

令和6年11月12日
障 害 福 祉 部
障 害 者 地 域 生 活 課

世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者の指定

1 主旨

世田谷区立障害者福祉施設条例（以下、条例）第14条第3項に基づき、世田谷区立障害者福祉施設（駒沢生活実習所ほか9施設）の指定管理者の候補者の適格性審査を実施し、令和7年4月からの指定管理者候補者として選定した。当該指定管理者候補者を指定管理者として指定するための議案を令和6年区議会第四回定例会に提出する。

2 施設名称及び実施事業等

	施設名称及び所在地	実施事業
1	世田谷区立駒沢生活実習所 世田谷区弦巻二丁目1番5号	生活介護
2	世田谷区立桜上水福祉園 世田谷区桜上水二丁目13番16号	生活介護
3	世田谷区立奥沢福祉園 世田谷区奥沢六丁目29番2号	生活介護
4	世田谷区立九品仏生活実習所 世田谷区奥沢七丁目39番13号	生活介護
	世田谷区立九品仏生活実習所中町分場 世田谷区中町二丁目25番17号	生活介護
5	世田谷区立千歳台福祉園 世田谷区千歳台三丁目31番9号	生活介護
6	世田谷区立給田福祉園 世田谷区給田五丁目2番7号	生活介護
7	世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ 世田谷区船橋五丁目33番1号	就労移行支援 就労定着支援
8	世田谷区立下馬福祉工房 世田谷区下馬二丁目20番14号	就労継続支援B型
9	世田谷区立玉川福祉作業所 世田谷区玉川一丁目7番2号	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援
	世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場 世田谷区等々力二丁目13番4号	就労継続支援B型 就労定着支援
10	世田谷区立砧工房 世田谷区砧四丁目32番14号	就労移行支援 就労継続支援B型 就労定着支援
	世田谷区立砧工房分場 キタミ・クリーンファーム 世田谷区喜多見七丁目3番1号	就労移行支援 就労定着支援

3 指定期間及び指定管理者候補者名

5年間（令和7年4月1日から令和12年3月31日まで）

No	指定管理者候補者名	施設名称
1	社会福祉法人武蔵野会	駒沢生活実習所 九品仏生活実習所・九品仏生活実習 所中町分室
2	社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会	桜上水福祉園 奥沢福祉園 給田福祉園 障害者就労支援センターすきっぷ 砧工房・砧工房分場キタミ・クリー ンファーム
3	社会福祉法人せたがや櫨の木会	千歳台福祉園 下馬福祉工房
4	社会福祉法人大三島育徳会	玉川福祉作業所・玉川福祉作業所 等々力分場

4 選定方法等

（1）選定方法

世田谷区立障害者福祉施設条例施行規則第13条により設置された、世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会において、公募によらず適格性審査を実施することとした。その上で条例第14条第3項の審査基準に基づき、事業者から提出された事業計画書等の書類審査、財務審査及びヒアリングを実施し、指定管理者候補者を選定した。なお、提出された事業計画は、別添1～10「事業計画書」のとおり。

（2）選定委員会の構成（○は委員長）

氏 名	役 職 ・ 所 属 等
○石渡 和実	東洋英和女学院大学名誉教授
佐藤 繭美	法政大学現代福祉学部教授
ユコフ 美加	知的障害者相談員
三井 美和子	身体障害者相談員経験者
石井 啓	社会福祉法人嬉泉理事長
須藤 剛志	障害福祉部長（～令和6年3月31日）
杉中 寛之	障害福祉部長（令和6年4月1日～）
濱田 隆行	北沢総合支所保健福祉センター保健福祉課長

（3）選定委員会開催状況

令和6年2月 8日 第1回選定委員会

- ・選定方法及び書類審査項目の審議、財務審査について

令和6年7月18日 施設視察

- ・施設支援の様子、改善計画に基づく改善状況の確認

令和6年7月26日 第2回選定委員会

- ・書類審査の結果及びヒアリング審査項目の審議、財務審査結果の報告

令和6年9月5日 第3回選定委員会

- ・プレゼンテーション及びヒアリング審査
- ・候補者の決定

5 選定結果

条例第14条第3項の審査基準に基づき、選定委員会において事業者から提出された事業計画書の審査、財務審査、ヒアリング等の結果を総合的に評価した結果、当該施設全てについて「適格」であるとの評価を受け、次期指定管理者の候補者として選定した。なお、選定結果は別紙1のとおり。

6 選定理由

各施設とも工夫をしながら多くの利用者を受け入れ、適切に運営している。利用者支援においては、それぞれの施設の特色を活かし、利用者に寄り添い、意向を丁寧にくみとるなどして、きめ細やかな支援を行っている点が評価された。また、虐待があった施設については、改善計画に基づいた改善が図られていることが確認された。

7 評価のポイント

- (1) 障害者虐待を認定された施設も含まれていることを重く受け止め、権利擁護の項目を重点項目として、点数を2倍として評価した。
- (2) 虐待があった施設については、改善計画に基づき、改善の取組みが図られているかという視点をもって評価した。
- (3) 適格性があるかどうかは、合格規準である配点合計の70%を上回ったと判断したうえで、委員全体で次期指定管理期間を任せられるかどうかを合議した。

8 今後のスケジュール（予定）

令和6年11月	区議会第四回定例会（指定管理者の指定の提案）
令和7年4月	次期指定管理者による管理運営開始

			(福) 武蔵野会		(福) せたがや檜の木会		(福) 大三島育徳会	(福) 東京都手をつなぐ育成会				
			生活介護事業実施施設			就労継続支援 B型事業 実施施設	就労移行支援・ 就労継続支援B型 ・就労定着支援 事業実施施設	生活介護事業実施施設			就労移行支援・ 就労定着支援 事業実施施設	就労移行支援・ 就労継続支援B型 ・就労定着支援 事業実施施設
			駒沢生活実習所	九品仏生活実習所 (中町分場含む)	千歳台福祉園	下馬福祉工房	玉川福祉作業所 (等々力分場含 む)	桜上水福祉園	奥沢福祉園	給田福祉園	障害者就労支援 センターすきっぷ	砧工房 (キタミクリーン ファーム含む)
審 査 項 目		配 点	点 数									
書 類 審 査	法人に関する資料	5 6	4 6	4 6	4 6	4 5	4 2	4 6	4 6	4 6	4 6	4 6
	施設の事業実績及び自己評価	5 6	4 7	3 0	3 6	4 7	4 9	4 0	4 5	4 3	4 7	4 4
	事業運営に関する考え方	8 4	6 1	6 2	6 4	7 1	7 1	6 4	6 5	6 1	6 7	6 3
	事業内容(個別支援計画・就労 支援の取組み等)	3 3 6※1 3 9 2※2	2 5 0	2 5 3	2 5 9	3 0 4	3 2 2	2 6 9	2 5 7	2 4 8	2 6 4	2 9 4
	家族や地域との連携	8 4	6 4	6 4	6 6	6 7	6 7	6 4	6 6	6 3	6 6	6 6
	危機管理	1 4 0	1 0 3	1 0 3	1 0 5	1 0 7	1 0 7	1 0 5	1 0 5	1 0 5	1 0 2	1 0 5
	個人情報保護	5 6	4 2	4 2	4 0	4 2	4 4	4 4	4 4	4 2	4 2	4 2
	権利擁護	5 6	4 2	3 6	3 8	4 4	4 2	4 0	4 2	3 8	4 2	3 8
	虐待防止・差別解消	5 6	4 2	3 2	4 0	4 4	4 6	4 4	4 6	4 0	4 6	4 2
	苦情解決	5 6	4 2	4 2	4 2	4 0	4 6	4 2	4 2	4 2	4 2	4 2
	職員について(人材育成・職員 配置など)	1 6 8	1 2 8	1 2 0	1 3 0	1 2 8	1 3 0	1 3 0	1 3 2	1 2 4	1 3 2	1 2 6
	運営管理の効率化の提案	2 8	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 1	2 2	2 1	2 1	2 1
	その他(独自の提案)	2 8	2 3	2 2	2 2	2 3	2 4	2 2	2 3	2 1	2 2	2 3
書類審査 小計		1, 2 0 4 ※1 1, 2 6 0 ※2	9 1 1	8 7 3	9 0 9	9 8 3	1, 0 1 1	9 3 1	9 3 5	8 9 4	9 3 9	9 5 2
ヒアリング		6 6 5	5 2 5	5 2 5	5 0 0	5 2 5	5 8 5	4 0 0	5 2 5	5 6 5	5 8 5	5 2 5
合 計 点 数		1, 8 6 9 ※1 1, 9 2 5 ※2	1, 4 3 6 (76.8%)	1, 3 9 8 (74.8%)	1, 4 0 9 (75.4%)	1, 5 0 8 (78.3%)	1, 5 9 6 (82.9%)	1, 3 3 1 (71.2%)	1, 4 6 0 (78.1%)	1, 4 5 9 (78.1%)	1, 5 2 4 (81.5%)	1, 4 7 7 (76.7%)
合 格 基 準 (配点合計の70%以上)			1, 3 0 9			1, 3 4 8		1, 3 0 9				1, 3 4 8

財務審査…すべての法人がB評価で「ほぼ健全な法人であると評価できる」

評価は、「A：大変健全な法人であると考えられる B：ほぼ健全な法人であると考えられる C：改善を要する法人であると考えられる D：破綻が危惧される法人であると考えられる」の4段階で行った。

書類・ヒアリング審査項目毎に7名の選定委員の合計点を表示。(「財務審査」は公認会計士に依頼)

※1の配点については、生活介護事業実施施設、及び就労移行・就労定着支援事業実施施設：10項目、※2は就労継続支援B型事業実施施設：12項目で評価した。

会議録要旨

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第1回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和6年2月8日（金） 10時00分～11時50分
開催場所	世田谷区役所第2庁舎4階 第4委員会室
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、三井委員、石井委員、須藤委員、濱田委員
会議次第	1 報告事項 （1）指定管理者選定委員会について （2）選定対象となる施設について 2 審議事項 （1）現指定管理者に対する評価 （2）選定方法（適格性審査の可否）及び指定期間 （3）指定管理者候補者選定までの流れ （4）書類・ヒアリング審査の審査項目と視点 （5）財務審査、審査方法及び合格基準
主な意見	【審議事項】 （1）現指定管理者に対する評価について ・事業評価の次期選定への反映は行わないことを出席委員全員一致で承認された。 （2）選定方法（適格性審査の可否）及び指定期間について ・現事業者の適格性審査により指定管理者候補者を選定することを出席委員全員一致で承認された。適格性審査で合格しない場合は、急ぎ公募にて次期指定管理者の募集を行うことも確認された。 （3）指定管理者候補者選定までの流れについて ・第1回選定委員会以後は区議会へ適格性審査にて選定することの報告、選定委員による事前審査、公認会計士による財務審査を経て、第2回選定委員会で事前審査の結果及びヒアリング項目の審議、第3回選定委員会でヒアリング審査を行い指定管理者候補者を決定するという流れで進めることを出席委員全員一致で承認された。 ・虐待と認定された施設については、選定委員会に改善計画やモニタリングに関する資料を提示し、説明する機会を設ける形にすることを確認した。 （4）書類・ヒアリング審査について ・感染症予防に対する項目は、衛生管理と一つにまとめてよい。また、人材育成については重視していくべき。虐待と認定された案件があるため、権利擁護についても点数配点を重くするべき。 ・審査項目の追加、重点項目の追加等の意見を反映したうえで、書類審査項目及びヒアリング審査項目のとおり審査を進めることを出席委員全員一致で承認された。 （5）財務審査、審査方法及び合格基準について ・公認会計士に財務審査を依頼し、4段階で評価いただくこと、審査結果を第2回選定委員会で報告することを出席委員全員一致で承認された。
その他	事務連絡等 ・第2回、第3回の選定委員会の日時は、委員長と相談の上、委員と調整することを確認した。

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第2回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和6年7月26日（金） 13時00分～16時45分
開催場所	世田谷区役所東棟4階 406会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、三井委員、石井委員、杉中委員、濱田委員
会議次第	1 委員長の選任 2 事前審査の結果報告 （1）審査方法・合格基準、書類審査評価基準の再確認 （2）書類審査・財務審査の結果について報告 3 審議事項 （1）書類審査・財務審査について （2）ヒアリングについて 4 事務連絡
主な意見	【審議事項】 （1）書類審査・財務審査について 【委員からの意見・確認等】 ・虐待と認定された施設について、内容及び状況とその改善計画について、資料に基づき確認した。 ・武蔵野会の事業計画書の今後5カ年の重点目標は項目が多すぎて、どこを重点目標とするのかわかりづらい。 ・虐待と認定された施設について、虐待があったことで低い点数とするのか、改善計画に基づき改善されているかを踏まえて点数をつけるかで、委員間でも評価が分かれるため、調整が必要。 ・利用者の高齢化や利用者の保護者の高齢化に対して向き合っている施設については評価できる。 ・人材育成に虐待防止や人権についての研修やスケールメリットを活かした研修などを入れている施設は評価できる。 ・職員配置について、若い世代とベテランの世代で職員間でも知識やチームワークで乖離が生じている。 ・書類審査で提出した一部の項目の点数について、修正したい。 ⇒ 書類審査を経て、ヒアリング審査で改めて質問したい点について確認した。 ⇒ 書類審査・財務審査の結果について、承認された。 （2）ヒアリング審査について 【委員からの意見・確認等】 ・重点項目の羅列で具体的な意図や内容が見えないため、今後の事業計画と重点項目との関係を伺いたい。 ・組織としての虐待防止対策について確認したい。 ・今後5カ年の重点目標として、虐待が発生した場合、改善目標として「権利擁護」を目標としていない施設に理由を確認したい。 ・個別支援計画の策定を利用者の誕生月にあわせると、どのような効果を得られるのか伺いたい。 ・就労支援のある施設での個人情報保護について伺いたい。 ・高齢者施設関係者が障害者施設を担当するなど、福祉分野をまたがっている人材が見受けられるが、どのような人材育成を行っているのか伺いたい。 ⇒ 次回、ヒアリング当日の流れ等について確認いただき、次回に向けて各施設の質問者を確定し、委員から承認いただいた。

会議録要旨

会議名	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第3回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和6年9月5日（木） 13時00分～16時50分
開催場所	世田谷区役所東棟4階 406会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、ユコフ委員、三井委員、石井委員、杉中委員、濱田委員
会議次第	審議事項 （1）ヒアリング審査 （2）集計結果報告、総合評価及び指定管理者候補者決定について
主な意見	【審議事項】 （1）ヒアリング審査 ・事業者のプレゼンテーション・回答を受けて、各委員がヒアリング審査の内容を採点した。 ・適格性審査により4つの社会福祉法人を令和7年4月から5年間の指定管理者候補者として出席委員全員一致で決定した。 《委員からの主な質問と法人・施設からの回答》 【武蔵野会】 ・法人の事業計画が重点項目の羅列になっていないか。 →駒沢生活実習所も九品仏生活実習所も、法人が目標としていることと施設で目標としていることの両方を記載したので、羅列になってしまっている。実際は職員会議や研修で実施しているものもある。 ・組織としての虐待防止は何か。 →若手職員とベテランの意識の乖離があり指摘ができなかった。現在は職員会議を開き、なんでも話し合える雰囲気を作り、気づいたことをお互いすぐに指摘しあえるような雰囲気の醸成をしている。 【育成会】 ・虐待案件が発生しているため、5カ年目標として集中的に改善目標として権利擁護の徹底を図るべきだが、提案書に記載がなかったか、どう考えるか。 →現在は虐待や身体拘束の適正な理解の向上、支援力の向上、風通しのよい職場づくりの3つの取り組みをしている。根本改善として5カ年目標には、今後記載する。 ・誕生月に個別支援計画を策定する意義は何か。 →サービス等利用計画と紐づけて作成している。また、4月は異動等多く、落ち着いた時期に作成するのが一番よい。 ・若手とベテラン層の間の中間層が育っていない中で、どのように人材育成をしているか。 →独自のOJTを行い、事業を引き継いでいる。研修にも力を入れ、強度行動障害研修の受講率も高い。 ・個人情報保護など、就労支援の際のネットリテラシーなどをどう指導しているのか。 →余暇活動の中でネットリテラシーを教える時間を設けている。また、携帯電話会社に講義に来てもらうこともある。 【檜の木会】 ・人材育成をメインにして、虐待防止についての取り組みを知りたい。 →新人とベテランがパートナーとなってOJTを行っている。また管理職ではなく、全職員で改善防止計画を作成しているため、個々の意識の向上を行った。 ・人材育成や人材採用について伺いたい。 →ハローワーク等と連携し有資格者とパートで募集しているが、現状まだ厳しい状況にある。

主な意見	【大三島育徳会】 ・高齢と障害どちらも行っている職員がいるが、両分野を同時に経験させるなど、法人の人材育成について伺いたい。 →高齢者施設から障害者施設に異動する職員もいれば、その反対もいる。本人にあった福祉分野を見て経験することにより、成長を促すために異動させている。 (2) 集計結果報告、総合評価及び指定管理者候補者決定について 事前審査、財務審査、ヒアリング審査の結果、合格基準を満たし、適格性があると評価した。 【委員からの意見・評価】 ・虐待認定があった施設において、改善していく力や意欲を感じられた施設長と、まだ異動したばかりで施設全体を俯瞰できていない施設長がいる。 ・遠くの公園に連れていくレクなど、利用者支援にあたっては意思決定支援を取り入れ、とても丁寧に行っている施設があった。 ・全体を通して、任せられないという法人はなかった。どの法人も福祉の精神をもって支援にあたっている。 ・どの施設も、地域の中で関係性を築き、その風土の中で組織として展開していることが理解できた。 ・もう少し数字で離職率や定着率などを提示していただくとわかりやすいと感じた。 ・どの施設も、様々なノウハウを蓄積しており、今後の家族と利用者の高齢化に対応できる法人である。
-------------	--

I 法人に関する資料

1 法人の理念・地域福祉に対する考え方

(1) 法人の理念

武蔵野会は、法人理念「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」を運営の中心に据え、実践する福祉を目指している。理念を理解し、共感し、体験し、その体験を言葉で伝え理解しあうという理念サイクルを、職員個人、施設・法人として共有してまわしていくことが、当法人の実践する力になっている。その力は、支援を必要とする方々へのサポートはもちろん、現在、多くの地域公益活動を行うエネルギーにもつながっている。

