾患や知的障害を持つ利用者などに対する必要な支援、利用者と時間をとってコミュニケーションをとり支援する機会と時間が減少していることを意味する。本来ならば、利用者の「重度、高齢、病弱化」の中でも最も支援をする利用者に必要な支援が後回しにされている。また、相次ぐ服薬事故においても、薬を服薬する利用者の存在

そのものが職員の認識から抜け落ちている事例が相次いでいる。

②職員、特に女性支援員及び看護師の欠員状況は改善されていない。女性生活支援員の欠員はこの間、断続的に存在したが、2年度から3年度にかけての状況は極めて深刻である。役職者の本来業務である、個別支援体制の見直しと、利用者「重度、高齢、病弱化」に対処するとともに、職員とのコミュニケーションに割くべき時間のほとんどを、欠員による現場業務の補填・穴埋めに回さざるを得ない現実が事業計画の進捗に影響するばかりではない。

当園では平成27年の法改正前の平成22年から職場のストレスチェック体制を独自で行ってきた。職場ストレス度は、「労働の負荷」と「仕事のコントロールの度合」を一定の係数でかけ合わせ算出するが、ストレス度を加減する最大の要因は「同僚及び役職者の支援」であることがはっきりとしている。

どんなに仕事が厳しくても、仲間、特に役職者の支えがあれば、現場職員のストレス度は低減する。こうした当たり前の体制が、欠員のために機能せず、結果職員の離職にもつながってしまう。前述した多摩療護園実態調査では、職員男女間のコミュニケーションの低下と相互補助体制の脆弱化も指摘された。利用者の状況を施設として受け止め、職員全体で論議、相互に補完するという職員間の連携も失われている。こうした点に対する改善は未だ見られていない。

③職場体制の混乱、新型コロナウイルス感染症の蔓延、年度途中の9月に発生した疥癬感染症発生の中でも、利用者支援の質充実を目指した様々な取り組みが行われた。全面中止としてきたご家族と利用者の面会は予約制で場所、時間制限を設けて再開した。また、職員の研修機会を広げるためにリモート会議システムの導入、生活部での非常勤職員の試行的導入、K勤からB勤へのシフト変更による業務改善などが行われた。

令和2年度の事業計画の柱であった、利用者の個別支援体制の再構築に関しては、多角的な視点から利用者の可能性に着目し、支援体制を検討するために生活部で「ケアプラン検討会議」を立ち上げた。この取り組みは徐々に効果を上げている。サブ・リーダーを補佐する役割としての「主任」の導入は着実に定着した。短期入所事業では、コロナ、疥癬というリスクを抱えながらも継続的に利用者を受け入れるとともに、新規利用者3名を獲得した。通所部門でも職員在宅勤務を利用した新たな創作活動の開拓、安否確認の実施により利用率の減少に歯止めをかけた。

全体として、利用者の「重度、高齢、病弱化」の進行の中で、どのように支援の質を確保するのかという点での本格的論議と試行に関しては、いまだ道半ばではあるが、次年度以降の課題は明確化されたといえる。

2) 令和2年度法人の重点課題への取り組み概況

1 重度重複等重度対応型グループホーム（GH）設立に向けて 事業報告

1（概況）通所ご家族からの要望課題であった重度重複障害者 GH は、設置場所や建設準備が整わないと申請できない。年度当初 UR 発表から立地で前進する期待感があった。

2【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
【GHの取り組み】 ◎医療的ケアを必要とする重度重複障害者等のGHについては継続検討をする。当事者の家族組織「GHつくり隊」のプランを尊重しながら、日野市障害福祉課と今年度夏をめどに意見交換を行い、基本骨格の論議、確認を年度内に行う。	●新型コロナウイルスの影響からご家族との話し合いが進まず、シミュレーション調整を繰り返す ●7月ご家族との話し合いで、年数が掛かったが高幡台団地未利用地の動きが都市計画変更で進むと考え強化することを確認した ●8月東京都地域サービス支援課に医療連携型 GH の実現性の向上に関する要望書を提出 ●9月 UR 立川事務所で高幡台団地未利用地の今後と、UR が拘ってきた合築に対し一定規模であることを踏まえ是正について話し合った。東京都と日中サービス支援型 GH の医療連携型への促進強化を中心に交渉 ●市障害福祉課に、UR、東京都との話し合いの状況について説明 ●10月、12月にグループホームプロジェクト開催。ご家族との意見交換実施。(PT は理事長、園長、副園長含む計10名)。ご家族とも意見交換実施。家族アンケート結果が届けられる ●12月都知事ヒアリングで都医療連携型 GH と日中サービス支援型 GH が連動していないと伝えた ●団地未利用地について新たな情報がない状況が続く。	○高幡台団地未利用地都市計画変更で発表スケジュールが煮詰まってきた。 ○重度重複障害児者の相談支援対応は当法人『おあしす』が中心的役割を果たしており、特別支援学校卒後の通所、その後の生活に展望がないことが自立支援協議会の共通認識となった。 ○都の「医療連携型 GH」は、重度重複 GH の最大の補助だが、自治体が半額負担を認めない限り成立しない。そのため、月に数日の帰宅日を設ける等の措置を図らないと出発できない。 ○ご家族は、各家庭の事情を考慮してほしいが、現時点で完全な形が望めなくても GH 立ち上げチャンスは逃したくないとの意向を伺う。 ○PT では、高幡台団地未利用地公募予定については、第二生活介護との連携による運営を前提にと考えたが、認識の差や医療的支援の体制について議論となる。第2回は、何故 GH が必要なのか原点に戻って意見交換する。 ○報酬改定の発表が3月初旬にあり、医療連携加算が細分化され、訪問看護等外部連携シフトの状況が強まる。 ○4月に入り、市と意見交換。団地未利用地については、厳しい見通しが示され、UR からは、進展がないとの返答があった。

3) 法人の重点課題を受けた多摩療護園（生活介護、施設入所支援）での具体的取り組み

令和2年度 施設入所支援の業務改善に向けた事前調査と対応

1【概況】利用者の重度化が進行している中、ADL 支援が不十分との声が高まり、その実態と原因を突き止めるため調査実施し、改善を図るための対応策を検討する。

2【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
◎重度・高齢・病弱化に対する支援のあり方の改善は地域アプローチを含む総合的なものだが、ADL と QOL の支援バランス等に注目しながら実態を掴むようにする。 ◎4 か月間で業務改善のための基礎データを用意したのち、生活部を中心に具体化へ向けて検討する。 ●業務改善事前調査結果は、「利用者主体」が損なわれかねない危機的状況が映し出された。重度・高齢・病弱化は、個々の職員の努力があっても、職員主導の状況を進めてしまう。まずは利用者の生活時間の改善から出発し、利用者の権利擁護と支援の質改善を展望する。 ●夕食時間を含む生活支援の変容を含む生活部内で徹底的に話しあい、入浴、日中活動等24時間をとおして再検討する。 ●結果に基づき次年度へ体制と組み直しと試行実施を行う。 ●さらに、急速な重度化の要因である、利用調整制度の問題点を洗い出し、東京都に改善を図	◎4～7月、21年前からの業務量変化（名目・実質）、最後の業務実態調査から9年間の利用者状態変化の特徴的傾向等を把握した。 ◎食事に関する調査分析、K勤の運用データに基づく分析、排泄・定時ケア・ナースコール使用状況を分析。職員ヒアリングによる時間帯別分析、日中活動の参加状況による類型化と分析、利用者ヒアリングによる生活上の不満等の特徴を掴んだ。 ●調査結果を踏まえ、懸案事項として取り組みを継続することとした。 ●しかし、K勤導入から5年間の経過と直近2年間の急速な重度化は、生活施設でありながらも、利用者、職員の大半が病院化した生活パターンに慣れてきており、修正は容易にいかない。結果、次年度に向けた課題となった。 ●重度化の原因である都利用調整の措置制度としての問題点（重篤な区分6と4、5の方の同時推薦等）を問う	○9年間で業務量は年率名目1%増。直接支援量は実質低下。支援量に男女格差。 ○食事の開始前倒しはK勤実施と関連。対象者多く男性の経管栄養注入が早い。 ○排泄・定時ケア・ナースコールは関連性高い。男性は十分な支援か、女性は制限や管理がないか問われる。コロナ前の日中活動は比較的活発。夕方から夜間帯の不満が多い等々。 ●清瀬療護園と意見交換、共通の支援課題が浮上。 ●3月東京都所管課と8施設が話し合う。今報酬改定で療養介護対象者が明文化され、都推薦の相当数が療養介護領域であると判明。 ●利用調整基準に【療養介護、知的、介護保険、労災、交通事故等】の関係施設で拒否の場合、療護系で対応するとしている。利用者の重篤化は都心障センター基準対応の独走によるものであり、5月の利用調整会議で区市の理解と適正な契約

るよう働きかける。	べきとの声が高まった。	制度への転換を期待する。

3 理事長専決事項（令和3年1月1～

日 時	内 容	理 由	金額等
1月6日	施設内W i - F i 環境を整備する。	コロナ感染症対策強化事業補助金を原資としてリモート会議体制の強化と利用者のICT活動の促進	1,761,600円 業者 大塚商会

4 園長対外活動状況（令和3年1月1日～

対外活動一覧 別紙

団体等	内容
東社協身障部会関連	役員会3（ウェブ）、推薦委員会1、活動3、総会1、コロナ研修対策東京都看護協会3、都知事面談1
東京都身体障害者施設協議会	東京都との連絡調整他活動、総会1（ウェブ）、サビ管ネット1（ウェブ）、対都交渉1（重度化問題）
身障協関プロ	関プロ役員会2（ウェブ）、調整活動
身障協全国	制度・予算対策委員会3（ウェブ）活動3、厚労省委託事業：医療と施設の連携委員会3（ウェブ+意見報告書3）、協議員総会1
都公益活動推進協議会	ネットワーク委員会活動1（ウェブ）、幹事会活動1（ウェブ）、代表者連絡会議1
日野法人ネット	幹事会1、移動支援2、高幡台二層協議体会議2、赤い羽根B区分1、
日野市	自立支援協本会議1、活動2、
自治会ネット	中止
日野社協、グループホーム関連	家族との話し合い1、赤い羽根B区分1
都自立支援協	都自立支援協本会議1、活動2
他法人	評議委員会2（2法人）、

5 社会福祉法人東京緑新会の運営（評議員会及び理事会の開催と主な審議内容）

令和2年度における評議員会3回（内1回中止）、理事会は4回の開催であった。各審議の内容は以下のとおり。

令和2年4月18日 第1回臨時評議員会は新型コロナウイルス感染拡大を抑制する観点から開催を中止した。

令和2年5月30日第1回理事会 決議の省略手続きを行った。

- 議決事項
- ・移譲時特別預託金の取崩し
 - ・令和元年社会福祉法人東京緑新会事業報告
 - ・令和元年度社会福祉法人東京緑新会決算・財務報告
 - ・令和元年度社会福祉法人東京緑新会社会福祉充実残額の承認
 - ・令和元年度社会福祉法人東京緑新会定時評議員会の開催
 - ・令和2年度東京緑新会東京緑新会理事及び監事の報酬総額
 - ・園内照明機器LED化工事契約

令和2年6月13日

- 第2回定時評議員会
- ・社会福祉法人東京緑新会事業報告議決
 - ・社会福祉法人東京緑新会財務報告議決
 - ・社会福祉法人東京緑新会理事等の報酬総額議決

平成2年10月24日

- 第2回理事会
- ・移譲時特別預託金の取崩し
 - ・備品等購入積立金の取崩し
 - ・令和2年度社会福祉法人東京緑新会第3回臨時評議員会開催
 - ・報告 社会福祉法人東京緑新会業務執行状況報告

令和2年11月7日

- 第3回臨時評議員会
- ・報告 社会福祉法人東京緑新会業務執行状況報告
 - ・報告 社会福祉法人東京緑新会当面の新型コロナ感染対策等

令和3年1月23日

- 第3回理事会
- ・令和3年度清掃業務の委託業者選定
 - ・令和3年度機械設備維持管理業務の委託業者選定
 - ・令和3年4月1日付多摩療護園における人事異動
 - ・令和3年度第2回社会福祉法人東京緑新会業務執行状況報告

令和3年3月13日 第4回理事会 決議の省略手続きを行った。

- 議決事項
- ・令和2年度福)東京緑新会第1次補正予算
 - ・令和3年度福)東京緑新会事業計画
 - ・令和3年度福)東京緑新会予算書
 - ・令和3年度福)機械設備維持管理業務委託契約
 - ・令和3年度福)東京緑新会清掃業務委託契約
 - ・令和3年度福)東京緑新会送迎業務委託契約
 - ・福)東京緑新会評議員選任・解任委員会運営細則の一部改定
 - ・福)東京緑新会評議員選任・解任委員の選任
 - ・福)東京緑新会評議員選任・解任委員会の開催

3) 法人の重点課題を受けた多摩療護園（生活介護、施設入所支援）での具体的取り組み

令和2年度 施設入所支援の業務改善に向けた事前調査と対応

1【概況】利用者の重度化が進行している中、ADL 支援が不十分との声が高まり、その実態と原因を突き止めるため調査実施し、改善を図るための対応策を検討する。

2【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
◎重度・高齢・病弱化に対する支援のあり方の改善は地域アプローチを含む総合的なものだが、ADL と QOL の支援バランス等に注目しながら実態を掴むようにする。 ◎4 か月間で業務改善のための基礎データを用意したのち、生活部を中心に具体化へ向けて検討する。 ●業務改善事前調査結果は、「利用者主体」が損なわれかねない危機的状況が映し出された。重度・高齢・病弱化は、個々の職員の努力があっても、職員主導の状況を進めてしまう。まずは利用者の生活時間の改善から出発し、利用者の権利擁護と支援の質改善を展望する。 ●夕食時間を含む生活支援の変容を含む生活部内で徹底的に話しあい、入浴、日中活動等 24 時間をとおして再検討する。 ●結果に基づき次年度へ体制と組み直しと試行実施を行う。 ●さらに、急速な重度化の要因である、利用調整制度の問題点を洗い出し、東京都に改善を図	◎4～7月、21年前からの業務量変化（名目・実質）、最後の業務実態調査から9年間の利用者状態変化の特徴的傾向等を把握した。 ◎食事に関する調査分析、K勤の運用データに基づく分析、排泄・定時ケア・ナースコール使用状況を分析。職員ヒアリングによる時間帯別分析、日中活動の参加状況による類型化と分析、利用者ヒアリングによる生活上の不満等の特徴を掴んだ。 ●調査結果を踏まえ、懸案事項として取り組みを継続することとした。 ●しかし、K勤導入から5年間の経過と直近2年間の急速な重度化は、生活施設でありながらも、利用者、職員の大半が病院化した生活パターンに慣れてきており、修正は容易にいかない。結果、次年度に向けた課題となった。 ●重度化の原因である都利用調整の措置制度としての問題点（重篤な区分6と4、5の方の同時推薦等）を問う	○9年間で業務量は年率名目1%増。直接支援量は実質低下。支援量に男女格差。 ○食事の開始前倒しはK勤実施と関連。対象者多く男性の経管栄養注入が早い。 ○排泄・定時ケア・ナースコールは関連性高い。男性は十分な支援か、女性は制限や管理がないか問われる。コロナ前の日中活動は比較的活発。夕方から夜間帯の不満が多い等々。 ●清瀬療護園と意見交換、共通の支援課題が浮上。 ●3月東京都所管課と8施設が話し合う。令和3年度報酬改定で療養介護対象者が明文化され、都推薦の相当数が療養介護領域であると判明。 ●利用調整基準に【療養介護、知的、介護保険、労災、交通事故等】の関係施設で拒否の場合、療護系で対応している。利用者の重篤化は都心障センター基準対応の独走によるものであり、5月の利用調整会議

るよう働きかける。	べきとの声が高まった。	で区市の理解と適正な契約 制度への転換を期待する。

業務体制の見直しと改善②、③

1 【概況】

日常におけるゆとりある ADL 介助体制が職員・利用者から望まれている中で、個別生活支援・日中活動支援の在り方に検討を加えると共に、現行のコール体制や配置基準を見直し QOL の向上を目指す体制とする。また、勤怠評価を可視化し処遇改善評価へリンクさせる。

2 【令和 2 年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
①男性 K 勤務者を 1 名に減員し B 勤務者へ 1 名シフトすることで夜間の食事・就寝・入浴介助を補足し、ゆとりをもった介助体制とする。	夕食介助後の K 勤務が 18:30 で業務を終えることから、その後の 19:00 までの 30 分間に就寝介助が集中し夜勤者の労働密度が高まっていたことへの緩和・解決がなされてきているか経過を見るものとする。	コロナ禍における外出要望等が制限され減少する中で、全体的には業務分担枠に余裕が出てきている。女性においては欠員が拡大する中で非常勤職員の導入を図り補完しているが、人員割れが解決されておらず超勤でのつなぎ勤務は解決されていない。男性は、18:30 以降の就寝介助が緩和され、夜間入浴の介助に加わる部分も増えたことでゆとりに対する評価は高い。しかし、夕食介助パートが不在時のケースでは、食事当番業務を男性夜勤者が補完することで、相殺されてしまうことも生じている。
②勤怠評価を可視化する。突発の休暇・早退・遅刻の実績実態を全体に示し、処遇改善評価にリンクすることが見えるようにすることで、モラル風土を向上させる。	女性の最低人員配置が割れる欠員状況においては、休暇取得ができず時間休暇による遅刻・早退は止むを得ないこととし、自己チェックシートの評価事項に具体的な基準評価を明記することへシフトし、管理者が直接指導を行う。	女性においては時間休暇消化もままならない状況であり、超勤対応が常態化しており、職員への負荷が拡大している。日勤者や男性職員が代替えできる業務の切り出しやパートへの割り振りが急務とされる。
③コール及び入浴介助等の ADL 要員としてのパート育成や時間のマッチングを行う。また、昼食・夕食介助パートに空きが	2 月に夕食介助パート 1 名が女性 K・B 勤務の非常勤へ移動したことで、夕食介助パートに 5 コマの空きが生じ、3 月より 1 名新規	夕食介助パートの空きに対しての補充が急務とされており、再募集や現職パート職員の拡大交渉が必要とされる。

生じぬよう適宜調整を図る。	に採用し、現職のパートの方のコマ数を増やしてもらい、現状では3コマの調整ができていない。	
---------------	--	--