具体的には、全職員が支援介護の基本ブック（理念を行動に移す行動規範、その実践例、法人倫理綱領等が記載された小冊子）を持ち、施設、地区、法人単位で、繰り返し研修を行い、職員が自分の実践事例を文章にしたマイ基本ブックを作成することで、理念を具体的な支援に結び付ける努力を続けている。支援介護の基本ブックは作成して10年以上経過しており、現在の福祉サービスに準じた内容にリニューアルしてより充実した内容となるよう現在改定作業を行っている。また、理念教育を中心に、法人では基本研修（サービスマナー、リスクマネジメント等）、階層別研修、専門研修、虐待防止研修等、法人独自の研修教材を使用した研修を数多く実施している。現在は、主任、係長を中心とした法人の次世代を担う役職を中心とした研修委員会を中心に今まで実施してきた研修の見直しを始めており、今年度は、階層別研修を外部のコンサルを入れてリニューアルしている。また、コロナ禍の中、すべての研修をオンライン化してきたが、今後は、メリット、デメリットを勘案しながらオンライン、対面での研修を効果的に実施する予定である。今後も職員教育を進め、理念を実践できる人材育成に注力していく。

(2) 地域福祉に対する考え方

武蔵野会は平成28年の改正社会福祉法で責務化された地域公益活動（社会貢献活動）を既に10年以上前から中期計画に位置付けて継続して実施してきた。法人成年後見の推進では、武蔵野会が立ち上げた一般社団法人で法人貢献が行われているが、その活動を法人がバックアップしており、財産管理は司法書士が行い、身上監護は3人の社会福祉士が地区ごとにチーム編成され、現在38名の法人後見を行っている。生きにくさを抱えた障害者（累犯障害者など）支援では、入り口、出口の支援を積極的に行い、現在は、武蔵野会が中心となって「生きにくさを抱えた障害者等の支援者ネットワーク」を立ち上げ、司法、医療、矯正、教育、福祉等の団体に加盟してもらい、ネットワークの運営サポートをしている。法人としても、断らない相談担当を置いて、様々な相談を受け付けて、関係する機関、団体とのネットワークの中での支援を行っている。

地域公益では、理事長が東社協、社会福祉法人経営者協議会の副会長として、東京都地域公益活動推進協議会の幹事会会長を務め、東京の地域公益の活性化に協力しており、法人内の施設でも、各地域のニーズ、特徴を生かし、子ども食堂、地域食堂の運営、シニア世代の地域活動のサポート、町会、商店街、学校、企業との連携等、様々

な地域で必要とされる活動を行っている。法人全体でも「地域公益活動推進委員会」を設置して、法人内での様々な活動を各施設で共有しながら、各地区単位でのニーズに沿った地域公益活動を、今後もより進めていく。

世田谷区では他の地域に先駆けて「重層的支援体制整備事業」を開始し、現在、地域福祉を推進する基本方針として「誰一人取り残さない世田谷を作ろう」を掲げているが、地域が抱える課題の複雑化が顕著になる中、誰一人取り残さないという方針は、武蔵野会が創設から続けてきた、困っている人を見捨てるわけにはいかないという

「やむにやまれぬ」思いに通づるものと理解している。「やむにやまれぬ」思いは法人内で今も生きており、福祉人材の枯渇化の中でも、身の丈に合わせて地域の中の支援機関・地域の関係者と共に、支援を必要とする人とつながり続けて支援をしていきたい。その為の人材育成は、支援の専門職としてだけでなく、地域のネットワークを進めるソーシャルワーク力を備えた総合的な福祉の専門家が必要であり、その人材を養成するため今後も法人独自の研修制度、日本福祉大学との提携法人の機能など、実践者としての育成、研修に力を入れていく。今後も武蔵野会は利用者支援の向上、地域福祉の推進の為に理念の実践を核に据える理念経営を法人の職員一人ひとりが認識し、法人全体で取り組んでいく。

2 法人の事業実績

社会福祉法人武蔵野会の歴史

年月日	事業経歴
昭和23年1月	・ 国立武蔵野学院の外郭団体として発足。児童福祉法の制定に伴い、東京都板橋区にある救護施設「徳風寮」に転換
37年 10月	・ 板橋区から新天地を求めて、八王子市に国立武蔵野学院児童園舎の寄贈を受け、それを基本財産として「児童寮」を移転新築
38年 6月	・ 社会福祉法人武蔵野会の設立認可を受けると同時に、養護施設「徳風寮」を「武蔵野児童学園（定員50人）」に名称変更
42年 10月	・ 「武蔵野児童学園」に保育寮を増設
43年 4月	・ 静岡県御殿場市に「富士学園（定員60人）」を新築し事業開始
45年 1月	・ 静岡県御殿場市に「東京苑（定員100人）」と職員宿舎を新築し事業開始
55年 4月	・ 八王子市に「すぎな愛育園（定員45人）」を新築し事業開始 ・ 八王子市から「八王子市心身障害者福祉センター」を受託
57年 3月	・ 「武蔵野児童学園」に児童寮を増設
59年 4月	・ 東京都から「東京都練馬福祉園（定員80人）」を受託
平成元年5月	・ 八王子市に「希望の里（定員30人）」を新築
9月	・ 東京都大島町に「大島恵の園（定員82人）」を新築
2年 4月	・ 八王子市に知的障害者生活寮「檜原寮」を開設
5年 3月	・ 「富士学園」を廃止し「東京苑」に統合
4月	・ 「東京苑」を「さくら学園（定員160人）」に改称
7年 4月	・ 東京都大島町に「第2大島恵の園（定員82人）」を新築

年月日	事業経歴
8年4月	・「檜原寮」を閉鎖し、東京都大島町に知的障害者グループホーム「柘植寮」を開設
10年4月	・葛飾区から「葛飾区白鳥福祉館」を受託
11年6月	・葛飾区から「葛飾区西水元あやめ園」「葛飾区西水元在宅サービスセンター」を受託
12年11月	・「葛飾区白鳥福祉館」が社会事業授産施設から知的障害者通所授産施設に変更
13年10月	・葛飾区から「葛飾区西水元あやめ園」「葛飾区西水元在宅サービスセンター」が移管され「西水元あやめ園」「西水元在宅サービスセンター」に改称し、居宅介護支援事業所「あやめ」を併設
	・葛飾区から「葛飾区東堀切くすのき園」を受託
14年4月	・港区に障害者グループホーム「しろがねホーム」を開設
	・武蔵野児童学園にグループホーム「すずらんホーム」を開設
15年4月	・世田谷区から「世田谷区立駒沢生活実習所」を受託
16年4月	・葛飾区から「葛飾区白鳥福祉館」「葛飾区東堀切くすのき園」が移管され「白鳥福祉館」「東堀切くすのき園」に改称
	・葛飾区が「きね川福祉作業所」を事業移管（元葛飾区福祉作業所）
17年2月	・八王子市に障害者グループホーム「ふじもりホーム」を開設
4月	・世田谷区から「世田谷区立九品仏生活実習所」を受託
	・「東京都練馬福祉園」が移譲され「練馬福祉園」に改称
12月	・武蔵野児童学園に都型グループホーム「ひまわりホーム」開設
18年4月	・練馬区から「練馬区立北町福祉作業所」を受託
	・西水元在宅サービスセンターが介護予防通所介護事業開始
19年4月	・東京都から「東京都八王子福祉作業所」「東京都八王子生活実習所」が移譲され「八王子福祉作業所」「八王子生活実習所」に改称
	・世田谷区から「世田谷区立世田谷福祉作業所」を受託
11月	・練馬区から「練馬区立光が丘障害者地域生活支援センターすてっぷ」を受託
20年4月	・世田谷区から「世田谷区立烏山福祉作業所」を受託
	・練馬区から「練馬区立大泉町福祉園」を受託
	・すぎな愛育園が定員を45名から56名に増員し、すぎな愛育園放課後等デイサービス「こすもす」開始
21年4月	・東京都から知的障害者支援施設「東京都小平福祉園」が移譲され「小平福祉園」に改称
	・練馬福祉園内に児童発達支援事業所「えとわる」を開設
7月	・世田谷区に障害者グループホーム「からすやまホーム」を開設

年月日	事業経歴
22年1月	・ さくら学園が隣接敷地に第1さくら寮を新設 ・ 千代田区から「千代田区立障害者福祉センターえみふる」を受託（グループホーム「ふぁみりあ」を併設）
4月	・ 世田谷区立九品仏生活実習所が中町分場を開設
23年4月	・ 武蔵野児童学園が都型グループホーム「なのはなホーム」開設 ・ 練馬区から「練馬区立光が丘福祉園」を受託
5月	・ 練馬区立北町福祉作業所が北町出張所を開設
24年6月	・ すぎな愛育園に放課後等デイサービス「アミィ」を開設
9月	・ 練馬区に障害者グループホーム「きたまちホーム」を開設
25年4月	・ さくら学園に放課後等デイサービス「さくらんぼ」を開設
26年4月	・ すぎな愛育園に児童発達支援事業所「きらきら」を開設 ・ 八王子市に相談支援事業所「もなか」を開設 ・ 練馬福祉園に相談支援事業所「るみえーる」を開設 ・ 葛飾区の各事業所に「白鳥福祉館相談支援センター」「東堀切くすのき園相談支援センター」「きね川福祉作業所相談支援センター」を設置 ・ 社会福祉法人つるかわ学園から障害者グループホーム「サライ」を移譲
27年4月	・ 文京総合福祉センター内に障害者支援施設「リアン文京」を開設 ・ 軽度障害者入浴、子育てひろば江戸川橋、子どもショートステイの文京区委託事業を受託 ・ 文京区から文京総合福祉センター内に「文京福祉センター江戸川橋」を受託 ・ 共同生活援助事業所「ふじもりホーム」に「hachiwell lab house（ユニット型）」を併設 ・ 「小平福祉園」を施設整備で建て替え完了
28年4月	・ 文京区から「文京福祉センター湯島」を受託 ・ 小平福祉園が就労継続支援B型事業「サンライズ」、児童発達支援事業「すけっち」、放課後等デイサービス「ばすてる」を開設 ・ 「さくら学園」「八王子福祉作業所」「武蔵野児童学園」を施設整備で建て替え完了
29年4月	・ 児童発達支援事業所「きらきら」を増築し、児童発達支援センターを開設 ・ 千代田区立障害者福祉センターが生活介護を法内サービスとして開始
31年1月	・ 練馬区に障害者グループホーム「おおいずみまちホーム」開設

年月日	事業経歴
令和元年4月	・世田谷区から烏山地域障害者相談支援センター「ぼーとからすやま」を受託
7月	・八王子市に「リンクス櫛田」を開設
2年 4月	・世田谷区立世田谷福祉作業所に生活介護事業を増設
3年 4月	・児童発達支援センター「きらきら」に放課後等デイサービス「ふらっふ」を開設
4年 4月	・千代田区から「千代田区立ジョブ・サポート・プラザちよだ」を受託 ・世田谷区から烏山地域障害者相談支援センター「ぼーとからすやま」がピアサポート養成活躍支援事業を受託
5年 4月	・世田谷区立烏山福祉作業所に生活介護事業を増設
6年 4月	・世田谷区立世田谷福祉作業所に就労継続支援B型（分場）増設

II 施設の事業実績及び自己評価

1 指定管理期間の実績（令和2年4月～現在）

（1）支援方針

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」という法人理念と利用者主体の原則に基づき、利用者一人ひとりを正しく理解し、安心、安全と心の安定が得られる支援を提供し、日々の生活が健康で充実したものになることを目指した。生活介護事業所の役割を果たしつつ、常に支援を必要とする利用者に身辺介護を行うとともに、身体機能の維持と健康維持のための運動、創作的活動、生産的活動、地域交流活動の機会を提供するよう努めた。職員は、他機関と連携し利用者の行動障害や能力障害の特性に精通し、障害特性に固執せず、社会モデル（ICF）によって策定された計画に沿って支援を行い、利用者が得意な事や興味関心に目を向けた環境調整、整備を心掛けた。

（2）個別支援計画

利用者の個別ニーズを把握し、一人ひとりに応じたサービスを提供する為、年2回以上の家族との個別面談を行うことで、計画と変更に承認をいただき、計画書の内容に沿った支援を提供した。計画書は、様々なサービスを活用しながら居住する地域での自立した生活を展望したものであること、利用者の全体像を捉えたものであること、客観的、科学的なデータに基づくものであること、状況に応じて柔軟な対応を図ることを基本的な考え方として作成した。

（3）活動プログラム

①日常生活活動

生活圏の拡大を目標に個別外出、一泊旅行、宿泊体験を企画したが令和元年に発生した新型コロナウイルス感染症の蔓延拡大により活動は軒並み延期、中止となった。屋外活動の自粛縮小に伴い、主な活動は屋内のみとなり、ソーシャルディスタンスを確保しな

がらの活動が主となった。情緒の安定と職員との信頼関係を深める活動である「トータルリラクゼーション（スヌーズレン）」は継続し、高齢重度化の対応として理学療法士の助言をもとに「機能維持運動」も継続した。リトミックは定期的に専門講師の指導を受けて実施した。

②創作的活動

障害程度や行動特性に配慮した選択制プログラムを提供し、感染予防に努めながら絵画・手工芸（ビーズ、スウェーデン刺繍、ステンシル）、壁面装飾等のプログラムを実施した。

③生産的活動

生産的活動は仕事と位置づけ、社会性を培ってきた。毛糸を使った手芸品（消臭ボンボン）や紙ちぎりが得意な利用者が好んで製作する廃油処理紙パック（すーいっちょ）など、感触を味わいながら生産に結びつけるプログラムを実施した。リサイクル活動は、アルミ缶とペットボトルの資源回収活動を近隣の団地住民等の協力のもと実施した。

④余暇活動

感染症対策として集団活動を自粛したことから、個別の余暇活動に切り替えて実施した。利用者の興味、関心を引き立て、日常生活の幅を広げることを目的に音楽鑑賞や塗り絵、気分転換の散策などを余暇活動として支援した。

⑤行事

感染症対策として外部との交流を自粛したことから、地域住民との交流や季節ごとの行事等は縮小もしくは中止となった。地域住民との重要な交流機会であった秋祭り（どんどこ祭）や餅つき会は、専ら利用者と職員による内部向けのレクレーション行事とした。例年好評だったバイキング給食も密集を避けるために中止とし、外部業者の彩り弁当等で華やかな雰囲気を楽しむことにとどめた。ボランティアの受入れも必要最小限とし、複数の一般者が同時に来所しないよう感染対策に努めた。

⑥給食、栄養管理

「選ぶ楽しみのある食事」「季節を感じる食事」「多くの食材を用いた食事」をコンセプトに、きれいで楽しい盛り付けと適温での提供、利用者個々の状況に合わせた丁寧な食事介助を心がけた。加齢や健康に対応するための「栄養ケア・マネジメント」は継続的に行った。区の技術指導として言語聴覚士の派遣を積極的に利用し、実際に食事の場面を見ていただきながら、摂食、嚥下機能に関する判断と介助面での助言をいただく機会は継続とした。

⑦介護

疾病や体幹機能、残存機能等のアセスメントを基に、理学療法士の助言を受けて、一人ひとりに適した介護ができるよう技術向上を図った。車いすや補装靴のメンテナンスや改造など、使用中の様子を正確に伝えるようにし、家族任せにせず積極的に関わり、改良に努めてきた。

⑧家族や地域との連携

年間を通じ、個別面談やグループ懇談会、家族連絡会を実施したが、家族懇親会、各種行事、給食試食会、バイキング食事会は感染症対応から実施しなかった。必要に応じてオンライン・リモート配信を活用したものの、高齢化が進むご家族には対応が難しいケースもあった。

地域との連携については、世田谷区の地域絆推進事業「小泉公園ふれあいフェスタ」に実行委員として引き続き参画した。上馬地区の「高齢者見守りネットワーク会議」

に加え、上町地区見守りネットワーク会議や世田谷エリア自立支援協議会が進める地域向けの研修会などには運営委員として職員が継続して参加した。

⑨ボランティア受け入れ

ボランティアは、地域と実習所のパイプ役と位置づけ、駒澤大学ボランティアサークルや主婦、定年退職者などを中心に年間延べ300人程度活動していたが、新型コロナウイルス感染症拡大にともない、受け入れそのものを自粛せざるを得なかった。受け入れる際は、健康チェック表の提出と抗原検査実施の協力を得て感染予防に努めた。

⑩リスクマネジメント・苦情解決

質の高い福祉サービスを提供することで事故を防止することを目指し、危険予知トレーニング、事故分析（SHEL分析）手法、クレーム対応等の研修を行った。法人全体で過去に生じた事故を詳細に分析検討した「福祉サービスにおける事故事例集」を使いリスク管理の意識向上や対応方法に関する学習も進めた。

⑪健康管理

内科、精神科嘱託医による健康相談をそれぞれ月2回実施し、家族や職員に利用者の健康管理に関する助言をいただく機会とした。定期健康診断は年1回実施し、希望者にインフルエンザや新型コロナウイルス感染症の予防接種を実施した。利用者一人ひとりの健康管理表を作成し健康管理を行った。てんかん発作のデータなどを定期通院の際に提供し、診察に役立つよう配慮を行った。眼科、耳鼻科健診は、新型コロナウイルス感染症対策の為、実施しなかった。職員には、毎日の健康チェック（検温と身体異常の申告）を義務付け、体調不良者は業務を見合わせる対応を継続した。また、職員には週2回、勤務開始前に抗原検査を実施し、感染者の早期発見に努めた。

⑫権利擁護

法人の「虐待防止ガイドライン」と「行動の制限に関わる指針」を遵守できるよう、また、虐待の原因が専門知識とストレスマネジメントの欠如にあるという認識を持ち、前者には強度行動障害者等支援困難ケースに関するケース研究や研修を、後者については虐待防止委員会が中心となり年4回のストレスチェックを行い、職員のメンタルヘルスの一助とした。