権利擁護を基調とした個別支援体制の再構築①

1 【概況】

個別支援体制の再構築に向けて、利用者、職員のエンパワメントを高めることで個別生活支援の計画づくりに意思表示・決定支援を組み入れることが出来る体制づくりを目的とする。そうした支援技法の糸口となる職員研修を全3回（第1回テーマ：利用者、職員の自己実現、第2回テーマ：ケアの喜び、第3回テーマ：相談支援で実践される計画作成とリンクさせた意思表示・決定支援）を予定した。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
第1回研修を前に旧療護系施設の課題、当園の利用者支援、職員育成の課題を委員会内で論議してその課題を同委員が知り理解する。 利用者、職員の自己実現というテーマに合う外部講師を選出し、具体的内容のする合わせを同委員会が行い6月に研修会を開催する。	第1回のテーマに合う外部講師として故新田勲さん（日本の障害者運動をけん引した脳性麻痺者）などの介助を行い、現在女子栄養大学の講師である深田耕一郎氏を選出した。講師依頼のなかで「介助においてはいくら役割化し職業化してもその人の人間性＝パーソナリティがにじみ出て関係性が作られるリアルが話され、利用者支援の基礎となる個別生活支援を環境整備で終わらせず双方のエンパワメントを高めるヒントを得たい」とオーダーした。また研修初回でありテクニックやいわゆる福祉論ではなく、利用者と関わる愉しさ・魅力について深田氏が提唱する「ふたり芸」と個別生活支援をリンクさせて考えたいとした。 事前打ち合わせで4月9日に来園いただき施設案内をしながら詳細を決める手筈であったがコロナ禍により来園が中止、6月24日に予定した研修も延期された。11月18日を第1回研修	サイボウズ内でのやり取りは継続されるも、勤務調整が困難であり対面での会議は10月3日が今年度初回となった。またコロナ禍により研修が延期され、個別支援体制の再構築に向けた研修、啓発は実施できていない。

	に再調整して、研修委員会と連携してズームを活用したコロナ対策を図る。全3回の研修は今年度難しくなったが、来年3月には第2回研修を予定しており内容は11月の研修を受けた後委員会内で論議して決定したい。 またエンパワメントを軸とする研修は1時間半の時間枠では伝えきれない側面があり、参考資料を研修1カ月前にサイボウズで全体化することで対応する。	
第2回研修を前に身障協の研修で学んだ「ケアの喜びアンケート」を全職員に実施して集約・分析を行う。 その結果とともに身障協が考える「ケア」とリンクさせた研修内容を同委員会で論議し11月に研修を開催する。	第1回研修が延期されたため当初の年間計画を見直し、女子栄養大学の深田耕一郎氏を講師に迎えた職員研修を11月18日に実施した。	事前打ち合わせの中で自身の仕事・介助の愉しさを知りたいと依頼した。深田氏は「自分知」という造語で「私」は、どのような介護をやっているのか、何を目標しているのか、知るところを学習会の狙いとした。当事者運動の先駆者である新田勲さんの介助を通じ知り得た思想と実践の紹介があり、他者（利用者）との関わりに愛着を持ち、自己表現すること。そうしたことが社会を変えていく根拠となる、壮大な話となったが事前資料の十分な読み込みが無かった場合、分かりにくい話となった印象がある。地域連携・エンパワメント委員会に持ち帰り講演内容を分かりやすく明確にするなど次回に繋げる。

第1、2回研修会の総括を同委員会で行い、相談支援で実践される計画作成と意思表示・決定支援をリンクさせた研修内容を委員会内で論議して3月に研修を開催する。	地域連携・エンパワメント委員会で研修後のアンケートを集約した。アンケート内容を論議したが3月の研修はその総括から内容精査が間に合わず次年度に持ち越した。	回答アンケートには当委員会が意図しない捉え方、支援に対する考えが寄せられており、次回の研修内容を考える上で課題を残した。
---	---	---

権利擁護を基調とした個別支援体制の再構築②、③、④、⑤

1 【概況】

個別生活支援計画会議への利用者本人の参加やストレングスに着目した計画立案に加え、意思決定が困難な利用者への権利擁護の視点をより強化する。また、平板となりがちな支援計画作りに組織的に介入し、利用者の処遇向上を目指すものとする。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取り組み経過	評価
①「ケアプラン検討会」を設置し、ケアチーム会議を経た計画書に対し月単位で精査を加え修正し、さしもどしたものを最終版とする。構成は生活部リーダー会議に OT、PT、栄養士が臨時に参加するものとする。	『ケアプラン検討会のまとめ』として、個別生活支援担当者には1ヶ月半を目安に事前に渡るようにしている。検討会では利用者により支援内容の広がりや格差が生じるケースが出てきており、意思表示が明確でなく反応が読み取りづらい、疾病や身体的な制限により園内外資源が活用されにくい、臥床時間が余儀なくされてしまうといったケースに共通して膨らみにくい傾向が見られている。	支援の間口が多く見出せるケースにおいては、多角的な検討がされ議論も活性することで豊富なものとなり、有効に支援計画書に反映される。また、その逆に支援計画自体が毎年同じような内容で繰り返されているケースでは新たな知見に基づくアプローチの展開や試行材料が限られてしまうことで膨らまず、今までの支援内容への是非や承認といったことで止まり、新たな提言ができずフィードバックとならないケースも生じている。これらのケースを『支援検討会』での素材として、アプローチに特化した全体検討を行うことも必要とされる。
②『個別要望ストック帳』を新規作成し、いつでも実施可能な要望をストックしておき、適宜業務分担の空きが生じた場合に実施することで、要望の均しを行う。	コロナ禍での外出制限等による利用者からの要望は減少していたが、職員面談や医行為研修、新人研修等に割かれる時間が多く均しとしての実施には至らなかった。	ストック帳の内容の検証(本読み・話し相手・散歩等)も必要とされており、個別支援計画書に反映されたものとしての位置付けが必要とされている。
③個別支援担当者の個別支援基準時間の再精査を行い、妥当で可能な時間を割り出す。	1年間の実施時間を集計し、利用者個別の資料を作成した。	コロナ禍での取得時間はほとんどが基準時間を超過しているが、比率等においては実質的なものとして捉えることができる

		ので、今後の精査資料として参考とする。令和 2 年度における基準時間に対する実施率の平均値は 3 階男性 92%、3 階女性 107%、4 階男性 118%、4 階女性 122%となっている。
④『ケアプラン作成時間の実施一覧表』を②③と組み合わせたファイルを作成し、業務分担作成時の有効なツールとする。	ケアプラン作成に係る作業が業務外(自宅や夜勤帯の勤務中等)であることも多く、実態が把握しにくい。	各利用者分としてのケアプラン作成時間は年間または半年間に係り用いられるがほとんどが使われているが、時間外や個別支援時間枠を用いての作成も想定され実態が可視化しづらい構造となっている。

令和2年度 生活部介助班『日中活動の再編に向けた取り組みの開始』事業報告

1 【概況】

平成30年度の日中活動担当リーダー変更に伴い、日中活動の再編に取り組んできた。30年度は既存の活動を修正しながら維持しつつも、膨大な回数となっていた外出企画の整理を行った。また、日中活動担当リーダーが外部レクリエーションの受け入れ、レクグループが園内レクリエーション、運動グループがマット運動、パート職員が会輪空間での作業、と日中活動でありながらそれぞれが企画、運営をし、独自の予定を出していた。まずはそれを日中活動担当リーダーが集約し統合することで、活動に必要な人員配置を明確にした。令和元年度は、作業療法士の力を借り、今まで活動に参加できなかった利用者の残存機能に着目し、会輪空間で行われていた活動をより魅力的なものへ転換していった。また生活部だけで完結するのではなく、地域福祉部とも連携し共同での活動や、地域行事に積極的に参加することで利用者の地域参加や新しい外部資源の導入にも力を入れてきた。

令和2年度はコロナ禍となり、施設内で完結してしまう日中活動にしないことを目指しつつも、施設内、しかも生活部で完結する活動への展開を余儀なくされた。そんな中、利用者の重度・高齢・病弱화에合わせ、ニーズに沿った活動を提供できるように活動目的を明確にすること、またレクリエーション活動の他は、利用者に対応できる小集団の活動に移行した。また各活動の報告は都度サイボウズで共有するとともに、試行として会輪空間参加利用者の活動評価を行った。こういった報告を利用者それぞれの個物支援計画にフィードバックする体制の構築は継続課題となる。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
①現行の諸活動の整理をしながら活動の目的・意義の明確化を第1四半期に行う。	5月に活動グループで現行の諸活動の整理を行い、現行の諸活動を大きく身体機能維持を目的とした身体活動、楽しい時間を過ごすこと（QOL向上）を目的としたグループ活動、自己実現、自己価値の再認識を目的とした社会活動、刺激やリラックスを目的とした感覚活動の4つに分けた。 第3四半期も身体活動（マット）、グループ活動（製作）、社会活動（仕事）、感覚活動	コロナ禍で活動全体が縮小され、行えていない活動もあり。こちらの意図した整理ではないため評価ができない。 コロナ禍での活動が9ヶ月になる。それ以前の活動に比べ、それぞれの活動が物足りないものとなっている。特に身体機能維持を目的とした活動に関しては、拘縮、緊張、浮腫等利用者の身体に直に影響がでるため改善が必要。また社会活動に関しては、こ

	(スノーズレン) を継続して行った。社会活動の一端で委託販売の売り上げ金回収に他事業所に利用者で行く計画だったが、その事業所で新型コロナウイルス陽性者が出たことにより延期となってしまった。	ういった状況下のため地域参加すること自体が難しい。
②レクリエーション活動の他は利用者ニーズに対応できる小集団活動への移行を6月から行う。	参加人数が増加し対応困難になっていた会輪空間の活動を仕事、製作、スノーズレンに分け、利用者個々に参加する活動を選択してもらう形に8月から移行した。利用者・個別支援担当者に本人ニーズや課題に基づく活動への参加という視点を持たせるために、個別支援担当者が利用者へ聞き取りを行ってもらう形とした。 第3四半期に選択活動へのアンケートを行った。中には選択活動にしたことのメリットをあまり感じない利用者もいるが、概ね理解を得られている。また参加利用者が増えたことから、今まで日中活動に参加できなかった利用者が参加していることが分かる。このことからグループ会議では次年度もこの体制を継続する方向性を確認した。 第4四半期に次年度選択活動のアンケートを行った。	コロナウイルスの影響で、日中活動の対策、対応が日々変化。全体的に活動の縮小傾向時期でもあり利用者からの不服の声も少なからずあった。 個々の活動自体は選択制にしたことで各活動の参加人数が最大14名程になったこと、参加者の把握によって時間をずらすなどの対応ができるようになり、結果利用者一人一人に対応できる時間が増えたことにより満足感を提供できている。 身体活動（マット）に関しては理学療法士が担っている部分が多い。他業務の関係から午前中のみ活動になることが多く、参加利用者が集中してしまっている。現在コロナ禍でマット台に移乗しないのでなんとか現在の人数を対応できてる。体制、内容ともに改善が必要。 今まで日中活動にほとんど参加していなかった利用者
③利用者・個別支援担当者に本人ニーズや課題に基づく活動への参加という視点を持たせる		

	活動参加希望利用者が更に増大し、週3日の提供から週4日の提供へ変更する検討を行った。	の参加が見られる。
④第2四半期から共通するニーズのグルーピング、グルーピングしたニーズに対する活動企画立案、実施	IPADを導入し、ICT活動を取り入れた。 ICT活動に関しては、継続して取り組んでいる。しかしタブレット等に不慣れな職員が多くなかなか浸透していないのが現状。 会輪空間の活動はグルーピングしたことで支援が行き届いている。一方利用者個々の細かいニーズに対する活動企画立案には至っていない。	書字やコミュニケーション、ゲーム等を体験し、個人でIPAD購入を検討している利用者が出てきている。 第3四半期のグループ会議にてまずはマニュアル作成の必要性の話があがった。 職員に向けても新しい取り組みに関しては丁寧な対応が必要なことを再認識した。
⑤活動の個別支援計画、体制へのフィードバック方法の検討を行う。	6月から開始となった「ケアプラン検討会議」に日中活動リーダー、理学療法士、作業療法士が参加。 個別の音楽療法の活動報告、評価をサイボウズにて共有。 引き続き月1回の「ケアプラン検討会議」にて報告している。 第4四半期に会輪空間参加利用者の活動評価、個人日中活動参加状況を出した。一方このデータをどのように個別支援体制に落とし込むかの検討はできていない。	個別の音楽療法に関しては7月からの開始で、都度活動報告、活動評価をサイボウズにアップしている。その報告、評価を個別支援担当者がどのように活かすかが課題だと思われる。 活動内容を職員に周知していくことに加え、それぞれの活動に参加した利用者の変化・評価を第4四半期に行う。 利用者の活動参加の評価を全体で行えなかったことは準備不足が否めない。また活動をどのように個別支援体制に落とし込んでいくかは継続検討課題となる。

職員の採用、定着、育成の仕組みづくりに向けて①、②、③、④

1 【概況】

東京都の介護関連有効求人倍率は 6 倍を超え、人材の確保については喫緊の課題となっている。年度当初すでに各部署で欠員状態であったが、年度末までに生活部介助班女性生活支援員 6 名（再雇用 1 名含む）、生活部看護師 4 名（内 2 名は採用後短期間で）、地域福祉部非常勤生活支援員男女各 1 名が退職した。生活部介助班女性生活支援員は 1 名の採用にとどまっていたため、地域福祉部から 2 名に異動してもらい、さらにアルバイトを含めた早・遅番勤務の非常勤職員導入に踏み切り 4 名を採用した。看護師は 1 名を採用したが、未だ 1 名の欠員となっている。地域福祉部非常勤生活支援員を含め、募集を継続している。

人材の定着、育成については、生活部介助班女性生活支援員の場合、同時期に多数の非常勤職員を採用したことや、リーダー層が夜勤を含めた変則勤務に入っていることにより研修担当者を特定できなかったことが課題となった。生活部看護班では、個々人の力量に頼ってきた経過により人材の定着が図れなかったと考えられるが、業務の標準化含め意識の統一に向けて動き出したところである。

東社協の福祉職員職務階層別研修に出来るだけ多くの職員を派遣する予定であったが、コロナ禍における研修会の延期・中止が相次ぎ実施できなかった。生活部介助班に新たな職位として主任を導入し、キャリアアップと組織の活性化に繋がったと評価する。

2 【令和 2 年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
年間での新規採用計画と実施スケジュールを策定する。	令和 2 年度から 10 年間の新規採用計画を作成した。年度途中での退職者が相次いだため、人材紹介会社、ハローワーク、職業能力開発センター、ポスティング等から数名の採用に繋がったが、募集を継続している。また、職員の紹介から採用に至ったケースもあった。生活部介助班女性生活支援員は、アルバイト含めた非常勤職員採用に踏み切った。	生活支援員の新卒採用に向けた対応と並行して、年度途中の欠員は早期の対応が必要であるが、雇用情勢が好転せず、現場の疲弊感が高まっている。 人材確保に向けてさらに投資していかなければならない。
キャリアパスUCとの契約により、法人・施設状況が各学校に登録され、インターンシップ募集含め学生が閲覧できるようにする。	キャリアパスUCでは 2021 年 3 月卒業生の募集を行った。いくつかの学校から企業説明会等の案内が来たが、いずれも福祉に関連しない業種が対象のため応募していない。	期待はできないが、無料のため継続する。

実習生の受け入れを行っている、東洋、白梅、大妻、帝京科学、明星大学との関係性を強化するため、定期的に学校訪問を行う。	実習生の受け入れ校には求人票を発送したのみで、新型コロナウイルスの影響で訪問は出来ていない。また、7月以降の今年度実習受け入れを断念した。その代替えとして、要請があった十文字学園女子大学はリモートによる施設紹介を行い、帝京科学大学の学生にはリモートによる授業で、職員からの施設紹介や利用者との交流を実践した。	学校訪問はできなかったが、関係職員の努力によってリモートを活用した授業に参入することにより、当該大学との関係性は強化が図れていると評価する。
新たな職位として導入する主任が力を発揮できるよう、円滑な報連相と組織力向上について生活部リーダー会議で検証していく。	主任は4月に任命したが、実質的には生活支援員数名の3・4階フロア移動が行われた6月から動き出した。ある程度の主任業務に関する業務の共有化・平準化を図るために、情報管理システム『サイボウズ』内に主任含めた関係部署役職者のスレッドを立ち上げ、意見交換しながら進めている。	主任は、利用者支援上の職員フォロー、環境整備、サブ・リーダーとの業務分担等役割が明確になりつつあり、組織の活性化に向け動き出している。ただし、女性生活支援員の欠員により現場業務に忙殺された。
東社協の福祉職員職務階層別研修に出来る限り職員を派遣するとともに、個別面談を通じて信頼関係が持てる職場風土を形成していく。	東社協等が主催の外部研修は新型コロナウイルスの影響により延期・中止が相次いだ。ようやく6月末になって福祉職員職務階層別中堅職員研修の9月以降3回分の募集があったが、募集人数が大幅に削減されていたことにより申込時には定員を超過しており派遣することができなかった。今後は迅速に対応していきたい。 生活部もしくは地域福祉部チーフ・リーダーと副園長による個別面談は、前後期で2回行った。個人目標と期待する役割等について確認するとともに評価を行い、年度末の一時金に反映させた。	福祉職員職務階層別職員研修は限られた定数で開催されることが分かったので、今後は迅速に申し込みを行う必要がある。 個別面談において、業務改善に向けた意見が多数挙げられており、必要なものから順次取り組んでいる。

看護職員の採用、定着、育成の仕組みづくりに向けて⑤、⑥

当初予定	取組経過	評価
業務体制の見直しと改善 ⑤看護内の業務の簡略化・スマート化を図り、インシデントの減少に繋げ、余裕のある業務が出来るようにする。	業務内容の見直しはその都度看護会議で話し合いをもつて余裕のある看護業務ができるようにした。	2020 年度の看護班のヒヤリハットは 37 件でそのうち 14 件が薬関係のうち 5 件が配薬セットミスであった。 2021 年度よりいずみ薬局が配薬業務を担うことでインシデントのさらなる減少に繋げることが出来ると思われる。
⑥医行為の正しい方法について、適宜学習会を開催して、安全な医行為を実施する体制を導入する。	医行為の研修時にその都度正しい医行為を指導してきた。安全かつ正確な医行為のためにはその都度の指導が必要である。	医行為研修時に必要な指導はしているが、まだ不十分なことが多く、学習会等の実施は必要であった。