⑬人材育成

法人理念に基づく理念経営、理念実践を浸透すべく作成した「支援介護の基本ブック」に準拠し、全ての職員が「My支援介護ブック」を作成し、理念研修において、自らの経験を基にした理念実践を語る場を設けることでさらなる法人理念の理解につなげた。世田谷地区4施設合同で行う実践事例報告会や法人全施設の実践事例集への事例発表は毎年実施してきた。また、せたがや福祉区民学会大会に毎回口頭発表を行うなど、職員の日頃の実践発表を通して、福祉職員としての成長を促した。また、法人のトータル人事制度では、「キャリアデザインシート」を職員が一人ひとり作成し、上長とキャリアプランを共有することで組織全体の成長に繋がるよう促した。

2 指定管理期間の実績に対する自己評価

（1）支援方針

安心、安全、満足に着目した支援を展開するためには、信頼関係と正確な知識・技術に裏打ちされた支援が必要である。特に支援困難ケースでは、直接的に行動変容を目指すのではなく支援者側の深い共感性とエビデンスに基づく相互変容を目指した結果、強度行動障害ケースが比較的短期間で落ち着き、支援を受け入れ人の輪の中で過ごすことができるようになるなどの成果があった。

（２）個別支援計画書

個別支援計画書の作成は、サービス管理責任者が中心となり、担当職員やリーダー職員、看護師、栄養士等の多職種連携による検討が行われ、計画としての精度を上げた。また、単年度計画として重点課題を設け、一つひとつ課題を達成していくことにも慣れ、計画の有効性を認識できた。計画はモニタリング面談を通じて家族に説明し、成果や反省も含めて承認いただくことで次年度につなげることができた。

（３）活動プログラム

①日常生活活動

今期は新型コロナ感染症拡大防止の影響が大きく、生活圏の拡大を目標にした外出の実施は非常に困難を極めた。三密を避けること、外部との接触を避けたため、外出はもっぱら送迎バスで人気のない公園に向かうなど利用者の皆さんに我慢をしていただくことが多かった。買い物や飲食等の経済的活動も自粛した為、職員の外出支援スキルの低下が顕著となった。利用者の安全確保を最優先にしながら、引率介助方法を改めて確認し利用者の生活圏の拡大を目指したい。トータルリラクゼーションおよび機能維持運動は、高齢、重度化傾向の利用者への支援として体力維持、精神面の安定などで成果を感じることができた。

②創作的活動

ソーシャルディスタンスを確保しつつ必要に応じて仕切り版を設置する等感染予防に努めながらの日中活動であったが、アート活動（手工芸、ビーズ、刺繍・ステンシル等）、リトミック等の活動は継続して行うことができた。コロナ禍によるストレス下でも、情緒の安定に寄与することが出来たと考えている。作品は所内に展示し外来者への活動紹介とし、また、各種のアート展（アートオムニバス展・パラアート展・世田谷美術館アート展・世田谷区美術展）に出展して地域への活動紹介につなげた。

③生産活動

利用者の実態や特性から工賃獲得を目指す活動は難しいが、アルミ缶やペットボトル回収はリサイクル意識の醸成につながった。地域社会との接点としても有意義な活動であり、利用者のやりがいや励みにつながっている。

自主生産品は、「消臭ボンボン」や「すーいっちょ（油吸収材）」、各種キーホルダー等の手作り製品の作成を継続した。製品はアンテナショップ「フェリーチェ」で販売し好評を得た。

④余暇活動

音楽鑑賞や絵画、パズル等、利用者個々の興味や関心に基づいて設定したが、コロナ禍による影響のためか、屋外散策を希望する方が多く、余暇活動としては課題を残した。生活の潤いやゆしみ、生きがいにつながる様々余暇活動の提供を検討したい。

⑤行事

今期はコロナ感染予防の為、地域交流を主眼とするほぼすべての行事が中止となった。感染症類型が緩和された令和５年度においても、単発的なコロナ陽性者が続き、行事はもっぱら利用者と職員のみによる内部向けのレクレーション行事が主となった。そのような状況下でも、屋外での「移動動物園」や「キッチンカー」による外食体験は利用者の明るい笑顔を見ることができた小さな工夫であった。「移動動物園」は初めての取り組みだったが、近隣保育園にも呼びかけを行い、園児の参加もあって笑い声が絶えない一日だった。

⑥給食、栄養管理

疾病、肥満、便秘など栄養サポートが必要な利用者に対し、多職種が協働して行う栄養ケア・マネジメントを継続して実施し、家族の協力も得られ成果を上げた。言語聴覚士による摂食ケア相談は、摂食・嚥下機能の評価や食事形態の検討に止まらず、食事介助の方法、介助具・自助具の検討、口腔マッサージ、口腔ケアなど多職種が協働して取り組むことで、安全で安心な食事および食事介助につなげることができた。

⑦介護

身体機能等に関するアセスメントを基に、理学療法士の助言を受けて一人一人の介護方法の見直しを進めた。補装具や車椅子の改良、メンテナンスについても積極的に関わり、利用者の生活の質の向上、職員の介護知識や技術の向上につなげた。

⑧家族や地域との連携

新型コロナ感染予防の観点から、面談や懇談会・行事などの参加依頼は最小限にとどめた。信頼関係を維持するため、家族との連携は、通常の連絡帳に加え、携帯電話のショートメッセージ機能やパソコン等の ICT 機器を活用したリモート配信を活用し好評を得た。利便性から今後もリモート配信を望む声があるため適宜活用していく。

世田谷区地域絆推進事業「小泉公園ふれあいフェスタ」には引き続き実行委員として参加し自治会や NPO 法人との連携強化につながった。

⑨ボランティア受入れ

新型コロナ感染予防の観点から、施設ボランティアの受入れは最小限にとどめた。受け入れる際は、2 週間前からの健康チェック表の提出を依頼し、来所の際は新型コロナウイルス抗原検査を実施して安全管理の徹底を図った。

⑩リスクマネジメント、苦情解決

事故防止には、支援、福祉サービスの向上が不可欠という認識のもと、危険予知トレーニングや事故分析手法に関する研修、クレーム対応研修等を継続して実施した。支援力向上により強度行動障害ケースによる他害はその多くを防ぐことができたが、動きの比較的少ない重度者ケースによる他害事故も皆無ではなかったため、情緒面の安定に向けたアプローチを継続していく。

⑪健康管理

定例の健康診断を福祉施設専門の健診業者が行うことで、実習所内で健康診断を継続して行うことができ、環境の変化に敏感で健診が難しい利用者を含め、全員の受診ができている。また、重度のてんかんのある利用者の主治医へのデータ提供で抗てんかん薬の調整がうまく行われ、てんかん発作がほぼ消滅したケースがあったことは大きな成果である。

⑫権利擁護

法人の「行動規範」、「倫理綱領」、「虐待防止ガイドライン」、「行動の制限に関わる指針」、利用者向け「みんなの権利ノート」を整備し、セミナーや研修を通して浸透を図った。施設内では、「利用者の権利擁護・虐待防止のための職員セルフチェックリスト」を年に 2 回以上実施し、集計結果から改善の必要な事項の原因や課題を明らかにし、解決、改善に向けての対応や工夫を具体化し、解決、改善の評価と更なる課題を明確にするという PDCA サイクルを継続した。

⑬人材育成

法人理念の理解と浸透を人材育成の基本として研修体系を整え、新任、一般職、役職、管理職を含め全職員が主体的に参加した。事業所での業務量が増える中、外部研修に希望通り参加することが徐々に難しくなっている中で、法人による各職層、職域、

専門別の研修や、虐待防止等の権利擁護、リスク管理等の事業所全体にかかわる研修などを系統的に参加することで全体のレベルアップにつながった。支援の技術的な部分については OJT が基本になるが、新任育成についてはその資質により 3 か月から 6 か月の期間を設け、必要な知識や技術を獲得することができている。また、e ラーニング等の web 研修を積極的に導入することで、感染予防につながったことと、職員が個々の空き時間を有効に活用することができ、成長の機会を得られたことは大変良かった。

III 事業計画書

1 事業運営に関する考え方

(1) 事業運営に関する今後の考え方

「自分を愛するように あなたの隣人を愛せよ」という法人の理念に則り、障害者総合支援法など関係法令や条例に基づき、公設民営施設の役割を常に意識しながら生活介護事業を進めていく。これまでの施設運営で培ってきた利用者、家族、区民、世田谷区との信頼関係を大切にしながら、重度化、高齢化という課題に対し、法人や施設がもつノウハウを総動員して対処していく。利用者や家族の日々変わっていく状況に柔軟に対応し、利用者に「明日も実習所に行きたい」と思ってもらえるような魅力あるサービスを提供する。そして、住み慣れた世田谷の地で一日でも長く豊かな生活が送れるよう関係各所と連携しながら運営を行う。

(2) 今後 5 カ年の重点目標

〈サービスの質の向上－信頼と安心のサービス〉

① 理念に基づいた支援体制の確立

- ・「支援介護基本ブック」の継続的活用（全職員の個人版の作成と更新）
- ・理念研修の実施と振り返り（記録と語り）
- ・倫理綱領の徹底（福祉従事者としての基本姿勢の点検）
- ・支援実践集、実践事例報告会での発表と法人内施設、職員への情報共有
- ・施設版「クレドカード」の作成

② 権利擁護

- ・人権研修の継続と実践の確認の徹底
- ・虐待防止に関する実践と確認の徹底
- ・生きにくさを抱えた人への積極的関与
- ・合理的配慮の認識と実践

③ 施設長の組織マネジメント力の強化

- ・施設版チェックリスト（施設長チェックマニュアル）での点検
- ・職員育成計画作成(キャリアビジョンの徹底)、職場風土の醸成
- ・法人資金計画への協力（サービスの充実と安定経営）
- ・PDCA進捗管理の徹底と強化の継続

④ サービスの標準化と業務改善

- ・マニュアルの形骸化防止（日常の活用と更新の継続）
- ・東京都福祉サービス第三者評価の分析と改善
- ・適切な職員配置と役割分担

⑤ 防災・減災意識の向上

- ・ 日常の防災訓練の徹底
- ・ 防災計画と事業継続計画の改訂
- ・ 防災チームの組織化（法人委員会）
- ・ 近隣地域との防災協力関係の構築、強化
- ⑥ リスクマネジメント体制強化
 - ・ 「気づきメモ」を確実に改善につなげる
 - ・ 事故分析を事故防止につなげる
 - ・ 事故情報共有と改善プロセス構築の定着
- ⑦ 情報提供と開示・保護
 - ・ 利用者、家族への情報提供
 - ・ 地域、行政、関係団体への情報提供体制構築
 - ・ 個人情報保護と情報セキュリティの強化
- ⑧ 利用者満足とQOLの向上
 - ・ 利用者の総合的な理解と的確なニーズの把握
 - ・ 東京都福祉サービス第三者評価の実施と活用
 - ・ 高齢化、重度化、重複化への支援、医療的ケアの体制と技術の習得
 - ・ 発達障害の個別理解と支援の向上
- ⑨ プロジェクト方式による目標達成
 - ・ 虐待防止関連強化プロジェクト（虐待防止委員会）
 - ・ 人材育成に関するプロジェクト（研修委員会）
 - ・ 事業継続計画（防災）のシミュレーションの実施（防災委員会）
 - ・ 触法障害者の地域生活定着支援ネットワーク事業（本部、各地区担当）
 - ・ ことわらない相談センター（法人本部）の運営協力（本部担当）
 - ・ 成年後見、みんなの力のバックアップ（本部、各地区担当）
 - ・ HIVの福祉施設受け入れに関する研究（各地区担当）
 - ・ 武蔵野会セミナー推進プロジェクト（世田谷地区）
 - ・ 地域福祉公益事業の推進（法人担当）
- ⑩ 駒沢生活実習所単独目標
 - ・ 発達障害、強度行動障害の理解と支援力向上
 - ・ 医療的ケアに関する学習
 - ・ 職員支援力のさらなる向上（フロー制からグループ制への支援体制展開）

〈地域社会への貢献－地域福祉の推進〉

- ① 生きにくさを抱えた触法障害者、生活困窮者への支援
- ② HIV 長期療養者の福祉施設への受け入れ研究継続
- ③ 日本福祉大学との連携の強化（防災、減災、スーパービジョン研究、福祉人材育成研究等）
- ④ 障害者の成年後見実務（身上監護）の支援継続
- ⑤ 駒沢生活実習所単独目標
 - ・ 地域の絆事業への実行委員参加
 - ・ 上町、上馬地区の見守りネットワークへの積極参加
 - ・ 上馬地区こまりと委員会への積極参加

〈財務基盤の安定化〉

- ① 利用者利用率 95%達成（法人全体の目標）

- ② 人員配置見直しによる人件費支出の抑制
- ③ 老朽化した家電等の入れ替え等による省エネルギー対策の計画的推進
- ④ 地域ニーズの分析と新規事業開発による収支の安定と収支差額の確保
- ⑤ スケールメリットを生かした効率的な物品調達
- ⑥ 年間予算計画の月次確認とマイナスを出さない収支
- ⑦ 駒沢生活実習所単独目標
 - ・サービスの質の向上による利用率の向上（在籍者利用率 80%以上を目標）
 - ・収支差額 5 %以内を目標とし収支バランスの向上を図る
 - ・利用者の介護度の変動に合わせた適正な人員配置の検討
 - ・徹底的な節電対策で環境負荷低減の一助とする

〈人材育成－学習と成長の組織へ〉

- ① 研修システム再構築と運用
 - 1) 研修センターによる研修計画の作成継続
 - ・研修センターの機能継続（法人研修計画の立案と実施）
 - ・新規役職者を中心としたスーパービジョン研修（大学と連携）
 - ・各地区での累犯障害、生活困窮に関する研修の実施
 - 2) 人材育成研修の開発と実施
 - ・各プロジェクトチームを中心とした研修の継続
 - ・法人テキストを活用した研修
 - ・次世代育成のための本部実習の実施
 - ・OJT 強化のためのスーパーバイザー研修
 - ・武蔵野会の人材育成方法の確立
 - ・実践事例を発表する機会を持ち、実践の見える化と記録の強化
 - 3) 研修カリキュラムの見直し
 - ・次世代を見据えた階層別研修、初任者研修、専門研修の見直し
 - ・BCP 研修、虐待防止研修、専門職研修の強化
 - ・次世代育成研修の開発と実施
 - 4) 実効性のある研修の仕組みの構築
 - ・成果（効果）の確認と反映（アンケートの分析と研修後の振り返り）
 - ・研修記録の活用と保存（次の研修に生かす）
- ② キャリアデザインシートによる施設支援
 - ・有効活用による職員育成計画の作成
 - ・育成を意識した個別研修計画の実行
 - ・育ち育てられる風土の醸成
- ③ 働きやすい職場づくり
 - ・職場環境調査の実施（全職員のストレスチェック）
 - ・メンタルヘルス対策実施（健康ダイヤル等の EAP 推進）
 - ・離職率 3 %以内を目標（理念の実践による自己実現）
 - ・労災事故の把握と対策、ハラスメントの把握と対策
 - ・子育て支援制度の実施
- ④ 駒沢生活実習所単独目標
 - ・キャリアデザイン管理面接の計画的実施と進捗管理
 - ・個別研修計画の作成

- ・理念研修の継続
 - ・施設内支援力向上研修の継続
 - ・世田谷地区研修の継続
 - ・支援実践集作成の継続
 - ・事例実践報告会の継続
 - ・せたがや福社区民学会への継続参加
- ⑤ 世田谷地区4施設目標
- ・人材確保と育成（人材確保のイベント開催、人材確保の学習会計画と実施）
 - ・地域包括ケアの推進（障害者相談支援センター中心に検討、実施）
 - ・地域公益活動（地域公開講座の開催）
 - ・文化芸術活動（「とっておきの音楽祭」等の開催）

2 事業内容

（1）支援方針

法人理念を基本に、関係法令を遵守し、常に支援を必要とする利用者に食事、排せつなどの身の回りの介護を行うとともに、機能維持や健康維持の運動、創作的活動、生産的活動、地域交流活動等の機会を提供する。支援にあたっては、行動障害や能力障害にのみ着目するのではなく、利用者の得意なことや興味関心のあることに目を向けた環境調整、整備を行っていく。一人ひとりの個性やニーズとアセスメントを基に立案された個別支援計画に則った支援サービスを提供していく。

- ① 利用者の人権を擁護し、個人情報漏洩に細心の注意を払う。
- ② 利用者の生命を守り、安全を図るとともに、障害者虐待防止法を遵守し、心身の健康の維持、増進を図る。
- ③ 利用者の意思を尊重し、個性に配慮した活動を通して生活経験を広め、充実した生活が送れるよう支援する。（個別支援計画作成時の利用者参加）
- ④ 利用者が、さまざまな社会生活を経験していけるよう支援する。
- ⑤ 家族と連携を密にして、利用者及び家族へ支援の充実を図る。
- ⑥ 地域との交流の機会を設け、利用者が地域住民とともに社会資源を活用し、地域社会の中で安心した生活ができるように支援し、あわせて障害福祉に関する啓発の機会としていく。
- ⑦ 多職種が協働し、一人ひとりのニーズに応じたサービスを提供する。

（2）個別支援計画

（i）基本的な考え方

個別支援計画書により、一人ひとりのニーズを的確に把握し、個々の状況に応じたサービスを提供することを基本的な考えとし、以下の5点に留意した計画を具体的に実施する。

（ii）具体的な提案

- ① 施設内プログラムだけでなく、地域での自立生活を展望した視点での計画
- ② 行動上の障害のみに着目したものではなく、利用者の全体像を捉えた計画
- ③ 意思決定支援を行い、自己決定をするという経験を積める計画（会議への出席）
- ④ 第三者への分かりやすい文章・語彙を用い説明と情報の共有が容易な計画
- ⑤ ニーズの変化に随時対応できる計画。

(3) 活動プログラム（一日・週間）

(i) 基本的な考え方

重度、重複障害者の特性を理解し、一人ひとりのニーズに対応したプログラムを計画的に実施する。障害の程度や行動特性を考慮し編成した日常生活活動グループを活動の基本とすることで安定した人間関係の中での活動を目指す。活動の基本は個別であることを念頭に、個性や興味関心に合わせた無理のないプログラムとする。実習所内での人間関係の幅を広げる方法として、外出や宿泊旅行などはグループを横断的に計画する。