権利擁護・虐待防止に向けた取り組みの強化事業報告①、②、③

1 【概況】

障害者への人権の尊重や権利擁護の意識向上を図るとともに、利用者支援の質の向上を目指すことを主眼として、Zoom を活用した園内研修を 6 回開催した。また、全職員を対象に全社協「障害者虐待防止の手引き（職員セルフチェックリスト）」を実施し、集計・分析を行い、園内研修で活用した。今回の職員チェックリストは、特定の項目に期間を設定するとともに具体的内容の記述欄を設け、最近の動向を把握することとした。

2 【令和 2 年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
「障害者虐待防止の手引き（職員セルフチェックシート）」を実施し、虐待防止委員会が中心となり、チェックリストの集計・分析を行い、前年度と比較しながら評価が低い項目の改善に取り組む。	「障害者虐待防止の手引き（職員セルフチェックシート）」は、育休や病気休暇を除く全職員を対象として 4 月下旬に実施した。今回は設問 20 項目のうち、3 項目については期間を半年間に限定し、6 項目については具体的内容等の記述欄を設けて最近の動向を把握することとした。	期間を限定したことにより、他の職員の利用者への対応に問題があるとする回答は半減した。また、具体的内容等に対しては相当数の記述があり特に指摘が多かった職員の言葉遣い等に関して研修に反映させることができ、改善に向けた効果があった。
虐待防止規程を改訂するとともに、虐待発見時のフローシート(C-20虐待防止マニュアルのダイジェスト版)を作成し、職員に周知する。	虐待防止規程を改訂した。虐待防止マニュアルと共に職員研修で配布、解説し共有を図った。	虐待防止規程は、自治体や指導監査において「分かりにくい」と指摘があったため、今回の改訂により分かりやすく改善された。
虐待防止研修計画を全職員に周知し、全職員が同研修に参加するよう徹底する。 虐待防止研修を実施し、障害者への人権の尊重や権利擁護の意識向上を図る。	園内における虐待防止研修は年 3 回の予定であったが、追加して 3 回実施した。うち 1 回は外部講師を招聘して、介護の面白さに焦点を当てた内容で実施した。	6 回の研修で延べ 157 名が参加したが、受講できなかった 2 名については、研修の DVD 閲覧によるレポートを提出させた。

看護班の業務体制の見直しと改善

1【概況】

職員の補充を試みても退職者が後を絶たないことが現状である。利用者の高齢化重症化に伴い、夜間コールの多さも看護の業務に影響があると思われる。

2【令和2年度重点課題】

業務体制の見直しと改善

当初予定	取組経過	評価
職員の採用、定着、育成の仕組み作りに向けて ①高齢化・重症化する利用者の病態変化に応じ、急変時、終末期等の手順、対応を看護班内で情報共有する為に必要なマニュアルを作成する。 尚、マニュアルは非常勤職員を多用して常勤換算方式による定数確保という状況が続く場合の情報共有ツールとしても役立てる。	利用者の高齢化重症化の影響がこの一年は顕著に表出した。利用者の急変や病態の急激な悪化が多くあり、突発の受診や救急搬送が例年より確実に増加している。急変時の対応についても受け入れの病院への連絡を入れる等しているが受け入れを断られるケースも多い。救急搬送のケースも多くなっている。	利用者急変時の対応は受け入れ可能な病院への連絡を入れてから救急搬送に繋げるが、受け入れ困難となるケースも多くあった。 看護班内での業務マニュアルの整備も進めている。
②排泄ケアの管理については、ブリストルスケールを取り入れて約1年が経過し、定着してきているが、継続的に安全な排便管理を目指す。	ブリストルスケールを利用した排泄ケアについては定着は十分に図ることが出来ている。	利用者の担当が主として排便の管理をして、随時中島医師や介助班と相談して連携を図りながら、スムーズに実施が出来た。
③個別生活計画づくりと実施過程に医療職が積極的に参加する仕組みとルールを生活部介助班と協議・実施する。	利用者担当制を充分に活用して、ケア会議に積極的に出席して医療職としての責務を果たすことができた。	利用者担当制の意識付けをした結果、担当職員との協議もされやすくなったと評価された。

令和2年度キャリアアップの取り組み事業報告

1【概況】

職員キャリアアップ制度における今年度の自己点検チェックシートは、入職1年、2年、3年の新人職員用、4年目から6年目までの中堅職員用、7年以上のベテラン職員用の5種類を準備し、それぞれに求められるスキルと目標を明確にした。前期は4月、後期は12月に提出してもらい、それぞれ副園長と生活部及び地域福祉部チーフ・リーダーによる個人面談を行い、個々のスキルアップを図るとともに一定の人事考課を行った。

新たな職位として導入した生活部主任は4月に任命したが、実質的には生活支援員数名の3・4階フロア移動が行われた6月から動き出した。業務分担等役割が明確になりつつあり、組織の活性化に向けて動き出したが、女性は生活支援員の欠員により利用者の個別支援を含む現場業務に忙殺された。

職員個々の希望や期待する能力の獲得に見合った外部研修は、新型コロナの影響により延期・中止が相次いだ。5種類に9名を派遣、11種類のオンライン研修を16名が受講するにとどまった。園内研修では、権利擁護・虐待防止関連研修を6回、外部講師による「ZOOMの使用方法」・「自分知と相互贈与としての介護」・「高次脳機能障害者相談支援研修会」、園長・副園長による「多摩療護園の歴史と今後のビジョン」、地域福祉部リーダーによる「リフレーミング」、日中活動リーダーによる「外部から見た多摩療護園」を実施し、職員数名は自宅からオンラインで参加した。

2【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
職員（生活支援員）は自己点検チェックシートを4月と11月に作成し、自己成長の指標とする。	自己点検チェックシートは、新人職員用として経験1・2・3年にわけ、中堅・ベテラン職員と合わせて5種類準備し実施した。	自己点検チェックシートは対象者全員が期限内に提出した。毎年書式が変化しているため、前年度の書式を使用した職員がいた。詳細な事前説明が必要であった。
自己点検チェックシートを基に管理者等役職者との個別面談を実施し、個々のスキルアップ状況を確認するとともに、職員のやる気を引き出す。	個別面談は、副園長と生活部及び地域福祉部チーフ・リーダーにより8月から9月上旬にかけて対象者全員を実施した。目標、利用者支援、チームワーク等を主として意見交換を行い激励した。	新型コロナの影響による閉塞感に加え、疥癬の発生、職員の欠員による疲弊感の中、必死に耐えている現状である。一つひとつ克服し、前を向けるよう、一致団結が必要な時である。

新たな評価方法の確立に向けた検討を開始する。	今年度は、自己点検チェックシートと役職者の持ち点制により評価するが、新たな評価方法に移行することをリーダー会議で確認した。	新たな評価方法については、コロナ禍の対応により検討が遅れたが3月のリーダー会議で確認し、令和3年4月に全体説明を行い実施する。
新たな職位として導入した生活部主任が定着し、キャリアアップの指標となるよう取り組む。	主任の役割は、利用者支援上の職員フォローを主とするほか、サブ・リーダーとの業務分担について意見交換しながら調整した。	年度当初は具体的業務をめぐって混乱があったが、徐々に主任の役割が定着しつつあり、組織の活性化に向け動き出している。
施設内研修、外部研修、他施設職員派遣研修を実施し、職員の専門性を高める。	園内研修では、権利擁護・虐待防止関連研修を6回、園長・副園長による「多摩療護園の歴史と今後のビジョン」、地域福祉部リーダーによる「リフレーミング」、日中活動リーダーによる「外部から見た多摩療護園」、外部講師による「ZOOMの使用方法」・「自分知と相互贈与としての介護」・「高次脳機能障害者相談支援研修」を実施した。 外部研修では、新型コロナの影響により相次ぐ延期・中止があり、5種類に9名を派遣、11種類のオンライン研修を16名が受講するにとどまった。 東京都身体障害者施設協議会の各職種研修会では、看護職、介護職、短期入所担当職員、療法士・運動関連職員は実施できなかったが、サービスマネジメント責任者の集まりのみ年度末に1回実施した。	研修会にZOOMを取り入れたことで、会場の分散や自宅からの参加が可能となったことは前向きに捉えたい。当初、無料版のため40分間隔で再接続が必要なことでのロスが大きかったが、有料版に切り替えたことにより活用範囲が広がった。 コロナ禍において制約が多い中ではあったが、研修委員会を中心に職員の希望を反映させながら実施した各種研修は、学びとなった。

令和2年度【リスクマネジメントについて】事業報告

1 【概況】

令和2年度の事業計画には盛り込まれていないが、この間の概況について報告する。今年度も前年度の方針を踏襲した活動を行ってきた。昨年度のような、廊下のカーブミラー設置及び自動ドアのスイッチ設置といった目玉となるような成果はないが、今年度当初の会議で決定された、ミーティングの時間を活用して利用者・職員それぞれにとって安心・安全な介助方法のレクチャーの実施、ケアプラン検討会等でのリスク面からの助言・提案を行ってきた。

上半期の「ひやりハット報告」件数は延べ164件、「インシデント報告」が5件、「事故報告」が0件であった。事故報告が0件であったということは喜ばしい結果ではあったが、今後も油断せず引き続き気を引き締めて対応をしていきたい。因みに、この間に報告された「ひやりハット報告」及び「インシデント報告」とも、昨年1年間の報告数のほぼ半数となっている。「ひやりハット報告」の内訳として、3大案件とされる「電動車いすクラッチ入れ忘れ」「ナースコール設置忘れ」「ベッド柵上げ忘れ」の案件が17件発生している（昨年度報告総数の約77%）。そのうちベッド柵上げ忘れの1件が「インシデント報告」の取り扱いとなった。今後も「3点指示」を適時実施し、啓蒙活動を行いつつ再発防止に努めることとする。その他、服薬に関する案件については36件の報告が出されているが、その内訳は服薬ミス等23件、配薬ミス等13件であり、「ひやりハット報告」の総数の20%以上を占めている。またこれとは別に、ショートステイ関連の案件は13件報告されている。

次に第3四半期分の報告を行う。12月21日現在、「ひやりハット報告」件数が75件、「インシデント報告」件数が1件、「事故報告」件数が6件となっている。因みに、その内、事故報告の1件については、理事長を含む管理・監督者同席の下、検証作業を行い、多角的な原因究明を行った。また、特筆すべきは、10月から12月にかけて毎月2件の「事故報告」が連続して発生しているということである。原因としては、職員の不注意が明らかと判断されるものが5件、そうではないと推測されるものが1件であった。背景には、慢性的な職員の欠員状態、職場の疲弊感、現場の緊張感の欠如があると想像される。一刻も早くこの状況から脱しなければならない。

最後に第4四半期を加えた、年度総括報告を行う。年間の合計発生件数については、「ひやりハット報告」315件（前年比－10件）、「インシデント報告」7件（前年比－3件）、「事故報告」8件（前年比－3件）であった。「ひやりハット報告」の内訳は、3大案件が24件（前年比＋2件）、服薬に関する案件が72件（前年比－17件）となっている。服薬関連については、服薬ミス等49件（前年比＋4件）と配薬ミス等23件（前年比－21件）に分けてカウントしているが、総数の約23%となっており、前年の27%よりは減少しているが、依然として多く発生していることが明らかになっている。その他、今年度は給食班からの報告事象が増加した。これは、給食班職員の入れ替わりが多くあったことが原因と思われる。他方、「事故報告」においては、3件の誤薬事故が発生した。これについては、

今までにない異常事態と言っても過言ではなく、特筆に値する。なお、誤薬事故を含む全ての事故報告については、別途、この報告に追加する形で岩谷園長が詳しくコメントをしているのでそちらを参照願う。ただし、誤薬事故に関しては、リスク委員会からの再発防止対策として、経管栄養で食事を摂られている方に限るが、注入に使用する複数の物品にカラーリングを行い、介助者の視覚に頼る方法を提案し、導入に至っていることを強調させていただきたい。

また、長年の解決課題であった薬のセットミスおよび配薬ミス等の対策については、園内での対応は限界との判断により、調剤薬局の協力を得ることとした。

当初予定として、重点課題はあえて設定していないが、通年の重点課題として、3大案件と服薬について報告する。

2【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
3大案件について	従来の対応通り、事象発生の都度「3点指示週間」を設定し、始業時の唱和を実施し注意喚起を行った。	新規採用職員が入職した際には、該当案件が多発したが、経験を積むと共に報告件数は減少し、それに比例して全体の報告件数も減少している。 第3四半期においては、4件の報告が上がった。上半期と比較すると減少傾向にある。 最終的には24件の報告が上がり、前年比+2件となっている。その内、インシデント報告扱いとなったものが1件あったが、3点指示が効果的に機能していると評価できる。
服薬について	配薬を担当する看護班で再発防止策を検討・実施しているが、より踏み込んだ改善	昨年度1年間の報告件数は89件であった。前年度比40%弱の発生率となって

	策も組織的に検討している。 服薬介助については、従前通りの対応を行っている。	いる。日々の職員のチェックの中で、ひやりハット止まりで防ぐことができていることは評価できるが、依然として発生件数が多いことは懸念材料である。 第3四半期においては、14件の報告が上がった。その内、看護班による配薬ミスが4件、介助班職員による服薬ミス等が10件となっている。その内の2件が誤薬事故扱いとなった。 全体報告件数は、72件で、昨年度に続き今年度も減少傾向であった（前年比－17件）。しかし、誤薬事故が3件発生したことに加え、服薬介助に関する案件が増加していることについては今後も懸念材料として残される結果となった。なお、前述のとおり、長年の解決課題であった薬のセットミスおよび配薬ミス等の対策については、園内での対応は限界との判断により、調剤薬局の協力を得ることとした。
--	--	---

3 【資料】

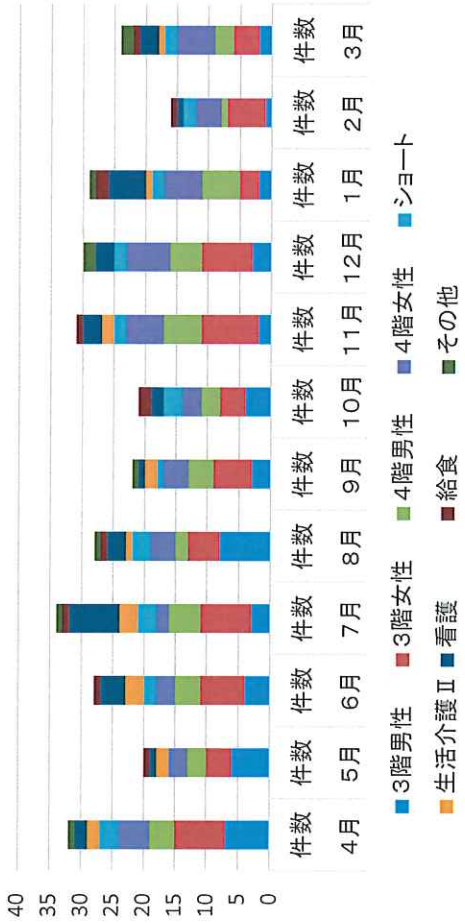
別途添付する。

2020年度

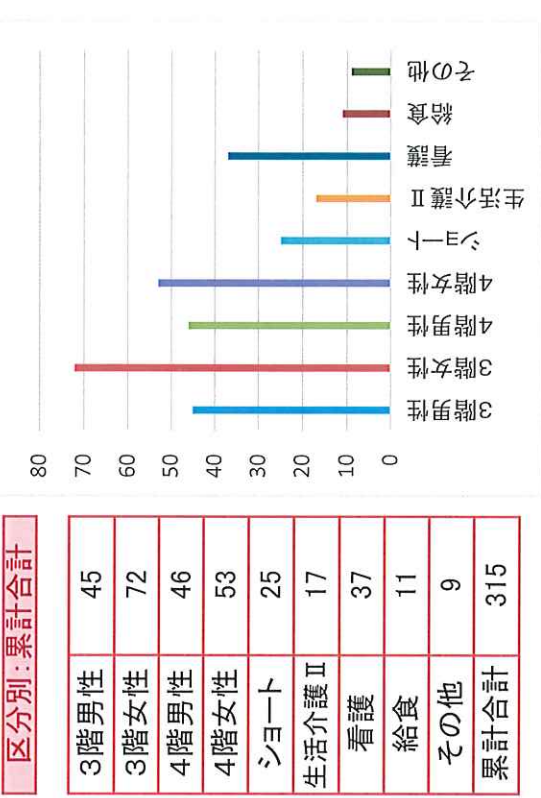
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計		
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比			
3階男性	7	22%	4	14%	3	9%	4	19%	3	10%	1	6%	2	8%	45
3階女性	8	25%	7	25%	8	24%	4	19%	8	27%	6	38%	4	17%	72
4階男性	4	13%	4	14%	5	15%	3	14%	5	17%	1	6%	3	13%	46
4階女性	5	16%	3	11%	2	6%	3	14%	7	23%	4	25%	6	25%	53
シヨート	3	9%	2	7%	3	9%	3	14%	2	7%	2	13%	2	8%	25
生活介護Ⅱ	2	6%	3	11%	3	9%	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%	17
看護	2	6%	4	14%	8	24%	2	10%	3	10%	1	6%	3	13%	37
給食	0	0%	1	4%	1	3%	2	10%	0	0%	1	6%	1	4%	11
その他	1	3%	0	0%	1	3%	0	0%	2	7%	0	0%	2	8%	9
合計	32	20	28	34	28	22	21	31	30	29	16	24	315		

※区分：シヨートステイの中には男性・女性が混合されて計上されています。

月間区分別件数



区分別累計発生件数



4) 短期入所事業方針と重点課題について

1 【概況】

今年度は新型コロナウイルス、疥癬、女性職員の過去にないレベルの欠員状態等、事業運営に多大な影響を及ぼす事象が次々と起こる1年であった。上半期はコロナ禍への対策を行いながらも受け入れを継続し、若干利用実績は目減りしたが安定した運営を行えた。下半期は疥癬が終息した12月以降に女性職員の欠員状況を考慮した利用調整を行いながらも、可能な限り利用実績が取れるように利用調整を行った。次年度以降も欠員状況の継続が予想される中で、職員・利用者に危険が無いよう配慮した利用調整を行わざるを得ない。

第4四半期は緊急一時利用として計11日間の利用実績があったが、3-30号室と4-30号室での利用だったので実質的な空床型短期入所事業の年度間利用実績は第3四半期までと変わらず70日となっている。

1月23日に男性利用者1件、2月11日に女性利用者1件の新規利用者面談を行った。両名とも次年度以降の利用開始を決定したので、今年度の新規利用者数は男性利用者3名のみであった。比較的利用回数の多い利用者が数人施設入所のため利用終了となったので、新規利用者の確保を意識しなければならない状況である。