(ii) 具体的な提案

1日のプログラム

8 : 3 0		勤務開始、送迎バス添乗、館内準備
9 : 0 0		遅番出勤
		朝の打ち合わせ
		活動準備、受け入れ準備
		利用者受け入れ
9 : 1 7	バス1号1便到着	活動準備、会議など
9 : 3 0	バス順次到着	
～ 1 0 : 3 0	着替え、排泄、 午前の活動 (日常生活個別活動) 機能維持運動、散策等	
1 2 : 1 0	昼食	昼食介助
		休憩 11:30～12:00
		12:10～12:40
1 3 : 4 5	午後の活動 日常生活グループ活動 余暇活動、レクリエーション 公園散策、バスハイク等	12:45～13:15
		13:15～13:45
1 5 : 0 0	着替え、排泄、降所準備	バス添乗者打ち合わせ
1 5 : 1 0		バス添乗者休憩
		利用者送り出し
1 5 : 2 0	バス5号車1便出発	利用者対応、館内清掃
1 5 : 2 5	4号車1便出発	利用者送り出し
1 5 : 3 5	1号車1便出発	
1 5 : 4 5	3号車1便出発	
1 5 : 5 0	2号車1便出発	
1 6 : 0 0	6号車1便出発	休憩
1 6 : 2 0	1号車2便出発	
1 6 : 2 5	4号車2便出発	
1 6 : 3 0	5号車2便出発	

16:50		帰りの打ち合わせ
17:00		勤務終了
17:30		送迎バス添乗終了
		遅番勤務終了

週間プログラム

	月 曜	火 曜	水 曜	木 曜	金 曜
午前	個別活動	個別活動	個別活動	個別活動	個別活動
午後	リトミック グループ活動	個別活動 グループ活動	個別活動 グループ活動	個別活動 グループ活動	個別活動 グループ活動

(4) 食事（給食）

(i) 基本的な考え方

- ① 「選ぶ楽しみのある食事」「季節を感じる食事」「多くの食材を用いた食事」を念頭に、安全で美味しい食事の提供に努める。
- ② 見た目に美しく、盛り付けに配慮した食事を心がける。
- ③ 適温給食に努める。
- ④ 明るく寛いだ雰囲気の中で食事ができるよう、BGM(ヒーリング音楽)を流すなど、食堂内の環境整備に努める。
- ⑤ 年6回程度、言語聴覚士による摂食ケア相談を実施。相談利用者の食事場面を見ていただき、咀嚼や嚥下の状態、姿勢、自助具等の選定、食材の大きさ、介助の方法、職員や家族からの相談事項についてアドバイスをもらい、個々の摂食機能にあった食事の提供に努める。
- ⑥ 疾病、肥満、便秘等で栄養管理が必要な利用者は、医師の指示に基づき支援員、看護師、栄養士、理学療法士などを交えたチームアプローチによる栄養ケア・マネジメントを実施する。

(ii) 具体的な提案

・行事、イベント食

選ぶ楽しみのあるバイキング食、季節や歳事に合わせた行事やイベント食を計画し、日々の生活に楽しみと期待感を高めるような食事提供に努める。

・衛生業務

- ① 調理については、業務委託し、施設内で調理を行う。
- ② 衛生管理に十分注意し、食中毒の発生を防止する。常時、体調管理に留意し、手洗いや手指の消毒を行うとともに、調理従事者の衛生意識の向上に努める。
- ③ 栄養士、調理従事者に対して月1回以上の細菌検査を実施する。
- ④ 検食は全職員が交代で行うことで、一部の職員の嗜好に偏らず、利用者の立場で検証することで実習所の給食の標準的な内容を作っていく。
- ⑤ 献立原案、調理、配膳などの給食業務は専門業者に委託する。施設栄養士は献立原案を吟味するとともに月1回の給食会議の他、日常的に緊密な連携をとり、委託ならではの質の高い給食を提供していく。

(5) 利用者の高齢化への対応

(i) 基本的な考え方

一人ひとりの生活歴、現在の心身の状況や生活の様子など、情報を多角的

に収集し、全人格的に理解し対応することを基本方針とし、以下のことを実施する。

(ii) 具体的な提案

- ① 疾病、肥満、糖尿病などの生活習慣病に対応するため、栄養ケア・マネジメントを実施する。
- ② 誤嚥性肺炎などに対応するため、摂食ケア相談を実施する。又、加齢や障害の重度、重複化の対応として、トータルリラクゼーション及び機能維持運動を実施する。

(6) 作業活動（創作活動を含む）

(i) 基本的な考え方

- ① 利用者の能力やニーズにより希望する活動もしくは関心のある活動を行う。
- ② 作る喜びを実感し、成功体験を積み、自信を持って作業に取り組む。
- ③ 生産活動は、集中力や協調性を意識しながら、自分の仕事に責任を持つ。
- ④ 生産品は近隣公園の販売店や秋祭りなどの行事で販売し、売上金でオリジナルデザインのクリスマスプレゼントとして全利用者に還元し、達成感を味わう。

(ii) 具体的な提案

- ① 粘土細工；陶芸に代わる手軽な教材として粘土、紙粘土を使い、自由な造形を楽しむながら作品作りに結び付けていく。
- ② リサイクル；アルミ缶、ペットボトルのリサイクルを通した資源再利用の社会活動を行う。
- ③ 農園芸；土に親しみながら収穫の喜びを味わう体験教室への参加を継続する。
- ④ 手工芸；毛糸の「消臭ボンボン」作りや「すーいっちょ（油吸収材）」、スウェーデン刺繍を用いた小銭入れ等の手工芸品の生産を行う。

(7) 作業活動以外の所内活動

(i) 基本的な考え方

日常生活活動の基本方針

- ① 障害や行動特徴等を考慮し編成した4グループ体制での活動をベースとするが、あくまでもニーズに基づく個別の活動をグループ職員が支援することとする。
- ② 旅行や宿泊、外出等に参加することで、社会経験を広げる。
- ③ グループ活動を通して集団や仲間を意識できるよう、個人では難しい創作的活動、生産活動、運動活動の参加経験に繋げる。月一回程度はグループレクリエーションとしてゲームなども行う。

(ii) 具体的な提案

- ① 運動活動；機能維持運動、ウォーキング、体操、プール等の活動を通し健康の維持、増進を図る。
- ② 散策；公園や近隣をゆっくりと歩き、季節を感じ自然と触れ合う。
- ③ 専門講師活動；専門講師の指導を受けリトミックの活動に参加する。
- ④ トータルリラクゼーション（スヌーズレン）；光、音、香り、振動、温度、触覚の素材を組み合わせ、自由に過ごしてくつろぐことと、肌と肌とのコミュニケーションを通して、不安な気持ちを軽減し、ケアを行う側も穏やかで落ち着いた気

持ちになることで、信頼関係を築くことを目的とし足浴やアロマオイルを使用して手、足のマッサージを行う。

⑤外出；公共交通機関等を利用し生活圏の拡大を図り社会経験の機会を増やす。

（８）所外活動

（ｉ）基本的な考え方

生活圏の拡大を図り社会経験の機会を増やすことを基本方針とし、以下の活動を実施する。

（ii）具体的な提案

①一泊旅行（宿泊体験）

日程は年間計画で定める。日常から離れ旅行を行うことで日々の意欲に繋げ、社会経験を広げることを目的とする。行先は、利用者の意向を尊重しつつ、送迎バス等を移動手段とする近隣の温泉、東京都や世田谷区の保養施設などを目的地とする。一泊二日を基本とし、付添比率を１対１以上とする為、２回以上の複数回実施とする。新型コロナウイルス感染症予防対策により近年は宿泊が未実施だったため職員の引率技術を確認しつつ安全に配慮しながら近隣宿泊から開始する。

②個別外出（一日外出）

事前に利用者・家族にアンケート調査を実施し、個別ニーズを把握したうえで、１人年間２回以上実施する。共通する希望先がある場合は小集団による外出も組み入れる。新型コロナウイルス感染症予防対策により近年は外出（外食）が未実施だったため職員の引率技術を確認しつつ安全に配慮しながら近隣の外出から開始する。

（９）行事（宿泊、祭り等）

（ｉ）基本的な考え方

地域住民やボランティアとの交流、生活上の楽しみ、精神面のリフレッシュを基本方針とし、以下の行事を実施する。

（ii）具体的な提案

①入所式

- ・日時 ４月
- ・場所 実習所ホール
- ・内容 新入所者を利用者・家族、職員で迎えお祝いする

②どんどこ祭

- ・日程 ９月中旬
- ・目的 秋祭りを通して、利用者、家族、地域住民の交流を図るとともに、施設公開によって、施設理解につなげる
- ・参加者 利用者、家族、職員、ボランティア、地域住民

③一泊旅行

- ・日程 年間予定で定める
- ・目的 日常から離れ旅行を行うことで日々の意欲に繋げ、社会経験を広げる。

④もちつき会

- ・日時 12月上旬
- ・場所 実習所玄関先およびホール
- ・内容 近隣の方やボランティア、家族と一緒に餅つきを行う。餅の試食は危険性が高いため、誤嚥しにくい食材で代替する。

⑤ラッキータイム（おやつ作り等）

- ・日程 年間6回程度
- ・目的 行事がない月に、季節や歳事に合わせたレクリエーションを実施する。

（10）介護

（i）基本的な考え方

介護の基本原則として、安全性（利用者と介助者双方にとって安全であること）、容易性（簡単でスムーズにできる方法であること）、機能性（利用者の残存能力を十分に活用した方法であること）に留意し、評価事項として a.病名、身体障害 b.残存機能 c.生理学的状態（血圧、脈拍・呼吸など） d.理解力、意欲 e.筋力 f.関節可動域 g.バランスの状態（姿勢保持）の情報を収集し介護に当たることを基本的な考え方とし、以下に留意し介護にあたる。

（ii）具体的な提案

①食事の留意点

身体機能（咀嚼・嚥下・四肢体幹・内臓疾患）の把握
 姿勢保持（椅子やテーブルの高さ）
 自助具、食器の調整
 食習慣や好き嫌いの考慮
 食事場面の環境調整
 口腔ケア（歯磨き・義歯）

②排泄の留意点

プライバシーの保護
 身体機能（四肢体幹、内臓疾患）の把握
 姿勢保持（便器の高さ、手摺り）
 おむつは最後の手段と認識

③衣類着脱の留意点

プライバシーの保護（同性介護の徹底）
 身体機能（四肢体幹、皮膚疾患）の把握
 身だしなみと衛生
 寒暖による調整

④入浴の留意点

浴室、脱衣場の安全環境、室温
 身体機能（四肢体幹・皮膚疾患・循環器系疾患）の把握
 バイタル確認
 プライバシーの保護

⑤移動の留意点

身体機能（四肢体幹）の把握
 姿勢保持（椅子やテーブル、ベッド、車いすの高さ）
 ボディメカニクスの理解

3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

(i) 基本的な考え方

施設は家族には代われないことを十分認識し、家族が利用者にとっていかに大切な存在であるかを理解することを基本方針とする。

(ii) 具体的な提案

それぞれの家族との意思疎通や信頼関係づくりのため、毎日の連絡帳と共に必要に応じて電話等で状況把握に努める。また年2回以上、支援員およびサービス管理責任者と家族との個別面談の機会を設け個別支援計画を説明し同意を得る。さらに8月を除く毎月1回、家族連絡会を実施し、施設や法人の方針や福祉を取り巻く社会状況、法改正などの情報提供を行う事で、協力体制を整えるよう努める。なお、施設行事への参加も積極的に呼びかける。このことによって、家族から改善要望や意見が出やすい環境を整えて施設運営の透明性を高めていく。

(2) 地域との交流・連携

(i) 基本的な考え方

地域住民にとって親しみのある施設であることを基本方針とし、必要とされる施設を目指す。

(ii) 具体的な提案

障害者福祉の情報発信地となれるよう広報紙やホームページ、インスタグラムなどで積極的に地域へ発信する。行事では秋祭り（どんどこ祭り）、もちつき会、作品展などを通して交流と啓発を進め、地域の方々に施設を知っていただき、地域の社会資源として必要とされる運営を行う。また自治会と連携し大規模災害時の福祉避難所としての役割を担う。利用者が地域で生活する上で、地域との関わりが重要な要素であることを理解し、更に成年後見制度や共同生活援助（グループホーム）などの情報提供を行う。

(3) ボランティア活用

(i) 基本的な考え方

利用者にとって、ボランティアの方々との交流や関わりの中から新たな経験や学びが生まれ、豊かな生活につながる大切な機会であると捉え、積極的に受け入れる。

(ii) 具体的な提案

現在活動している団体や個人のボランティアの他にも、施設のホームページや広報紙でボランティアを呼びかける。また、ボランティアセンターや世田谷区社会福祉協議会など外部機関を通して活動の場を拡げると共に、駒沢大学等地域の教育機関と連携しボランティア育成を図る。育成に当たっては「ボランティアのしおり」等の手引き書を以下の内容で作成し実施する。ボランティア本人の意思を尊重し、希望する活動に参加できるよう配慮する。

- ① 法人、施設の紹介
- ② ボランティアに対する施設の考え方
- ③ 利用者との接し方（障害者理解を深めるため）
- ④ 利用者に対する支援内容の紹介（プログラムや行事等）

- ⑤ 具体的なボランティア内容
- ⑥ 個人情報等の保護に関すること（個人情報保護の誓約書提出）

4 危機管理

（１）災害対策・防犯対策（災害・犯罪を想定した危機管理体制含む）

（ｉ）基本的な考え方

利用者は火災や地震等の災害が起きた場合や、凶悪犯罪に対して迅速な行動が取れない、または判断が不十分であることを踏まえた災害・防犯対策をたて、発生した際の被害を最小限にとどめるため、必要な対策を講じることを基本方針とし、以下のことを実施する。また、計画的に防災士の養成を進めていく。

（ii）具体的な提案

〈大規模災害時対応〉

地震や風水害を想定した防災マニュアルを作成し、万が一の災害に備える。発災直後の対応から事業継続計画までを防災マニュアルとして作成する。区と協定している福祉避難所防災マニュアルとの整合性を図る。

- ① 防災マニュアル見直し
- ② 福祉避難所防災マニュアル見直し
- ③ ①、②の整合性を図り、いざというときに混乱の無いようにする

〈火災時対応〉

防火管理者を配置しその管理の下、消防計画に準拠し以下を定期的実施する。

- ① 消火、通報、避難誘導訓練
- ② 火災予防上の自主検査・点検（消防用設備・電気ガス設備・火気設備・自家発電装置等）
- ③ 消防用設備の法定点検
- ④ 火気使用取扱い指導監督
- ⑤ 利用者数の適正管理
- ⑥ 職員への防災指導
- ⑦ 火元責任者への指導監督

〈事故対応〉

事故対応マニュアルを随時更新し、事故の防止と事故発生時の対応、事後対応に区分したフローシートと手順書を作成し、誰でもわかりやすいマニュアルを以下の項目で周知する。

- ① リスクマネジメント対応手順（SHEL 分析等）
- ② アクシデント・ヒヤリハット対応手順
- ③ 保険対応手順（保険代理店への事故報告と記入例）
- ④ 緊急対応（日中編・夜間編）
- ⑤ 転倒
- ⑥ 誤嚥
- ⑦ 異食
- ⑧ 投薬ミス
- ⑨ 所在不明

⑩忘れ物・連絡ミス

⑪交通事故

〈防犯対策〉防犯対策として以下のことに取り組んでいく。

防犯カメラの設置と運用

防犯カメラは犯罪抑止効果が期待できる反面、プライバシー管理や運用に関して細心の注意を払う。施設周囲で発生した犯罪に対しても警察への情報提供に協力する。不審者対応マニュアルで緊急事態に備える。

(2) 健康管理

(i) 基本的な考え方

利用者の心身の健康状態把握のため、常に表情や行動を観察し、異常や違和感が認められる場合は本人に確認した上で看護師が適切な処置を施設内で行う。必要に応じて静養や通院、帰宅等の対応を行う。検診結果等の健康情報については適宜家族に報告を行うことを基本方針とし、以下のことを実施する。

(ii) 具体的な提案

〈定期健診〉

- ① 体重及び血圧の測定（毎月1回）
- ② 内科医検診（毎月2回）：嘱託医による健康チェックと相談。
- ③ 精神科医相談（毎月2回）：嘱託医による相談。
- ④ 総合健康診断（年1回）：血液、血圧検査、検尿検便、胸部レントゲン、心電図、視力聴力、聴打診、感染症の有無等。
- ⑤ 歯科検診（年1回）：嘱託医と歯科衛生士による口腔内異常の早期発見と歯磨き指導。
- ⑥ 眼科、耳鼻科医師によるプール前検診（年1回）。

〈健康管理〉

- ① 健康な生活を送るため、規則正しい生活習慣の形成を支援する。
- ② 手洗い、うがいを励行する。
- ③ 慢性疾患、特定疾患の注意事項を周知する。
- ③ 利用者用内服薬管理及び常備薬取り扱いについては万全を期する。

〈メンタルヘルスケアと業務環境の調整〉

- ①施設長と職員、役職と職員の個別面談を継続実施していく。法人が契約している健康相談ダイヤルの周知と活用、必要に応じて心療内科等でのカウンセリング等への配慮や、医師等のアドバイスのもと業務環境の調整や配慮を行っていく。通院への配慮や生活支援を行い、地域における孤立などの防止に努める。
- ②社会福祉施設等における職場環境の整備
虐待防止に関するセルフチェックや虐待防止研修への継続的参加、人事考課制度に基づいた定期的な面接とメンタルヘルスチェックの導入、相談機関への情報提供等を行う。

(3) 衛生管理及び感染症対策

(i) 基本的な考え方

より安全で衛生的な食事提供や活動空間の整備及び日常生活の中で行うべき清潔行為（手洗い、うがいなど）の励行を基本方針とし、以下のことを実施する。

（ii）具体的な提案

感染症マニュアルを作成し、感染症の予防と罹患後の対応に区分し、フローシートと手順書で分かりやすく周知する。重大な感染症が蔓延した際は、所管課とも相談し、事業継続計画に従って利用者の日常生活の継続を目指す。

- ① 感染対策の基礎知識
- ② 感染管理体制
- ③ 健康管理
- ④ 感染対策（手洗い、嘔吐物処理）
- ⑤ 感染対策（おむつ交換）
- ⑥ 感染対策（リネン類の処理）
- ⑦ 感染症発生時の対応
- ⑧ 空気感染の予防策と対応（結核）
- ⑨ 飛沫感染の予防策と対応（インフルエンザ、レジオネラ菌）
- ⑩ 接触感染の予防策と対応（ノロウイルス、腸管出血性大腸菌、MRSA、緑膿菌、疥癬虫）