備品関係は年度を通して概ね整備できたと考えている。細かな備品に関しては都度の対応を継続していく。

今年度のヒヤリハットは28件と前年度の35件より下回ったが、利用実績の少ない中で件数なので比較対象としては適当ではないと捉えている。また、ヒヤリハットには該当していないが、退所時の忘れ物の件数が相変わらず多い印象であった。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
短期入所事業を安定的に運営する。	疥癬の終息後、12月より女性職員の欠員状況に考慮した利用調整に努めた。緊急事態宣言下では付き添い者の立ち入りを1階までと制限し、利用までの直近2週間の検温表記入への協力依頼等可能な限りの対応を行った。	利用実績が苦しい中で、事業所内に新型コロナウイルス陽性者が出なかったことが、安定した事業運営を行えた要因としてとても大きい。事業所、職員、利用者の感染症対策の徹底に深く感謝する。
ショートステイ利用者家族も含めた利用への支援	高齢の家族に関して今年度は経過を見守っていたが、驚かされるような持参品忘れが起きてしまったことを受け、特定の利用者ごとに持参品確認票を作成すること	下半期は上半期よりも利用実績が少なかったこともあり、問題に対して迅速に対応することができていた。今後を見据えて本格的に支援が必要な家族の方には利用

	を検討している。	するにあたっての手助けを行う。
緊急一時利用決定時の受入れ体制の強化	受入れ体制強化に関しては話が進んでいないのが現状である。	上半期に続いて空床型の利用実績は少なかったため、特に話を進める必要性がなかったと捉えている。サプリーダー以上の役職者等、特定の職員は短期入所事業についての制度や業務を理解する必要があるため、次年度以降の検討課題とする。
ショートステイ業務の現場からのフォローアップ	年間を通して利用記録書き込みの励行や、持参品に関しては全体で管理できるよう働きかけてきた。しかし、積極的にフォローアップをしてくれる職員と、そうではない職員とではっきりと分かれてしまう取り組み内容となってしまった。	残念ながら未だショートステイ業務・利用者に関心を持てていない職員が居ることが現実である。今後、将来的に職員全員が一定の理解を持ち業務にあたることができるよう、業務内容の精査を行い、マニュアルを再度作成する。そのうえで短期入所事業への関心を高く持っていただくよう働きかける。

3 【資料】

利用狀況一覽

4月	5月	6月	7月	8月	9月	上半期
85 日	54 日	80 日	85 日	71 日	70 日	445 日
94.4%	58.1%	88.9%	91.4%	76.3%	77.8%	81.1%
10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	年度計
44 日	57 日	68 日	69 日	68 日	81 日	832 日
47.3%	63.3%	73.1%	74.2%	81%	87%	76%

空床型利用状況一覧

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	----	----	----	---

9 日	35 日				10 日			16 日				70 日
1 名	2 名				1 名			1 名				4 名

上半期ヒヤリハット報告（28件）

4 月 9 日	S.K さん薬飲み残し
4 月 10 日	K.A さん腰ベルト外れる
4 月 13 日	S.K さんソリタ連絡不行き届き
6 月 12 日	N.N さん不適切な居室セット
6 月 18 日	T.A さん単独歩行による他者居室侵入
7 月 1 日	T.A さん追加下剤セットミス
7 月 9 日、12 日	O.K さん眠前薬服用忘れ
7 月 24 日	I.H さん禁忌食提供
7 月 25 日	ナースコール男女切り替え忘れ
8 月 21 日	I.R さん足を挟みそうになる
8 月 23 日	I.R さん水分注入内容誤り
8 月 31 日	I.T さんベッド柵未固定
9 月 11 日	T.A さんベッド柵未設置
10 月 10 日	S.K さん転倒防止バー戻し忘れ
10 月 24 日	I.T さん浣腸対応忘れ
10 月 28 日	K.A さんリフト電源切れ
11 月 26 日	S.S さん気切部フィルム剥し忘れ
11 月 28 日	S.Y さん食事伝票提出忘れ
12 月 21 日	I.R さん注入漏れ
12 月 31 日	T.K さん服薬漏れ
1 月 13 日	S.H 男女コール切り替え忘れ
1 月 30 日	I.T さん男女コール切り替え忘れ
2 月 2 日	I.H さんネックレスが指に絡まる
2 月 17 日	T.A さんセンサーマット入れ忘れ
3 月 12 日	S.K さん残薬渡し忘れ
3 月 19 日	T.R さん貴重品返却忘れ
3 月 25 日	I.R さん注入時間間違え

5) 地域福祉部の取り組み

1 【概況】

平成 30 年度以降は、量的拡大方針から質的充実を主目標に定めている。よって実績目標値については前年度と同程度としている。しかし、新型コロナウイルスの影響により、実習生や見学者の受入規制を行っていることから、新規利用等には繋がっていない。また、土曜等の行事企画も概ね中止または不参加としているため目標実績（予算）には届いていない。一方で、送迎時の乗車人数制限をしているためピストン送迎となり、その結果在園時間がずれることから個別支援の時間が有効に確保され、在宅ワーク時に考案された創作活動案が成果を出している。利用自粛協力や利用時間の圧縮によりご家族の負担増加は想像に難しくない。コロナ禍での通常の自粛協力、緊急事態宣言下の受け入れ体制、ワクチン接種後の受入れ等、段階に合わせた事業所のあり方を明確にお伝えすることで、中長期視点での協力要請を行っていく。

2 【重点課題】

当初予定	取組経過	評価
1 日のと利用予定者数を最大 28 名（定員 22 名）に定め、既存利用者の増日希望や退所予定等の動向を把握し、近隣市や特別支援学校との連携を計っていく。	新型コロナウイルス感染症の影響で、見学者や実習生の対応は叶わず、新規利用には繋がっていないが、増日希望者 3 名、新規利用希望待機者 1 名を把握している。	新型コロナウイルス感染症の予防策（3 密回避）を徹底し、自宅での自粛協力をを行いながら事業所運営を行った。そのため、新たな利用は極めて困難状況が続いている。
利用者の加齢等に伴う身体機能の変化や重症化等に留意し、新たな活動を追求する。	新型コロナウイルスの影響から、外部講師を招いての活動や密集するような活動は提供していない。	在宅ワークで考案された新しい創作活動案を改良しながら、個々の利用者に合うようにサービス提供を行っている。
多様化する外出ニーズの立案や生活部日中活動との連携を模索し、利用者支援の幅を拡大させる。	コロナ禍における外出企画や他部署との交流も全て見合わせている。リモート機能（ZOOM）を利用し、中継型外出や講師との面会を実施した。	コロナ禍の状況であるが故の活動を追求し、新たな取り組みを行うことが出来ている。この内容をどのように発展させていくかが今後の課題となる。
既存利用者の入浴回数を確保しつつ、新たなニーズを探ると共に新規利用者のニーズも把握する。併せて土曜入浴の調整の希望者調整も再整理する。	在宅生活の自粛協力依頼と並行して既存の入浴回数は維持している。土曜や年末年始入浴に加え GW 期間にも臨時営業を行った。	入浴ニーズの高さを再認識し、感染拡大防止策を施しながら、入浴機会の提供を最大限行った。
虐待防止研修をはじめとした各種研修に積極的に参加する。	虐待防止研修に部署職員 24 名全員が受講している。また、リモート（ZOOM）を活用し、各種会議にも参加した。	リモート（ZOOM）の有料契約をしたことで、時間に関係なく、遠方の研修参加や在宅からの受講が可能になっている。

3【資料】

利用者動向

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
予定者数	572	502	619	573	550	543	598	543	574	518	498	635	6,725	人
延べ人数	351	443	560	509	495	486	527	463	524	475	441	553	5,827	人
開所日	21	22	26	23	23	22	24	22	24	22	20	25	274	日
1日平均	16.7	20.1	21.5	22.1	21.5	22.1	24.9	21.0	21.8	21.6	22.1	22.1	21.4	人
平均区分 (男)	5.71	5.73	5.68	5.7	5.69	5.71	5.71	5.69	5.69	5.69	5.7	5.68	5.69	平均
平均区分 (女)	5.83	5.84	5.8	5.84	5.84	5.84	5.84	5.84	5.84	5.83	5.84	5.83	5.83	平均

重心利用率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
予定者数	219	195	232	218	213	208	233	213	222	198	193	242	2,586	人
利用者数	108	183	215	191	194	187	208	185	204	182	177	220	2,254	人
利用率	49.3	93.8	92.7	87.6	91.1	89.9	89.3	86.9	91.9	91.9	91.7	90.9	87.2	%
開所日	19	18	22	21	20	20	22	19	20	18	18	23	240	日
1日平均	5.7	10.2	9.8	9.1	10.7	9.4	9.5	9.74	10.2	10.1	9.8	9.5	9.4	平均

生介Ⅱ利用率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	
予定者数	353	307	387	355	337	335	365	330	352	320	305	393	4,139	人
利用者数	243	260	345	318	301	299	319	278	320	293	264	333	3,573	人
利用率	68.8	84.7	89.1	90.0	89.3	89.3	87.4	84.2	91.3	91.5	86.6	84.7	86.3	%
開所日	21	22	26	23	23	22	24	22	24	22	20	25	274	日
1日平均	11.6	11.8	13.3	13.8	13.1	13.6	13.3	12.6	13.3	13.3	13.2	13.3	13.0	平均

- ・収入 125,091,078 円
- ・対予算比 99.12% (125,091,078/126,206,000)
- ・対予算差額 -1,383,924 円
- ・利用率 86.65%
- ・事故 1件 (男性0件、女性0件、その他1件)
- ・インシデント 2件 (男性1件、女性1件、その他0件)
- ・ひやりハット件数 16件 (男性10件、女性6件、その他0件)

6 令和2年度地域生活相談室おあしす事業報告

1 【概況】

地域を対象とする相談支援事業所が不足するなか、介護保険と異なり利用者数の上限がない計画相談のニーズは一部の事業所に集中している。おあしすは利用数削減を継続課題とし新規の計画相談は基本受け付けないが、地域から社会的役割を求められるケースは、日野市と連携して基本相談もしくは計画相談に当たった。その実績の積み上げから地域、日野市の信頼を獲得している。

府中市への地域移行を目指した多摩療護園の50代女性利用者は10月5日をもって退所した。将来的に計画相談を府中市内事業所に移す予定だが、暮らしが一定程度安定するまで計画相談を担当し、地域定着支援も合わせて実践する。

法人本体の生活部女性職員を相談支援専門員として迎え入れるため、3年計画での人材育成を4月から月1～2回のペースで実施してきたが在籍する相談支援専門員の退職願があった。人材育成計画のみならず担当した知的障害児・者の計画相談含めたおあしす全体の転換が求められている。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
計画相談支援 本人、家族、サービス提供事業所、実施支援機関等と連携するなか、市内の中核事業所となるべく地域のニーズに対応していく。 相談員1名に対し45名が計画相談の指標にあり、同数程度までの利用者数削減を継続課題とする。	急遽介助者不在となり日野市障害福祉課、生活福祉課、ピアサポーターとの連携、短期入所先の確保・情報共有、世帯分離からアパート探し、ヘルパー人材確保・育成、家財道具購入など一人暮らしに必要なすべてを担った。本人意思は明確だが所在が遠方の短期入所先であること、コロナ禍もあって本人が動くことも出来ない状況での意思決定支援に時間を要した。11月18日に日野市に戻り地域定着で引き続き関わる。 また入所施設で他害行為があり支援困難とされ退所を求められた40歳の高次脳	これまで施設や病院に居たであろう方、医療的ケア度が高い方など障害が重くとも地域で暮らす方が増えた。また生活困窮や介助者不在など重大な課題を抱えるも制度との繋がり、相談先がなく初めておあしすと繋がる。そんなケースの多くは日野市や南多摩保健所からの協力要請であった。その都度ケースワーカー、保健師と対応に当たったことで信頼獲得があり、その協力関係は他利用者の計画相談でも活かされている。 また法人本体が旧療護系施設の老舗であるおあしすに寄せられる地域の身体障

	機能障害の男性は、東京都、日野市、医療機関と連携しても受け皿が見当たらなかった。言語理解が難しくこだわりや他害行為のある方の居場所確保、暮らしづくりは難しく施設と協議を重ねた。 今年度はこうした困難ケースが同時進行にあったことで業務が煩雑となった。	害者、家族の期待は高く、福祉関係者、行政との協働が進んでいる。
障害児相談支援 学校、サービス提供事業所、各医療機関、訪問医療と連携するなかで本人及び家族が安心できる支援体制を築く。	特別支援学校、放課後等デイサービスなどコロナ禍による相談が寄せられた。 また市内障害児のニーズ把握を行い、医療的ケア児の協議の場をつくるために、実態調査などで日野市と協働している。	医療的ケア児（両親など）が計画相談の関わりを求める声は高いが、日野市は計画自体をセルフプランで推奨してきた。そのため計画相談同様に家族や行政からの協力要請がおあしすに集中している。
地域移行支援、地域定着支援 知的障害者はグループホームへの移行。身体障害者については東京都地域移行促進コーディネート事業を兼務する立場から、担当する19施設、実施支援機関と連携しながら業務執行を行う	知的障害者の移行はこの間なかった。 多摩療護園の50代女性利用者が10月5日に地域移行した。制度獲得、人材育成・確保の安定を目指した計画相談、地域定着支援を継続している。 重度化・病弱化から地域移行が困難にあった利用者から、医療的ケアに強い外部団体と繋げてほしいと相談があった。ピアサポーターと協議し、自立生活センター所沢とヘルパーの人材育成・確保、行政交渉の資料づくりを進めている。	入所施設利用者が重度化する中にあっても地域移行のニーズはあり続け、知的障害者を中心としたGH入所希望者は多い。 また東京都地域移行促進コーディネート事業を兼務することで担当施設、地域の病院から情報提供や協力を求められることが月数件出てきている。

相談支援の人材育成 法人本体の人材を活かした人材育成を図る。	法人全体に公募をかけ決定した女性職員、多摩療護園生活部と連携してE勤務で業務連携することで3年計画の人材育成を実施してきたが、令和3年5月末で相談支援専門員1名の退職が決定した。 また令和2年度東京都相談支援従事者主任研修を受講し、3月12日より主任相談支援専門員として活動している。	生活部女性職員の欠員が続くなか、E勤務配置が毎回できる訳ではないが概ね調整でき人材育成を図ってきた。2名体制の少数職場での人材育成・確保の困難性がある中、生活部女性職員も人材確保が難しい状況がある。新人相談支援専門員としての本格スタートを生活部と調整していく。 また今年度相談支援の現任研修の受講が必要な時期であったが、コロナ禍で研修自体が中止となったが、主任研修を1名が受講することが出来た。今後地域の中核人材として日野市内の相談支援・援助技術の向上、困難事例に対する支援などで日野市と協働する。
--	--	---

7 令和2年度東京都地域移行促進コーディネート事業報告

1 【概況】

全国の旧療護系施設は入所待機者ゼロの施設が増え、相談支援でいわば営業して利用者を募る、利用者定員を減らす方向が時流となり「地域で暮らすことをバックアップする」が施設の役割として語られ出している。都内施設の待機者はまだまだ多いが重度化などから利用調整が不調に終わる、入所後すぐに入院・死亡となるケースもある。

そうした利用者状況にコロナ禍が加わったことで、外出のみならず外来者の訪問も自粛され各施設の支援は内向き傾向となった。施設内の活動も制限される状況に地域移行支援は立ち往生し、啓発活動もままならない。多摩療護園においては令和2年10月5日に女性利用者が府中市に移行し地域定着を進め、男性利用者の地域移行に当たり令和3年2月より支援団体などとの協働が開始されている。

2 【令和2年度重点課題】

当初予定	取組経過	評価
ピアサポート活動 本事業に協力頂くピアサポーターと地域移行の啓発活動など実践する。	自立生活センター昭島と連携したピアカウンセリング、自立生活プログラムに取り組むが緊急事態宣言などの影響で活動がその都度途切れ、ピアサポーターとして協力頂いた元利用者、ハンズ世田谷の関りは今年度中断された。 またピアサポート活動では地域移行の具体的展望が難しい利用者と自立生活センター所沢を繋げたことでヘルパー育成、行政交渉に対する協働が開始された。	令和2年10月5日に退所した女性利用者は既に地域移行した元利用者と話す場を持つことを望んだがコロナ禍で果たせぬまま府中市に移行した。 ピアサポーターに直接相談し、地域生活を学ぶ機会が失われた損失は大きい、自立生活プログラムでインターネットを活用する、オンラインの活動を検討することが出来た。 また活動が縮小された中でピアサポーター、地域連携エンパワメント委員会が利用者と関わり続け、自立生活センター小平、自立生活センター所沢と繋がり、ヘルパー育成、行政交渉に向かう協働が開始された意義は大きい。

利用者のエンパワメント向上 自立生活センター昭島と連携して自立生活プログラムなどを実践し、利用者ニーズなどの情報共有、意思表明支援を行う。 また利用者のエンパワメント向上を目的とした啓発、取り組み実践を模索する。	コロナ禍となり毎月2回のピアカウンセリングが適時中断された。 自立生活プログラムも同様であったが、実施のあり方を変更することで感染予防を図り「ネットで出かけてみよう」などインターネットを活用した試みが開始されている。	施設で暮らす利用者にとって地域で暮らす障害当事者からの情報、アドバイスは貴重である。元利用者や地域で活動するピアサポーターと関わりが絶たれる中にあり、試行錯誤しながらピアカウンセリング、自立生活プログラムを継続させたことが男性利用者の意向表明に繋がった。
担当施設、相談支援事業所、実施援護機関との連携強化 当園のみならず担当19施設の利用者が地域移行を希望する旨の情報提供があった場合、当該施設を訪問し面談を行い、状況に応じて管理者、個別支援担当などと連携して地域移行支援に繋げる。 また担当19施設の利用者ニーズ、地域移行に関わる支援などの情報集約を行う。	担当施設のアミックス東糺谷、みずき、八王子自立ホームから地域移行を希望する利用者情報を頂いたが具体的取組に繋がっていない。 そうした中八王子自立ホーム利用者から直接地域移行の相談、協力依頼があった。 次年度に面談などを行う。	利用者の重度化、職員人材不足に新型コロナも加わり担当19施設の地域移行支援は休止状況に陥り、個別生活支援なども内向きとなった。 地域移行支援の実践が難しい中、当園女性利用者が地域移行できたことは本事業で培ったノウハウの成果と言えるが、担当施設との連携は停滞している。 一方身体障害者支援施設として唯一の受託であり担当施設のみならず、病院に長期入院する方の地域移行について病院SWから情報提供、協力の依頼が不定期で寄せられている。また今年度は担当施設利用者から直接地域移行の協力依頼が寄せられた。