5 個人情報保護

（i）基本的な考え方

個人の尊厳を最大限に尊重することを基本方針とする。

（ii）具体的な提案

法人の個人情報保護規程に準拠し、職員の守るべき責務について周知徹底する。万が一の情報漏洩事故に備え保険に加入する。

- ① 情報利用の目的を特定し目的外利用を制限する
- ② データの適正管理（アクセス権限の設定とパスワード管理）
- ③ データの第三者提供の制限（同意の徹底）
- ④ 保有データに関する事項の公表
- ⑤ 保有データの開示（情報開示規程）
- ⑥ 保有データの訂正、追加、削除、利用停止
- ⑦ 個人情報保護管理者及び苦情対応

6 権利擁護

（i）基本的な考え方

人権擁護意識の向上、福祉従事者としての倫理観の確立、職務の標準化を進めるための法人の倫理綱領および行動規範に準拠し、①差別の撤廃②自己決定と個人の尊重③平等な立場④社会参加の支援⑤利用者利益の優先⑥私的利用の禁止⑦傾聴と個人の尊厳の尊重⑧プライバシーの尊重⑨体罰・虐待の禁止を基本的な考えとする。

（ii）具体的な提案

基本理念を実践するための行動規範を定め、それらの理解を促すために支援介護の具体的事例をもって作成した「支援介護の基本ブック」を用いて定期的に研修す

る。行動規範は以下の通り。

- ① 私たちは、自分を理解し、啓発することによって、困難に立ち向かい、福祉の仕事に邁進します。
- ② 私たちは、利用者ひとりひとりをあるがままに理解し、必要な支援をきめ細かく実施します。
- ③ 私たちは、利用者のより深い理解のために、目に見える行動だけでなく、人間の内面に目を向けます。
- ④ 私たちは、職員の存在が利用者にとって大きな影響を与える可能性があることを自覚し、安心・安全・満足をもたらすかわりを実践します。利用者が混乱した言動をとるときに、もっともその実践が必要なことを認識します。
- ⑤ 私たちは、利用者の能力向上のみに意識をとられず、利用者と行動を共にすることにより、お互いをわかり合える関係をつくることに主眼をおきます。

7 虐待防止、差別解消

(i) 基本的な考え方

平成 23 年の障害者基本法の改正、平成 26 年の障害者権利条約の批准により、障害を理由とする差別等の権利侵害の禁止や社会的障壁の除去を怠ることによる権利侵害防止、障害に基づくあらゆる区別、排除または制限の禁止が明確になり、それを具体的に実践するために、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行されたことを受けて、法人においてはその経緯を踏まえ法律の内容を理解するため、啓発研修を計画的に実施するとともに、厚生労働省から発行された、福祉事業者向けガイドラインなどを参考に、武蔵野会の事業所の種別に応じたガイドブックや相談体制を整備することとしている。さらに、地方自治体の相談窓口や障害者団体、医療、教育、一般企業等とも連携し、中心となって差別の解消に尽力することを法人の基本方針として取り組む。

虐待防止においては、法人内に虐待防止委員会を設置し、全組織的に利用者の権利擁護と虐待防止の取り組みを進める。各事業所にも虐待防止委員を配置し、世田谷区内 4 事業所による合同委員会を月 1 回開催し、不適切支援の相互確認や研修の機会をもつ。

(ii) 具体的な提案

上記の基本方針に従い、以下の点について取り組みを行っていく。

- ① 法律の趣旨を踏まえ、委託業者らを含めたすべての職員、関係者に対して、法の周知と実践するための虐待防止研修を行う。また、事業所内での支援や建物自体に合理的配慮が行われているかなどを点検し、必要な対応を行う。
- ② 厚労省ガイドラインを参考にして種別毎に具体的な事例を挙げて検討できるガイドブックなど、啓発のための資料を作成する。
- ③ 家族などが気軽に相談できる体制を整え、周知の機会を設ける。
- ④ 区内の関係機関と連携し、相談者に相談先の案内や法律の趣旨説明等を行うとともに、ホームページなどでも案内するなど、広く広報活動を行う。
- ⑤ 昨今のスマートフォンの普及具合を考慮し、ホームページのスマートフォン対応と行事等などを QR コードでも案内できるような工夫を進める。
- ⑥ 職員には年 2 回以上の虐待防止セルフチェックを行い、検証を行うことで自身の振り返りと不適切支援への意識と認識を高めていく。

- ⑦ 日ごろから相談をしやすい、意見を出しやすい組織風土を醸成するため役職者や施設長との面談機会を計画的に設定し、風通しの良い組織作りを目指す。
- ⑧ 地域交流行事の開催や社会参加への支援を通して、利用者と地域の交流機会を大切にするとともに、障害理解の浸透を目的とした公開講座（武蔵野会セミナーなど）を開催する。さらに、文化芸術活動（音楽祭への参加など）を通して、積極的な表現活動を推進する。

8 苦情解決

（i）基本的な考え方

利用者、家族からの苦情を隠さず、社会性や客観性を確保し、一定のルールに沿った方法で話し合いを進めることにより相互理解を図り、円滑で円満な解決を促進し、社会的信頼を向上させ、福祉サービスの適正化を図ることを基本方針とする。

（ii）具体的な提案

「福祉サービスに関する苦情解決についての規程」に従い、潜在化している問題やニーズの把握、それに基づくサービス提供、サービス実施の効果の検証と見直しという手順を明確にする。また、利用者とその家族の苦情に関しての事実の把握、対応の検討と対応方針の説明を十分に実施し、結果の報告書作成によって同意を得られるシステムを構築する。利用者・家族の苦情を受け付ける窓口、苦情受付担当者として苦情を出しやすい環境整備のため第三者委員と受付担当者責任者について説明する機会を定期的に持ち、エントランス等にポスターを掲示し周知する。

9 職員

（1）人材確保・職員配置

（i）基本的な考え方

人事管理は施設にとって重要な課題と捉え、福祉サービスの質の向上という観点から職員の採用・育成を進める。昨今の状況からより良い人材を求めることが非常に難しい課題となっているが、法人では「採用する、採用される」という考え方から、福祉を担う「なかま探し」にコンセプトを移し、学生時代から福祉施設を知ってもらう取り組みを実践する。また、福祉教育の重要性に鑑み小中高校生を対象とした福祉に親しむ学習の機会を育んでいく。離職率については、令和4年度が33%、令和5年度が11%であった。近年、メンタルヘルスの不調によりやむなく長期休業となる職員が増加傾向にある。入職後の精神的なフォローを継続し、離職率の低減に努める。

（ii）具体的な提案

- ① 法人に「福祉デザインセンター」を設置し、特定の人のための福祉ではなく、すべての人に「開かれたふくし」を目指し、福祉のすそ野を広げていく。
- ② 学生や一般社会人を対象にした「ふくしデザインゼミ」を開催し、福祉を我がこととして考える機会を設定する。
- ③ 年間を通じて学生向けのインターンシップを開催するとともに、施設見学や施設職員との交流、採用を検討していただく面談を重ねることで、ミスマッチによる採用辞退や退職を防いでいく。

- ④ 行政・教育機関と連携し、福祉教育の重要性を訴えていく。
- ⑤ 外部専門機関による 24 時間の無料相談体制を組み、職員のメンタルヘルスの変調に早期の段階から取り組む。職員業務の見直しや再編により、負担のない働き方について検討を進める。

（２）人材育成

（ｉ）基本的な考え方

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」という法人理念の体現者として絶え間ない研鑽と、高度な倫理観、生きづらさを感じている全ての人々の伴走者として、あるいは将来にわたって福祉の継承者となる人材育成を継続する。新任職員から管理役職者に至るまで、すべての階層において武蔵野会職員としての誇りを持ち、福祉の牽引者となる気概を持つ職員を育成する。

（ii）具体的な提案

① 法人独自の人材育成システム構築の視点

- ・法人の次世代に向けた理念教育の徹底
- ・福祉現場に特化したマネジメント方法の導入
- ・現場での実践的な判断力の養成
- ・研修の計画、実施、評価の体系的なシステムの構築
- ・次世代リーダー、人材発掘並びに育成システム
- ・対人援助職としてのエビデンスに基づく高度な専門性を育成

② キャリアデザインシートによる人材育成

職員一人ひとりが自身のキャリアデザインシートを作成し、上長と面談することで相互に成長の課題を確認する。なりたい職員像と事業所が期待する職員像の整合性を図ることで、職員の意欲と質の向上に働きかけるとともに後身やリーダー層、管理役職者の育成につなげていく。

③ 研修制度の確立

- ・法人内研修スタッフの育成（研修企画、ファシリテーター、研修講師の養成）
- ・職務基準の明示（法人職員として職層毎の達成基準を明示する）
- ・個人研修計画の立案、実施、振り返り

（３）働きやすい環境づくり（人材定着）

（ｉ）基本的な考え方

民主的な管理と効率的運営を確保するため、業務上必要な情報を組織の構成員全体に正確に周知、共有できる職場のコミュニケーション環境を整備し、維持していく。

（ii）具体的な提案

- ① やり甲斐のある仕事としての実感を得るため、職場の風土の醸成
- ② 理念の浸透、法人や施設の目標、方針の理解と共有による目的意識の醸成
- ③ 職員相互に支援を評価し合い、支援力向上を実感できる職場風土
- ④ 福利厚生充実のための「リロ倶楽部」加入と利用促進
- ⑤ メンタルヘルスのための外部専門業者による相談手段の提供と利用促進
- ⑥ 働き方改革の推進とそのための環境整備
- ⑦ 専門資格取得奨励制度の充実と利用促進

1 0 運営管理の効率化の提案（給食、送迎バス、維持管理等）

（i）基本的な考え方

法人全体の定量目標を立て（利用率、事業活動収支差額率、事業コスト削減率）、それを各施設に落とし込み、法人として進捗管理をしていくことで目標達成の精度を高めることを基本方針とする。

（ii）具体的な提案

コスト改善の視点を常に持ち、各職員が気づきメモ等で提案を行い、改善や新たな取り組みを実施していく。法人のスケールメリットを活かし、給食や建物管理業者との契約交渉や、OA 機器等の事務用品等の共同購入を効率的に行うことで経費の削減を図る。また、行政関係手続等、法人本部での事務処理を進めていくことで一層の効率化を図る。定期的な施設運営管理の巡回指導や税理士の巡回指導により、透明で無駄のない経営を行っていく。人事では、法人全体の職員を効率的に活用することで専門性を低下させることなく、多様な雇用形態の導入により人件費の適正化を図る。

1 1 その他（独自の提案）

（i）基本的な考え方

どんなに障害が重く支援困難な方でも、住み慣れたこの世田谷の地で可能な限りいつまでも、安心して暮らしていけるよう、全力で支援に取り組んでいくことを基本方針とする。

（ii）具体的な提案

福祉サービスの充実とともに多様な事業者も増えてきているため、これまで実習所が利用者や家族のニーズを丸抱えする方向から、生活介護事業所としての真の役割を模索し、駒沢生活実習所だからこそできるサービスに転換していくことを目指す。これまでの信頼と実績を基に、医療的ケアのケースや強度行動障害者の支援ケース、様々な生きにくさを抱えたケースなど、どんなに障害が重くても受け入れを拒まない姿勢で臨み、利用者とその家族のために全力で支援していく。そのために必要な人材確保と育成に励み、支援ノウハウの確立を法人や自治体、医療関係者ら各方面の指導のもとに実現していく。

I 法人に関する資料

1. 法人の理念・地域福祉に対する考え方

当法人は、保護者たちの願いにより、知的障害児者の福祉・教育・労働・医療等の制度や施策の向上を図るために、都内各地域に発足した親の会の連合体として昭和36年に創立され、同37年に社団法人、同47年には社会福祉法人の認可を受けました。一人ひとりの人権と意思を尊重し、心身ともに健やかに成長し、社会・経済・文化など、あらゆる分野に参加する機会を得て、主体性をもって地域生活を送ることができるように、それぞれの自立に向けた活動を支援していくことを基本的な考えとしています。

その実現のために、東京都並びに区市町村と連携を密にして必要な福祉施策の実現と障害理解促進のための啓発活動に取り組み、障害のある人とその家族が安心して暮らせる21世紀の福祉社会の実現に向けた取り組みを進めています。また、当法人は「どこに住み、どこで働き、だれが支えるか」という障害者支援を考えるときの原則を確認しながら、果たすべき役割を明確にし、行政に要望やお願いをするのみでなく、法人自らが地域で障害者を支える多様な福祉事業を展開しています。現在、直営・受託施設等事業所60か所、グループホーム・ケアホーム117か所などを運営しています。

平成30年2月より現在の法人名に変更しました。これまで通り知的障害児者に係る支援活動を中心としながら、より一層社会福祉法人として求められる責務を果たし、障害福祉の発展を目指していきます。

【基本方針】

すべての人が安心して暮らせる21世紀の共生社会を実現する。

- (1) 障害のある人一人ひとりの人権と意思を尊重し、主体性を持って生活や活動をしながらか社会・経済・文化ほかあらゆる分野へ参加できるよう支援する。
(権利擁護と社会参加)
- (2) 東京都をはじめとした関係行政機関・関係団体等と協力し、東京都における障害者施策を推進するとともに、必要とされる居住の場やサービスを積極的に整備する。(施策推進と社会資源の整備)
- (3) 法人の持てる資源と関係するネットワークを活用し地域社会に貢献する。
(地域貢献)

【統一ミッション】

私たちは、すべての人一人ひとりの人権と意思を尊重し、障害のある人もない人も共に社会・経済・文化ほかあらゆる分野に参加する機会を得て、主体性を持ちながら豊かな市民生活を送ることができる社会の実現を目指します。

【活動規範】

私たちは、社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会の会員並びに職員として、その

社会的使命と責任を自覚し、ここに私たちの活動規範を定め、共に手を携え支え合いながら統一ミッションの実現を目指します。

(1) 生命の尊厳

私たちは、すべての人一人ひとりを、かけがえのない存在として、その人の生命を大切にします。

(2) 個人の尊厳

私たちは、すべての人たちの意思と個性を尊重し、主体性と自己決定を基本とした活動をおこないます。

(3) 人権の擁護

私たちは、すべての人たちの人間としての基本的な権利を守り、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

(4) 社会への参加

私たちは、すべての人が年齢、障害の状態などにかかわらず、社会を構成する一員として、あらゆる分野に参加する機会を得ることができるように活動をおこないます。

(5) 地域福祉の推進

私たちは、地域住民並びに関係者、関係機関との連携を密にし、市民相互の理解促進のための広報活動に取り組むとともに、すべての人が市民生活者として安心かつ安全に暮らせるよう地域社会の福祉課題の解決に取り組みます。

(6) 法規の遵守

私たちは、活動に当たり法令並びに法人が定めた諸規定を遵守します。

【虐待防止のクレド】

すべての人一人ひとりが、安心・安全な社会生活を送ることができるように私たち社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会と東京都手をつなぐ親の会は、6つの「虐待防止のクレド」を私たちの考え方と行動の原点として共有し、ともに歩みます。

(1) 私たちであること

支援者と家族がともにあるという意識を強くもち、利用者と家族の思いを受け止め、支援につなげます。

(2) 相手を敬い、思いやること

共感と思いやりをもち、利用者一人ひとりに敬意をもって接します。

(3) チームであること

一人ひとりの職員が、虐待を自分ごとと考え、チームで向き合い、チームで乗り越えます。その基盤となる、互いに認め合い、支え合える関係性を築くコミュニケーションを図ります。

(4) 問い、学び続けること

チームとして専門性、支援力を高める学びを継続します。また、支援者と家族がともに、よりよい支援とはなにかを問い続け、正しい知識と情報へとアップデートします。

(5) 勇気ある支援者であること

一人ひとりの職員が、虐待をしないという決意、止める、知らせる、隠さない勇気をもつとともに、社会、第三者の視点・意見を取り入れ、風通しのよい環境を保ちます。

(6) 幸せな支援者であること

支援者一人ひとりも大切な存在であることを忘れず、やりがいのある仕事、働きがいのある職場を自らつくります。

2 法人の事業実績

添付資料別冊「社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会しおり」参照

3 世田谷区における法人の事業実績

(1) 日中活動の場

生活介護：奥沢福祉園、桜上水福祉園、給田福祉園

就労支援：砧工房、同分場キタミ・クリーンファーム

障害者就労支援センターすきっぷ

(2) 生活の場

短期入所：生活支援ホーム世田谷、グループホームえにし

グループホーム：区内4か所

(3) 相談の場

計画相談：まつばらけやき相談支援センター（第一層相談支援）

4 法人の安定性・継続性

(1) 経験や知識、技術を活かした施設運営

①当法人は、多くの施設運営等の事業実績と長年積み重ねてきた知的障害者支援の経験と知識・技術があります。それらを培い、育ってきた人材も多く、適材適所の人員配置をしながら進めていくことができます。

②当法人は、障害のある子を持つ親たちの願いを出発点としています。また、本人部会があり、本人の気持ちを汲み取り、受け止めながら、事業を継続していくことができます。

(2) 安定した職員育成体制

①当法人は、職員一人ひとりの意欲と向上心を引き出す仕組みとして、人事考課制度を導入しています。各等級職員に求められる行動能力とそれに応じた賃金体系を全職員に示し人事考課制度を進めています。定期的に人事考課に関する研修を通し、精度を高め、職員育成体制は更に向上すると考えています。

②当法人の研修体制は、職員が現在及び将来の職務を遂行する上で必要な能力を獲得することにより、福祉環境の変化に即応し、質の高いサービスと障害者福祉の向上に資することを目的とした研修要綱に基づき、各々の職員が職制や職務経験に応じた研修を受けています。

③人材確保にあたっては、専任の人事担当者を配置しています。また、育児等の理由により一度退職をした人が再度法人職員として復帰できるように、育成会

人材バンク制度を導入しています。

④無料相談窓口メンタルサポートネットや、職員の悩みごと相談窓口、相談医の委嘱等、職員のサポート体制を整備しています。また委託機関によるストレスチェックを実施しています。

社会福祉法人 東京都手をつなぐ育成会 世田谷区立桜上水福祉園

Ⅱ 施設の事業実績及び自己評価

1 指定管理期間の実績（令和2年4月～現在）

（1）5ヵ年の重点目標に対する評価

① 利用者支援

利用者一人ひとりの個性と特性を尊重し、それぞれのニーズに即した個別支援計画の作成を行った。また、家族や地域の相談支援機関・グループホーム・短期入所先等の関係機関と積極的な連携を図り、本人を中心としたネットワーク支援を行った。令和2年度・5年度には、外部による第三者評価を受審し、必要な改善を日々の支援に反映させた。

② 施設機能の充実

利用者の皆さんが、住み慣れた地域でより暮らしやすくなるよう、積極的に短期入所の利用を勧めると共に、必要に応じて法人の自主事業である緊急時一時保護事業を行った。また桜上水福祉園の「地域生活支援要綱」に則して、時間延長・送迎支援・通院支援等を実施した。これらにより、緊急時や家庭生活上で困難な状況の利用者に対して、施設機能を活用した支援を実践した。

③ 世田谷区をはじめ関係機関との連携

施設の所管である障害者地域生活課や各保健福祉センターとの情報共有を積極的に行い、利用者の家庭や本人の状況に寄り添った支援を提供した。また、本人中心のネットワーク支援の実践のため、グループホーム・短期入所事業所・居宅介護事業所・移動支援事業所等との連携を密にし、個々の利用者に合わせた協力体制による支援を行い、利用者・家族に積極的な居宅サービスの利用を促した。

④ 近隣地域との連携

施設のある桜上水2丁目町会との相互協力体制を大切にした地域との関係づくりを行った。町会内における利用者による資源回収の実施や、近隣の「土と農の交流園」における清掃・除草作業を定期的に行い、地域住民の障害理解や相互理解を深める事を意識した活動に取り組んだ。休日には町会関係者へ施設設備の貸し出しを行うと共に、令和5年度は町会の防災訓練を施設の敷地内で実施し、地域住民や近隣の保育園の児童が施設に集まり消火訓練を行い、職員も参加した。

⑤ 人材育成

法人の職層別研修【新任、2年目、キャリアⅠ・Ⅱ・Ⅲ、管理職（主任・施設長）】を始めとして、職員の成長段階に応じた研修計画に沿った人材育成に取り組んだ。新任職員にはスーパーバイザーとして個別にOJTリーダーを配置し、理解や習得度に応じた育成を行った。併せて法人の人事考課制度を活用し、上司や一次考課者との面談を通じて、指導やアドバイスを定期的の実施することで、

計画的な職員育成に取り組んだ。

(2) 事業内容の実績

① 支援方針

施設サブミッション「私たちは、利用者のみなさんが自分たちの望む豊かで安心した生活が送れるよう支援します。」に沿った支援を実践した。

個々の利用者の状況に合わせた支援を大事にし、本人を中心としたネットワークでの支援が行えるよう、施設として関係機関との調整や協力体制作りを積極的に行なった。また、本人にとって最大の支援者である家族との情報共有に努め、家庭生活と施設で過ごす時間のつながりを意識した支援を行い、高い利用率を維持することができた。

【定員に対しての年間利用率】

令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度	
定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員
35 名	38 名	35 名	38 名	35 名	37 名	35 名	36 名
89.48%		90.02%		90.74%		90.48%	

② 個別支援計画

所属班及びサービス管理責任者を中心に作成した個別支援計画について、年度が変わる時期に、ご本人及びご家族に支援計画の内容説明と同意を得る面談を行った。個別支援計画には、ご本人が施設内の活動において希望する事柄を聞き、ご本人の希望を実現できるように取り組んだ。また、年度始めには全職員が参加する個別支援計画共有会議を実施し、個々の利用者に応じた支援計画の内容を全職員が理解できるよう取り組んだ。また、半期経過後に計画のモニタリングを行い、必要に応じて修正や変更するPDCAサイクルの中で、利用者支援を実践した。

③ 日中活動プログラム

障害の程度や年齢・性別等に配慮したプログラムを提供した。日々、家庭とは連絡帳等を介して本人の体調や情緒等の情報共有に努め、個々の状況に合わせた対応を行った。プログラムの内容については、マンネリ化とならないよう多種多様な活動を準備し、外出活動を多く取り入れた。また、活動の選択ができるよう、基本的に複数の活動内容を提示した。

④ 給食

バランスの取れた食事を美味しく楽しく食べていただけるよう、施設内の厨房で手作りの給食を提供した。平成30年度より直営から委託業者に変更したが、引き続き適温での提供と食事を通して四季が感じられる給食提供を継続した。安心・安全な給食のため、生鮮食料品は地域の商店から国産の食材を入荷し、当園の管理栄養士と委託先の栄養士が意見交換することで、委託業者のスケー

ルメリットを活かした幅広い献立が可能になった。

毎週1回ずつの主菜選択を実施し、利用者に選択の機会を提供した。また、年間を通してスペシャルランチや誕生日メニュー等を実施し、利用者に食の楽しみを経験して頂くことに主眼を置いた。

利用者への嗜好調査や家族を対象にした給食試食会を実施し、利用者や家族の意見を献立作成に反映させた。食事中の支援では、個々の特性に応じた食形態の提供・専用の食器使用・食事座席への配慮等を実施した。

⑤ 利用者の高齢化への対応

利用者の加齢等による障害の重度化に対応するため、理学療法士や作業療法士等と連携し、必要な方にはストレッチなどのリハビリプログラムを作成し、朝の時間や毎週のストレッチの活動を利用して、個別の取り組みを実施した。

また、家庭においても取り組めるメニューを知りたいとの要望が多くあり、ストレッチメニューとして取り組んでいる内容をご家庭と共有しながら身体機能の維持に取り組んだ。

⑥ 作業活動

利用者の作業活動は、日中活動の一環として位置づけ「そら」「スマイル」「スター☆フレッシュ」の3グループに分かれて実施した。製品としては主に紙すき製品（葉書・便箋等）、陶芸品（皿・茶碗・パン皿等）、機織り製品（バッグ・クッション・ポーチ等）、ステンシル製品（メモ帳・葉書・カード等）、ビーズ、コースター等を作成した。商品はフェリーチェの常設販売をはじめ、小田急経堂駅前販売会やうめとぴあ販売会、世田谷区のイベント等で行った。

製品の販売で得た収益は材料費を除いて、工賃として利用者に還元し、社会参加と働く喜びの実感につながるよう取り組んだ。

【販売での収益額】

令和2年度	320,122円
令和3年度	277,800円
令和4年度	446,852円
令和5年度	363,454円

⑦ 作業活動以外の所内活動

日中活動の一環として利用者が楽しめると共に、天候に左右されることなく利用者が身体を動かせるように、室内でのストレッチやスポーツの機会を増やした。活動内容については、月単位で予定表を作成し利用者へ周知した。できるだけ小さなグループで活動ができるよう様々な内容を準備し、利用者自身が活動内容を選べる機会を設定した。また、月に1回のクラブ活動日を設定し、年度によって内容は異なるが「スポーツ」「フラワーアレンジメント」「茶道」「レクリエーション」「カラオケ」等を実施した。

⑧ 所外活動

日中活動の一環として、利用者が楽しめる時間となるよう実施した。活動内容

については、週単位で予定表を作成し利用者へ周知した。できるだけ小さなグループで活動ができるよう様々な内容を準備し、利用者自身が活動内容を選べる機会を設定した。主な活動内容としては、「ウォーキング」「公園散策」「喫茶外出」「プール」「公共交通機関の利用」「買い物」「図書館利用」等であった。

感染症の影響により令和2年度より「喫茶外出」「プール」「公共交通機関の利用」「買い物」「図書館利用」の所外活動は一度中止となったが、令和5年度より「プール」「買い物」については再開した。

また、区の委託事業として近隣にある「土と農の交流園」の清掃と除草にも取り組み、毎年度52回の清掃と26回の除草を行い、活動収益は利用者に工賃として還元した。

⑨ 行 事

利用者が楽しみながら社会経験を積み重ね、地域社会との交流につながるよう以下の取り組みを実施した。

(i) 全体及びグループ宿泊

感染症の影響により、令和2年度より宿泊活動は中止している。

(ii) グループ外出

感染症の影響により、令和2年度から令和3年度は中止となった。令和4年度より外出活動を再開した。園バスによる送迎を行い、主な行き先は、「お台場周辺」「ららぽーと豊洲」。

(iii) 個別外出

感染症の影響により、令和2年度より個別外出は中止している。

(iv) 施設まつり（さくらまつり）

感染症の影響により、令和2年度より地域の方を招いての施設まつり開催は中止している。

代わって利用者の方が園内で楽しめるイベントを企画し行った。キッチンカー、楽器の生演奏、タップダンスやジャグリング等のパフォーマンスを園内で楽しんだ。

(v) 季節行事

「入園式」「夏まつり」「クリスマス会」「成人を祝う会」「還暦を祝う会」等、季節感のある行事を、年間を通して実施した。令和5年度には、施設開設30周年を迎え記念行事を開催した。30周年記念行事内では、ご家族を招いて永年表彰者を祝うために、20年以上通所されている利用者の皆さんを表彰した。

⑩ 介護

生活する上で必要な食事・排泄・身辺整理・対人関係等について必要な支援を行った。排泄や更衣等の場面では完全同性介護を行い、身体的な介護が必要な方に対しては、看護師や理学療法士との連携により適切に対応した。

また、施設内の環境整備に努め、安全な移動ができるよう導線確保を行い、静養を兼ねてゆったりと過ごせるスペースを設けるなど、利用者にとって過ごし

やすい環境づくりを行った。

(3) 家族や地域との連携

① 家族との連携

利用者の生活を支えていく上で中心となる家族とは、あらゆる機会を通じて連携を図り、信頼関係の向上につなげた。

毎日の連絡帳や電話連絡等による家庭との利用者情報の共有をはじめ、個人面談(年1～2回)、家族会の書面による開催や家族会役員との意見交換の場を設けた。

また、「30周年記念行事」「還暦を祝う会」「クリスマス会」「入園式」「成人を祝う会」等の行事に感染症の状況を踏まえながらご参加頂いた。利用者と職員のみで行事を開催した時には、行事当日の様子を写真に納めたお知らせを作成し、ご家族に配布した。

感染症の影響により中止していた、「グループの集い」「活動見学会」については、令和4年度から再開し、相互の交流を図る機会を積極的に設けた。

② 地域との交流・連携

施設をとりまく地域に対して、施設の運営及び利用者への理解を深めるために下記のような取組みを実施した。

(i) 牛乳パック・アルミ缶の回収

毎週火曜日の午前中、日中活動の一環として桜上水1丁目及び2丁目内で定期的に牛乳パック・アルミ缶を回収した。また、施設玄関前に牛乳パック・アルミ缶の回収ボックスを設け、地域住民へ持参を依頼した。集まった牛乳パックは紙すきの材料、アルミ缶はリサイクル作業の材料として活用し、利用者の作業活動・創作活動に活用することが出来た。

(ii) 広報紙『さくらつうしん』の発行

地域や区内外の関係機関に対して年2～3回の頻度で発行し、施設の行事や活動の報告、ボランティア情報等、施設の現状を伝える手段の一つとした。

(iii) 桜上水2丁目町会との連携

町会関係の会議や定期総会のため、主に休日に施設スペースの貸し出しを行った。また、地域の防災訓練に参加し、地域の防災活動における施設の役割を再確認した。

(iv) 地域の幼稚園・保育園との交流

感染症拡大前までは、「マダレナ・カノッサ幼稚園」及び「にじのおうち保育園」にも協力頂き、園児の描いた絵を園祭に展示した。

③ ボランティア活用

感染症の影響により、ボランティアの受け入れは一時中止していたが、令和5年度より再開し、日常的に約2名の方がボランティアとして入ってくれ、現在でも1名の方が日常ボランティアとして継続していただいている。

（４）危機管理

①災害・防犯対策

施設緊急時対応マニュアル及び大規模地震・災害発生対応マニュアルを見直し全体周知すると共に、引き続き災害時の食料の備蓄を進め、大規模災害を想定した炊き出し訓練にも毎年取り組んだ。また、世田谷区の指導の下で福祉避難所開設訓練にも継続的に取り組んだ。

防犯対策として、成城警察署防犯課による不審者対応訓練を実施し、有事の際の職員の対応を見直しと、さすまた取り扱い訓練を行い、防犯対策の向上に取り組んだ。

②健康管理

利用者登園後に本人の様子を確認するとともに、家庭からの連絡帳等により日々の体調を把握した。日常的に看護師が中心となり体重・身長・血圧測定等を実施し、利用者の健康の維持・向上に努めた。また、家庭との情報共有により、個々の服薬管理・てんかん等への対応を適切に行った。

毎年度、定期健康診断（年１回）、内科（月２回）、精神科（隔月１回）、整形外科（年１回）、耳鼻科（年１回）、眼科（年１回）、歯科（年１回）について、施設内で検診及び問診を行った。また、保健センターからの職員派遣として、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士を受け入れ、利用者の個別状況に合わせたアドバイスにより必要な支援に取り組んだ。

③衛生管理及び感染症対策

園内の衛生管理については、看護師と環境・防災委員会を中心に、感染症マニュアルを更新し、職員に感染防止対策の周知徹底を行い、新型コロナウイルス等の感染拡大防止に取り組んだ。また、感染拡大時のBCPを策定し、施設内で感染が拡大した場合の対応についても職員間で共通理解を持った取り組みを行った。また、世田谷区と連携して施設内で新型コロナウイルスワクチンの巡回接種を行うとともに、嘱託医の協力により、利用者・職員のインフルエンザ予防接種を継続的に実施した。

（５）個人情報保護

法人で定める個人情報保護規程や情報公開・開示規程に基づき、取り扱うことのできる個人情報の範囲、取り扱い方法について課せられた制限および義務を遵守した。また、広報誌やホームページ等の媒体については情報提供同意書により、利用者全員に掲載の意思を確認した。また、マイナンバー等の特定個人情報の取り扱いについては、法人の取扱規程を遵守した。職員には情報セキュリティ研修を実施し、連絡帳や利用者への配付物等の日常的な個人情報の取り扱いについて理解を深める取り組みを行い、今期の指定管理期間に個人情報漏洩事故の発生はなかった。

（６）権利擁護

職員の入職時の研修では、法人理事長など親の会の会員から親としての思いや家族の経験等を学び、法人の沿革を知ること、障害者の権利擁護について理解を深めた。その上で、利用者の権利擁護を日々の支援に反映させるために、全職員に東京都手をつなぐ育成会の「就業規則」「統一ミッション」「活動規範」「基本方針」等を周知徹底した。

（７）虐待防止、差別解消

毎年継続的に虐待防止・権利擁護への取り組みに取り組んだ。定期的に虐待防止委員会と身体拘束適正化委員会を実施すると共に、虐待防止セルフチェックリストの定着と振り返り、法人の虐待防止クレドの定着のための職員グループワークなどに取り組んだ。

職場内研修として、障害福祉系の大学教授や元厚生労働省の虐待防止専門官といった専門家を外部講師に迎えて、施設内やオンラインでの虐待防止の研修、職員向けのアンガーマネジメント研修等を実施し、虐待防止への理解と実践を深める取り組みを継続した。

（８）苦情解決

法人の「利用者からの苦情解決実施要綱」に基づき、苦情解決責任者、苦情受付担当者を配置し、相談を受ける体制を整備し適切に対応した。その他にも、地域の福祉関係者に苦情解決第三者委員を委嘱し、必要に応じて園内状況を確認して頂くとともに、行事等への参加により、本人・家族との関わりを持つ場を設定した。苦情があった場合は要綱に沿って適切に対応し、事案によっては苦情申出者のプライバシー保護に留意しながら、必要に応じて世田谷区、法人、苦情解決第三者委員等の関係者に通知し、具体的な改善、解決策について協議を行った。また、その改善策については、できるだけ迅速かつ具体的に苦情申出者に直接説明し、理解を得られるように取り組んだ。

（９）職 員

① 職員配置・人材育成

適正な職員配置を行うため、常勤職員は法人の職員採用計画に沿って、採用・配置を行うと共に、できるだけ職員の欠員状況を作らないように施設でも求人会社と契約し、積極的に採用活動を行った。非常勤職員は施設側の面接等により適切な人材を配置した。職員の欠員や産休・育休については可能な限り代替職員を雇用し、利用者サービスが低下しないように職員配置を行った。

人材育成については、施設の研修計画に則り、職層・職能等に応じた法人及び外部研修への参加や職場内研修、また人事考課制度による面接指導等を通

じて、各職員の成長段階に応じた育成に取り組んだ。

② 働きやすい環境づくり

職場環境の衛生推進者とハラスメント防止担当者を配置し、健康診断等を通じた職員の健康管理と職員からの相談等を随時受け付けられる体制にした。また、メンタルヘルス対策として、法人本部の「職員の悩みごと相談窓口」と法人が契約している外部のカウンセリングがあり、全職員に周知した。

職員のワークライフバランスを推進し、休憩時間取得の徹底・週1回のノー残業デイの実施・計画的な時間外労働による時間管理の意識向上の3つの取り組みを実施した。令和5年度にはタイムレコーダーを導入し、職員の適正な勤怠管理に取り組むと共に、有給休暇の計画的な取得を推進するなど、働きやすい環境づくりに取り組んだ。

(10) 運営管理の効率化の提案

指定管理者制度の効率化の趣旨を遵守し、利用者サービスを落とさず、適正に運営した。環境マネジメントシステム「ECO ステップせたがや」の取り組み項目のエネルギー使用量の削減のため、利用者状況や天候等を見ながら節電に取り組んだ。

(11) 独自の提案

- ①利用者の安心した地域生活のための緊急時一時保護事業（法人自主事業）と支援時間の延長（レスパイトサービス）を実施した。緊急時一時保護事業に関しては、担当のケースワーカーや相談支援専門員に連絡し、区内の短期入所事業や緊急一時保護事業につなげることで、当施設の緊急時一時保護事業の利用は無かった。また、家族から時間延長の相談があった場合、「地域生活支援サービス要綱」に則して適切に対応した。
- ②区内法人間の職員交換研修の実施や区内のグループホームに職員を派遣し、利用者の24時間の生活に理解を深める事で、利用者の地域生活の安定化に向けた人材の育成に取り組んだ。また、利用者が初めての場所で短期入所利用を行う際は、必要に応じて職員が同行して引継ぎを行ない、継続的に安定した利用ができるように取り組んだ。

2 指定管理期間の実績に対する自己評価

(1) 事業内容

利用者の定員に対する利用率については、令和2年度から5年度までの4年間の平均で90.18%となった。新型コロナウイルスの感染拡大と時期が重なっているが、感染防止対策の徹底により利用者が安心して通所できる環境設定に取り組む事で、高い利用率を維持できた。令和2年度に実施した第三者評価の利用者調査では、「ここでの活動は楽しいですか」「あなたの身の回りにある設備は安心して使えますか」に対して「はい」が90%以上の高い評価であった。家族調査の中では「利用者が困った時、職員は助けてくれると思いますか」「利用者は事業所での活動を楽しんでいると思いますか」「利用者がけがをしたり、体調が悪くなった時の職員の対応は信頼できると思いますか」に対して、いずれも「はい」が90%以上の高い評価であった。日常的な職員の利用者への支援について、高い評価を頂けたと考えている。

一方で「利用者の身の回りにある設備は安心して使えますか」や「事業所の生活スペースは清潔で整理された空間になっていると思いますか」に対しては、いずれも73%とやや低い評価であった。これに対しては、施設内の整理整頓と共に、経年劣化による施設の老朽化や設備不良の改善のため、継続的に施設オーナーと相談しながら設備を修繕し、利用者に快適な活動空間を提供するように取り組んだ。

(2) 家族や地域との連携

家族との連携については、新型コロナウイルスの感染拡大時には家族連絡会を书面開催としていたが、令和5年度からは従来の集合型と共に web によるハイブリッド開催を行い、家族がより参加しやすい環境を整えることができた。また、個人面談についても従来の対面式だけでなく、家族の要望に応じて電話や web での面談により柔軟に対応し、家族の意見を伺う機会を継続した。その他、グループの集いや活動見学会といった家族参加の行事等、継続的に信頼を頂ける運営に取り組んだ結果、令和5年度第三者評価の「当施設を総合的に見て、どの程度満足していますか」の家族からの回答では大変満足40%、満足47%の高い評価につなげることができた。

地域との連携については、継続的に地域の資源回収や「土と農の交流園」での除草・清掃作業を通じて近隣住民との交流を行うと共に、町会と連携した防災訓練を行うことで、地域住民との相互理解を前進させることができた。

(3) 危機管理

地震や家事を想定した日常的な避難訓練と共に、初期消火・煙中訓練、福祉避難所開設訓練、炊き出し訓練、D型ポンプ・非常用発電機使用訓練、災害用伝言ダイヤル訓練、不審者対応訓練等を継続的に取り組み、危機管理意識の向上につ

なげてきた。また、施設内で職員向けに普通救命講習を実施し、利用者の事故やけがへの対応の向上に取り組んだ。

事故防止のためのヒヤリハット活動は、報告書を「ヒヤリハット・インシデント・事故」の3つに分けて集計と振り返りを行い、再発防止に取り組んだ。

(4) 虐待防止

今期指定管理更新期間を通じて虐待防止の取り組みを継続していたが、令和6年3月に職員による利用者への不適切な支援が発生した。現状把握と原因究明のため、施設及び法人による職員の聞き取りを行ない、不適切な支援が発生した背景に個々の利用者への理解度に職員間で差異が生じていたことや、支援上の取り組みを統一しきれていなかった面があった。再発防止には職員の権利擁護意識の向上とコミュニケーションの活性化が必要であると考え、既に以下の取り組みを進めている。

- ① 令和6年4月より虐待防止委員会に外部委員として弁護士に参画頂き、法律や人権といった側面からの助言による職員の権利擁護意識の向上につなげる。
- ② 事業所として虐待防止・身体拘束等適正化について、研修を含む年間計画を毎年度作成し、これまで以上の頻度で計画的な研修を実施する。
- ③ これまでの支援を見直し、利用者への共通理解とチームによる支援力の向上のため、職員全体で行う利用者の事例検討の機会を増やした事により、これまで以上に職員が利用者の思いを受け止めて共感的理解を深めることで、個々の利用者が安心して自分らしく活動できる環境の再構築を進める。
- ④ 職員同士が活発に意見交換できる職場環境への改善に向けて、風通しの良い職場づくりのための職員グループワークを実施する。
- ⑤ 職員の感情コントロール面の改善に向けて、ストレスマネジメント・アンガーマネジメントについての研修を行い、研修報告書やグループワークを通じて職員の理解度を測り、利用者支援における実践的な活用につなげる。

今後とも様々な対策を積み重ねて、2度と同じような事案が発生しないように再発防止の取り組みを進める。

(5) 人材育成

職員が継続的に業務を遂行する上で必要な能力を獲得する事により、質の高いサービスと障害福祉の向上を目的として、職員は法人主催の職層研修に参加すると共に、世田谷区福祉人材研修センター、東社協などの研修に職員を派遣し、積極的に外部の学びを取り入れて、職員会議や研修報告会などで全体共有するように取り組んだ。また、全職員がいつでも見ることのできる障害福祉に関する豊富な動画コンテンツによる研修を取り入れた。各職員の思考に合った研修動画を随時見ることができると共に、全職員が同じ動画を視聴する事で、支援者としての共通理解を深められるように取り組んだ。

Ⅲ 事業計画書

1 事業運営に関する考え方

(1) 事業運営に関する今後の考え方

法人ミッション「私たちは、すべての人一人ひとりの人権と意思を尊重し、障害のある人もない人も共に社会・経済・文化ほかあらゆる分野に参加する機会を得て、主体性を持ちながら豊かな市民生活を送ることができる社会の実現を目指します。」という共生社会の考え方に基づいて、「私たちは、利用者のみなさんが自分の望む豊かで安心した生活が送れるよう支援します。」という施設サブミッションの実現を目指した事業運営を行ないます。

通所利用者に対しては、「住み慣れた町世田谷」における豊かな地域生活を継続できるよう、地域における通所施設としての役割の実践に努めます。そのため、利用者を中心として関係機関との連携を図り、個々の利用者に適したネットワーク支援の向上に取り組みます。また、本人を支える家族に対しても信頼して気軽に相談できる施設として、家族支援の視点を重視し、引き続き信頼関係の向上を目指します。

また、今後も地域住民との相互理解と障害の理解・啓発に努め、資源回収、土と農の交流園における除草・清掃作業等の活動を通じて近隣住民と交流し、地域の中で障害のある方の生活について、理解と協力をいただけるよう取り組みを進めます。

(2) 今後5ヵ年の重点目標

① 利用者支援（権利擁護・意思決定支援）

法人のミッションに則した施設サブミッション「私たちは、利用者のみなさんが自分の望む豊かで安心した生活が送れるよう支援します」を軸に、利用者一人ひとりのニーズが的確に把握できるよう、個々の特性や意思を最大限に尊重した個別支援計画を作成し、それに沿った利用者支援を行い、安定的な地域生活の実現を目指します。

また、法人の理念（統一ミッション・活動規範・虐待防止クレド）に基づき、利用者一人ひとりの人権と意思を尊重した支援を徹底する為、職員は「東京都手をつなぐ育成会虐待防止要綱」「東京都手をつなぐ育成会身体拘束等の適正化のための指針」を遵守し、日常的に自分の支援を振り返る機会を作ります。

② 施設機能の充実

利用者の24時間の生活の中で日中の多くの時間を過ごす通所施設は、利用者・保護者との関わりや対話等を通じて、加齢や家庭環境の変化に応じた新たなニーズや課題を発見して、具体的な支援につなげることができます。

これまでの利用者支援の積み重ねを活かして、今後の利用者・家族の変化に応じた適切な支援ができるよう、施設機能の充実に取り組みます。

③ 世田谷区をはじめ関係機関との連携

利用者が「住み慣れた町世田谷」における豊かな地域生活を継続できるよう、地域の通所施設としての役割を果たします。そのため、利用者を中心に据えて関係機関と連携し、個々の利用者のニーズに応じたネットワークを活かした支援に取り組みます。また、本人を支える家族に対しても気軽に相談ができる施設として、家族支援の視点により継続的に信頼関係の向上に努めます。

④ 近隣地域との連携

近隣住民にとって施設は地域資源の一つであることを前提に、町会等への施設設備の貸し出しや、地域での缶回収や近隣施設の除草や清掃等の作業を通じて、障害理解の促進につながる取り組みを行います。また、世田谷区の福祉避難所機能の充実に向けて施設設備や備蓄等の準備を行い、定期的に避難所の開設を想定した訓練を実施すると共に、町会の防災訓練等への参加を通じて、障害の理解・啓発をはじめとした相互理解が深まるよう取り組みを進めます。

⑤ 人材育成

法人のキャリアアップ研修システムに則して、職員一人ひとりが福祉人として根柢のある障害者支援を展開する事ができる人材育成のために、新任～2年目～キャリアⅠ・Ⅱ・Ⅲ（中堅・ベテラン層）～新主任～新施設長の各職員の職層に合わせた体系的な人材育成に取り組みます。また、法人のスケールメリットを活かした他施設での体験研修に取り組み、様々な事業所との人事交流を行う事で、より幅広い考え方で利用者支援を実践できる人材育成を行います。

併せて職員が日常的にいつでも障害福祉に関する理解を深められるように、動画コンテンツによる研修を活用した人材育成にも取り組みます。

2 事業内容

(1) 支援方針

利用者がこれまで生活してきた世田谷で安定した地域生活が継続できるよう、通所施設としての役割をしっかりと認識し、個々のニーズに合わせた支援を行います。

- ① 安定的に生活介護事業所に求められているサービスを提供し、当施設に通所することで安定した一日となるよう日中活動の充実に取り組みます。また、一人ひとりの人権と個性を尊重し、利用者の主体性と自己決定を基本とした活動を行います。
- ② 家族の高齢化や利用者の重度化等の理由により、利用者・家族のニーズが多様化していることを踏まえ、当施設のサービスだけでは支援が行き届かない部分は地域の相談支援事業所等と連携し、利用者の地域生活の安定化につなげます。そのために関係機関や他の事業所と積極的に連携を図り、地域資源の活用、情報の提供から個々の支援ネットワーク構築まで、利用者・家族が安心を得られるようサポートします。

(2) 個別支援計画

(i) 基本的な考え方

サービス等利用計画における総合的な支援方針を踏まえ、利用者のニーズに即した個別支援計画を作成します。作成にあたっては、ケース担当支援員とサービス管理責任者が中心にアセスメントを行い、他の支援員、看護師を含めた全職員が関わる体制で作ります。また、利用者ご本人から施設で行いたい活動についてリクエストを取り、日常的にニーズの把握に努めると共に、家族からも聞き取りの場を設定しながら作成します。

(ii) 具体的な提案

- ① 作成にあたっては、サービス等利用計画における総合的な援助方針を踏まえ生活介護事業所として利用者に取り組むべき内容を整理します。また、利用者本人に要望や希望を聞く場を設定し、聞き取った内容を反映した計画を作成します。聞き取りが困難な方についても、日々の表情や行動をしっかりと考察し、本人の要望や希望と思われることを反映させて作成します。
- ② 支援計画には、「日中活動」「社会生活」「コミュニケーション・意思疎通」「身体・健康」「日常生活(更衣・整容・食事・排泄)」などの項目を設け、それぞれに対して具体的な支援内容を記載します。
- ③ 作成した内容について、本人・家族との面談の機会を設定し、サービス管理責任者より説明を行います。その際には、新たな要望や希望の聞き取りを行い、必要に応じて内容の変更や訂正を行います。
- ④ 作成した計画に基づき支援を行いながら、半期で内容の見直し作業を行います。また、実際の支援から変更や修正の必要が生じた場合にも、適時対応し実際の支援に反映させます。また、この半期の見直し後にも、本人・家族との面談の場を設定します。
- ⑤ 年度の終わりには、支援計画に対しての評価(まとめ)を行い、次年度の支援計画の作成へ反映します。

(3) 活動プログラム（週間・月間等）

(i) 基本的な考え方

障害の程度や重複障害の有無、運動量の確保が必要な方、体調管理が第一の方、安定した登園を目標としている方など、利用者それぞれのニーズに対応した日中活動プログラムを設定し提供します。個々への活動プログラムの提供にあたっては、それぞれに計画した個別支援計画に沿ったものとし、多種多様な活動プログラムを準備します。

月曜日から金曜日までの5日間、午前と午後で10クールとして、3つのグループ(そら・スマイル・スター☆フレッシュ)を基本グループとして活動を実施します。活動内容によっては、グループの枠を超え、利用者のニーズに即した新たなグループ構成を行い、日々の活動とは違った内容の活動を提供します。

活動内容の決定にあたっては、月間予定を作成し、事前に本人と家族へ伝えながら進めますが、日々の活動の提供にあたっては、利用者の体調に合わせて、また天候も踏まえて実施していきます。特に利用者の体調管理については、家族との連絡帳を介して情報を得るとともに、実際に利用者の表情やしぐさに留意し、臨機応変に活動内容を変更し対応します。また年間を通しては、四季折々の季節感を大事にした内容を検討します。春のお花見、夏のプールや夏祭り、秋の紅葉狩り、冬のクリスマス会や初詣など、季節感あふれる体験が経験できる内容にします。

(ii) 具体的な提案

- ① 週間の基本スケジュール（表1）に沿って活動を提供します。
- ② 基本グループとして3グループ（そら・スマイル・スター☆フレッシュ）を設置し、利用者の多様なニーズに対応できる体制で活動を行います。また、グループ内で更に少人数の編成を行い、必要に応じて個別対応をしながら充実した内容の活動を行います。
- ③ 特別な活動としては、（表2）の内容を基本としながら、年度単位で見直しを行い、より利用者のニーズに即した内容に変更・修正をしながら提供します。

【ベースとなる週間予定・日課】

*表1

	月	火	水	木	金
9:15～10:00	送迎バス到着、更衣、排泄				
10:00～10:30	朝礼、体操、ウォーキング				
10:30～11:45	「そら」・「スマイル」・「スター☆フレッシュ」の3グループに分かれ、それぞれの予定に沿って活動				
11:45～13:15	昼食(歯磨き)、昼休み				
13:15～14:25	各グループで予定に沿って活動（スポーツ・地域活動・生活学習・リラックス・創作活動・音楽セラピー等） 特別活動（ミュージックアワー・クラブ活動・レクリエーション・受託作業等）				
14:25～15:15	更衣、排泄、終礼→送迎バス乗車→帰宅				

【特別な午後活動】

*表2

主な活動	実施内容
音楽セラピー	各利用者の目的に応じた音楽療法活動
表現ダンス	テーマに沿ったダンスやレクリエーション
クラブ活動	外部講師による茶道・フラワーアレンジメント・スポーツ・カラオケ・レクリエーション

レクリエーション	スイカ割り・盆踊り・クリスマス会・花見・製菓などの季節企画など
受託活動	近隣にある「土と農の交流園」の清掃と除草。年間を通して78回の実施

(4) 食事（給食）

(i) 基本的な考え方

委託事業者と連携を取りながら、「温かいものは温かく・冷たいものは冷たく」を大事に個々の利用者に合わせた減量食や生活習慣病予防メニュー、嗜好を考慮した昼食を提供します。また、衛生管理を徹底し、美味しく安心・安全な給食を提供します。

(ii) 具体的な提案

- ① 週に1回主菜選択を行います。その他に飲み物選択、デザート選択等を適宜行います。
- ② 季節感のある食材を使用し、食事を通して四季を感じることができるよう配慮します。
- ③ 委託事業者と連携し、厨房設備の清潔保持並びに原材料の保管取り扱いの留意など、保健衛生管理を徹底し、安心・安全な給食を提供します。
- ④ 支援員・栄養士等で昼食委員会を構成し、委託事業者との会議を通じて献立の確認を行う場には、施設長或いはサービス管理責任者も参加します。その際、食事に関係することについて検討し、より良い食事提供が行えるようにします。
- ⑤ 定期的に、利用者・家族に対してアンケートを実施し、アレルギーや嗜好などを把握し、個別ニーズにも対応した食事を提供します。
- ⑥ 一人ひとりの障害に合わせて、食事席への配慮、専用食器の活用、刻み食の準備など、食べやすい環境設定を行います。

(5) 利用者の高齢化への対応

(i) 基本的な考え方

高齢化に伴い生じる身体的機能の低下や家庭状況の変化等の様々な課題に対して、相談支援事業所や理学療法士等と連携し、専門技術等を活用した支援を実践すると共に、本人が望む限り通所と日中活動ができる受け入れ体制作りの継続を行います。

(ii) 具体的な提案

- ① サービス等利用計画における総合的な支援の方針を踏まえ、本人の身体や精神状況に合わせた個別支援計画を作成し、従来の活動にとらわれない柔軟な支援を行います。
- ② 必要に応じて、嘱託医・看護師・栄養士・理学療法士や作業療法士など、本人

の状況に合わせた支援チームを構成し、専門領域での知識を活用した支援を実施します。

- ③ 施設で過ごす際に設備面での配慮が必要な場合には、可能な限り本人の状況に合わせた環境整備を行います。また、本人が安心して過ごせるスペースづくりを行います。
- ④ 相談支援事業所と連携し、障害福祉サービスを継続利用しながら併用できる介護保険制度のサービス利用も検討し、それぞれの状況に合わせた地域生活支援を実施します。
- ⑤ 家族や関係機関との連携を密にして、日々の本人状況を確認しながら活動の提供を行い、些細な変化にも速やかに対応できる体制を構築します。

(6) 作業活動（創作活動を含む）

(i) 基本的な考え方

各グループで計画した作業活動として、主に午前中を中心に実施します。その日に実施する作業内容については、計画した予定をもとに利用者に提案を行い、毎日決まったことを行うのではなく、数種類の活動の中から利用者が選択できる環境設定を行います。具体的には、「創作活動と散歩」「数種類の創作活動からの選択」「スポーツやストレッチ」など、その他にもプールや長距離のウォーキング、静かな場所での静養など、最大限に利用者の意思を尊重し活動内容を決定していきます。

(ii) 具体的な提案

- ① 作業内容としては、(表3)にある内容を基本としながらも、新たな作業内容の検討を継続的に行い、内容がマンネリにならないようにします。
- ② 創作活動においては、利用者が作業をやりやすい環境を設定します。身体的な不足を補う自助具の開発や場所の工夫、わかりやすい工程の説明など、それぞれの特性に配慮した活動を行います。
- ③ グループ内での活動では、さらに少人数のグループを構成する機会を設定し、個々のニーズに対応します。
- ④ 活動の選択肢を多く用意することで、利用者の意思を尊重した活動ができるようにします。
- ⑤ 創作活動で作成した作品を販売します。園内での展示販売を中心に、フェリーチェでの常設販売、沿線の駅を利用した販売などを中心に行います。また、販売にあたっては、利用者と一緒に販売できる機会を設定します。
- ⑥ 販売で得た収益は、作業・生産活動に参加した全ての利用者に直接還元します。直接利用者へ還元する際には、収益が還元されていることが利用者にわかるように説明を行います。

【午前の主な作業活動】

*表 3

グループ名	内 容
そ ら	近所の資源回収（アルミ缶・牛乳パック）、アルミ缶潰し、牛乳パックを使用しての紙すき、ステンシル、スウェーデン刺繍、散歩、プールなど
スマイル	ビーズ、ステンシル、マーブリング、陶芸、紙工、散歩、長距離ウォーキング、ストレッチ、プールなど
スター☆フレッシュ	機織り（個々にあった機織を使用：大型・中型足踏み機織、シーソー型機織、卓上機織）、革工芸、刺繍、ビーズ、散歩、プールなど

(7) 作業活動以外の所内活動

(i) 基本的な考え方

各グループで計画し、主に午後を中心に実施します。余暇的な要素を盛り込みながら、楽しめる活動を中心に提供します。基本的には、事前の計画に沿って実施しますが、天候により外出ができない場合など、臨機応変に対応できるよう、多種多様な室内プログラムを整備し、充実した活動となるよう工夫をしながら進めます。

(ii) 具体的な提案

- ① 活動内容としては、(表 4)にある内容を基本としながらも、新たな活動内容の検討を継続的に行います。
- ② 園内のスペースを有効に活用し、天候が悪く外出が困難な場合にも、充実した内容となるよう工夫します。
- ③ 活動内容の決定においては、利用者が自分で選択し決定できるよう多種多様なプログラムを準備し、利用者の意思を反映させた活動内容を提供します。
- ④ 楽しみながら工程やルールを理解、健康の増進やリフレッシュ、作る喜びなどにつながるよう支援をします。

【活動内容】

*表 4

主な活動	実施内容
室内ゲーム	ボウリング・魚釣りゲーム・ダーツ・卓球・太鼓の達人
ビデオ観賞	スクリーンを利用し、アニメ・映画・コンサート映像など
カラオケ	ハンディーカラオケ、YouTube を利用
製 菓	パンケーキやパフェなど、準備から片付けまでを行う
陶芸講習	講師を招き、陶器を作成
スポーツ	ボッチャ、ストレッチ、プール、長距離ウォーキング
創作活動	季節の飾り作り、新聞作り、祭り用の装飾

アロマリラックス	アロマの香りの中、部屋を暗くしてリラックス
誕生会	月の誕生日の方を、軽飲食をしながらお祝いする
音楽セラピー	講師を招き、楽器を使って全身で音楽を楽しむ
表現ダンス	講師を招き、リズムに合わせて全身で表現する

(8) 所外活動

(i) 基本的な考え方

各グループで計画し、主に午後を中心に実施します。地域にある資源を最大限に活用し、利用者それぞれが楽しみながらも社会経験の積み重ねとなり、心身のリフレッシュや健康増進につながるプログラムを準備し提供します。

(ii) 具体的な提案

- ① 活動内容としては、(表5)を基本としながらも、新たな活動内容の検討を継続的に行い、多様な活動の提供に取り組みます。
- ② 利用者の経験の幅が広がり、地域社会との接点が増えるような活動を行います。
- ③ 活動内容の決定においては、利用者が自分で選択し決定できるよう多様なプログラムを準備し、利用者の意思を反映した活動内容を提供します。
- ④ 身体を動かす外出を多く設定し、安定した運動量を確保します。
- ⑤ 楽しい活動の中でも、協調性や社会性が高まるような活動を提供します。しかし、その中でも利用者個人の障害特性を受入れる取り組みを最も大切にします。

【活動内容】

*表5

主な活動	実施内容
散歩	近隣の公園から、往復1時間になる長距離の散歩も実施
買い物	家庭の買い物、自分の買い物、品物を選び支払いを行う
公共交通機関利用	電車・バスを利用して、計画した場所に外出する
喫茶	一般の喫茶店やファミリーレストラン等を利用
プール	千歳温水プール、センタープール、園プールを利用
ボウリング	ボウリング場を利用
カラオケ	カラオケボックスを利用
ランチ外出	レストランで食事
公園散策	羽根木公園・希望ヶ丘公園・砦公園・馬事公苑など
図書館利用	希望ヶ丘まちかど図書館・粕谷図書館等を利用し、好きな本を選びます

(9) 行事(宿泊、祭り等)

(i) 基本的な考え方

利用者のニーズに応えられるよう、外出行事の機会を多く設定します。また、園内での行事については、楽しみながらも地域との交流を図り、四季を感じ、社会生活の向上につながるような行事を実施します。

(ii) 具体的な提案

① 宿泊（年1回）

余暇的要素と訓練的要素を盛り込み、家庭から離れた場所に宿泊することで、社会生活の向上を図るとともに、日々の生活では体験できないことを経験する機会として実施します。今後、職員の労務管理等の関係から宿泊の実施が難しくなる場合には、以下の日中外出活動や個別活動を充実化させ、日々の生活では体験できないことを経験する機会として取り組みます。

② 日中外出活動（年1～2回）

利用者の希望に沿って少人数のグループを構成し、一日をかけた外出を企画し実施します。

③ 個別活動（年1回）

個々の利用者の希望に沿って、思い思いの企画を立て、一日をかけた外出を、1対1対応を基本として行います。

④ 自治会主催イベント（年1回）

年に一回、施設の園祭として自治会主催で企画し開催します。利用者の方が楽しめるイベントを行います。

⑤ 季節行事（適宜）

成人を祝う会・入園式・区の招待行事（いも掘り・小松菜採り）・夏祭り・クリスマス会など、年間を通して季節感ある行事を実施します。

(10) 介護

(i) 基本的な考え方

利用者が生活する上で必要不可欠な食事や更衣、排泄や身辺整理、対人関係や社会性について、あくまでも利用者の主体性を尊重し、必要以上の介護とならないような支援を行います。また、それぞれの行動や身体特性に合わせ、身体機能の維持と改善を目的とした中長期的な視点に立ち、個別支援計画に沿った介護を実践します。

(ii) 具体的な提案

① 利用者それぞれのニーズの把握に努め、個々に合った介護を実践します。

② 排泄や更衣など、必要な場面では同性介護を行います。

③ リハビリテーションについては、定期的に理学療法士・作業療法士・言語聴覚士の指導を仰ぎ、日々の活動プログラムの中で安定的に提供します。

④ 施設内の環境整備をしっかりと行い、安全な移動や静養ができるスペースの確保と清潔な環境を整えます。

⑤ 従事職員の介護技術が向上するよう、必要に応じて外部の研修に参加すると

ともに、施設内においても情報の共有に努め、必要な技術を全員が提供できる体制を整えます。

3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

(i) 基本的な考え方

利用者の生活を支えるため、家族との連携は不可欠です。月曜日から金曜日の限られた時間を過ごす職員より、多くの時間を共有している家族からのアドバイスや情報は、利用者を支援する大きな力となります。その為、様々な方法で家族と緊密に連絡を図り、日々変化する利用者の状況を互いに把握できる体制を構築します。また、家族が安心して支援を託すことができるよう、運営に関する情報を定期的に報告するとともに、従事職員との交流の場を設け、施設と従事職員を知って頂くことで信頼関係を築いていきます。

(ii) 具体的な提案

- ① 連絡帳を使用し、家族から生活状況や連絡事項等を記入してもらいます。施設からはその日の活動内容(午前・午後)や支援状況、または食事摂取量などを伝え情報の共有を行います。
- ② 定期的に家族会を園内で行います。その際には、施設の運営から全体的な利用者の状況報告、障害者を取り巻く環境等についての説明、家族からの要望や意見交換の場とします。
- ③ 個別支援計画の聞き取り・説明などを中心に、年に1～2回の個人面談の場を設定し、家族にも同席してもらいます。また、支援上で個別に話し合いが必要な場合や個別の相談等があった場合には、随時面談を行います。
- ④ 日々の中活動を知って頂くと共に、利用者の様子を見る機会として、定期的に活動見学会を実施します。
- ⑤ 支援する職員を知って頂けるよう、専用の広報誌の発行や班別交流会等の開催により、お互いが顔の見える関係となるようにします。
- ⑥ 個々の利用者の情報共有のため、適宜電話連絡等を行い、欠席が続いた方へは書類の郵送等を通じて、園からの情報提供を行います。

(2) 地域との交流・連携

(i) 基本的な考え方

住宅街で施設を運営する特性上、近隣住民との連携に重点を置き、地域に根差した施設運営を行っていく必要があります。日々の運営に理解を頂いていることに感謝し、地域の為にできる事を検討し、地域貢献につなげます。また、障害者に対しての理解が深まるよう情報を開示するとともに、運営への理解を得られるような取り組みを行います。

(ii) 具体的な提案

- ① 町会の会合等において、施設のスペースの貸し出しを行います。
- ② 施設で所有する D 型ポンプを活用した防災訓練の実施を行います。また、要望があった際には、町会等に貸し出しを行います。
- ③ 近隣の方々の協力を得て、定期的にアルミ缶や牛乳パックの回収を行います。
- ④ 広報紙を作成し、地域の方々にも見て頂けるように各所への配布や施設のホームページを適宜更新し、情報発信を行います。

(3) ボランティア活用

(i) 基本的な考え方

限られた職員配置で運営を行う中では、ボランティアの協力を得ることが運営に有益であることを認識し、外部の方の新鮮な目線で施設の運営に意見等を頂けるよう、ボランティアの募集を行い、育成についても積極的に取り組みます。

(ii) 具体的な提案

- ① 常時、ボランティアの募集について、広報誌やホームページ等で告知し、見学を含めて受け入れの態勢を整えます。
- ② ボランティア名簿を作成し、該当する方に対しては定期的に広報紙を配布し、日々の施設の取り組みや様子を伝えます。
- ③ ボランティア担当職員を配置し、実習や体験等で来園された方に対して、ボランティアの活動内容について説明し、ボランティア登録を依頼し継続的な関わりとなるよう取り組みます。

4 危機管理

(1) 災害対策・防犯対策

(i) 基本的な考え方

施設が利用者にとってどこよりも安心・安全な場所であるように、災害時・緊急時の対応策として関係マニュアルの見直しを適宜行い、実際に職員が動ける体制づくりを行います。また、区及び地域の災害対策部や地元警察署等と連携し、施設の自主防衛組織により緊急時に遺漏のないように対応します。

さらに施設全体の安全意識・危機対応策の向上のため、定期的な防災訓練や不審者対応訓練等の安全教育・訓練を実施し、職員一丸となって緊急・災害時対応に取り組みます。

(ii) 具体的な提案

① 事業継続計画・危機管理マニュアルの更新

事業継続計画及び危機管理マニュアルの周知・徹底を行うと共に、状況の変化に対応しながら適宜更新を行います。

② 防災訓練・避難訓練の実施

以下の自衛消防体制を組織し、施設所轄の消防署、区防災課、桜上水 2 丁目

町会等と連携しながら、定期的な避難訓練と防災訓練を実施します。

自衛消防隊長	施設長	自衛消防隊に対する指揮、命令、監督などを行う。
自衛消防副隊長	主任支援員	隊長を補佐し、隊長が不在時は、その任務を代行する。

③ 福祉避難所機能の強化

福祉避難所として機能できるよう世田谷区と連携し、必要な備蓄品の準備や福祉避難所開設訓練を行い、避難所機能の強化に取り組みます。

④ 防犯対策の実施

防犯カメラ・カメラ付きインターホン・非常用通報ボタンにより、日常的な防犯対策に取り組む。また、定期的な不審者対応訓練により、利用者活動中の不法侵入を想定した訓練を実施します。防犯カメラによる映像の確認や、警備会社との連携により実際に非常用通報ボタンを使用するなど、できるだけ具体的な訓練を行います。

⑤ 事故防止の取り組み

ヒヤリハットや事故報告書について全体共有と分析を行い、事故防止マニュアルを活用し、安心・安全な施設づくりに取り組みます。

(2) 健康管理

(i) 基本的な考え方

利用者の障害の多様化、高齢化等を考慮し、保護者・主治医・関連医療機関との連携を密にし、健康で安心な生活が送れるように支援します。そのため家族を中心に利用者の健康状態について情報共有し、早期発見と健康管理に努めて、利用者の健康状態の維持・改善を目指します。

看護師を中心に支援者は常に利用者の健康状態を把握するとともに、快適な生活を送るため健康管理に関する支援を積極的に行います。支援員・看護師・栄養士・嘱託医等と連携を図り、個々に応じた健康の維持に取り組みます。

(ii) 具体的な提案

嘱託医による検診や問診、年に1回の定期健康診断の実施により、利用者の健康管理を行います。日常プログラムでは理学療法士等の専門職と連携し、リハビリやストレッチ等のプログラムを実施すると共に、プールやウォーキング等の運動プログラムで利用者の健康の維持と増進につなげます。また、家庭での通院や入院への対応が困難な場合には、施設の「地域生活支援要綱」に則り、必要に応じて家庭が協力して、通院等の支援を行います。

(3) 衛生管理及び感染症対策

(i) 基本的な考え方

新型コロナウイルスの感染拡大時における様々な対応により積み上げた実

績を感染対策マニュアルに反映し、利用者が安全で快適に活動できるように衛生管理を行います。

(ii) 具体的な提案

① 感染対策マニュアル、事業継続計画の活用

施設内の感染対策マニュアルに則した対応により、感染の拡大を防止する。施設内で感染が拡大した場合には事業継続計画に則して、利用者・職員の安全を最優先にした事業の継続を検討します。

② 施設内の衛生管理の徹底

施設内の衛生管理を徹底し、常日頃から利用者の手洗い・うがい・消毒等を継続的に支援します。

③ インフルエンザ等の予防接種の実施

嘱託医の協力を得ながら、希望者にはインフルエンザ等の予防接種を行い、施設での感染拡大を防止します。

5 個人情報保護

(i) 基本的な考え方

世田谷区個人情報保護条例及び世田谷区情報公開条例に基づき、世田谷区に定められた取り扱うことのできる個人情報の範囲、取り扱い方法について課せられた制限および義務を遵守するとともに、個人の尊厳を最大限に尊重するという基本理念のもと、保有個人情報の漏えい、改ざんおよび棄損の防止、保有個人情報への不正なアクセスの防御、その他個人情報の安全管理に対し、必要かつ適切な措置を講じます。

(ii) 具体的な提案

① 日常的に個人情報の取り扱いに細心の注意を払い、世田谷区の定める「世田谷区立の障害者施設における情報セキュリティ対策基準」、法人の定める「ネットワークの運用管理に関する規程」に則り、利用者個人情報の漏洩防止に努めるとともに、職員に対しても、関係文書・電子データ等の取扱いに注意するよう指導教育を行います。

② 施設の定める「サービス利用に係る情報提供同意書」について利用者及び家族と取り交わしを行い、利用者の個人情報を外部に掲出する必要がある場合は、利用者・家族の同意の下で、慎重かつ丁寧に扱います。また、利用者の氏名や写真の施設内掲示や広報誌・ホームページ等への掲載にあたっても、あらかじめ利用者・家族の同意を得てから使用します。

③ 請求事務では専用のパソコンを使用し、あらかじめ決められた職員だけが区で導入されたシステムを使って請求事務を行います。

④ 個人情報漏洩が発覚した場合は状況を確認し、速やかに区、法人、関係機関に事態を報告します。インターネットに関する情報漏洩に対しては、専門機関に依頼し漏洩情報の拡散防止対策を実施します。さらに再発防止のためのシ

システムを専門業者も含めて検討・実行します。併せて法人が加入している個人情報漏洩保険を用いて誠意ある対応を行います。

6 権利擁護

(i) 基本的な考え方

法人の統一ミッションの実現に向けた活動規範として「生命の尊厳」「個人の尊厳」「人権の擁護」が定められています。そのために、利用者主体で考える職員の支援姿勢の徹底に努めます。利用者がその人らしく生活できているか、最大限にその人の力が発揮できているか、安心して充実した生活ができているか、地域での暮らしを継続するための総合的な支援体制が整っているか等を常に意識し、その人らしい生活のリズムや思いに柔軟に対応できる支援体制により、利用者の権利擁護に取り組みます。

(ii) 具体的な提案

- ①法人の「統一ミッション」「活動規範」「基本方針」を職員に周知徹底し、職員の人権意識の向上に取り組みます。
- ② 職員に対してあらゆる機会を通じて「利用者一人ひとりの個人の尊厳の保護」「利用者のプライバシーの保護」を遵守するよう周知徹底するとともに第三者評価の受審等、外部および第三者の視点を常に意識をしながら業務を遂行します。
- ③利用者・家族の生活状況等の変化に応じて、成年後見制度などの利用について、家族との相談や相談支援専門員と連携して対応を行います。
- ③ 施設内に虐待防止委員会を設置し、適宜施設内での利用者との関わりについて検証し、常に利用者の権利擁護の視点で施設運営を行います。

7 虐待防止、差別解消

(i) 基本的な考え方

令和6年3月に発生した不適切支援の事案に関して、再発防止の観点から徹底した虐待防止対策に取り組みます。基本的な考え方として、法人で策定された6つの「虐待防止のクレド」を職員全体で理解を深めて、これを行動の原点としながら、これまで以上の内容と頻度で虐待防止の取り組みを進めます。

差別解消については、世田谷区の「基本方針」「職員対応要領」により全職員が趣旨をしっかりと理解し、事業所として日頃の支援が障害者に対する不当な差別的取り扱いにならないよう、必要かつ合理的な配慮を行います。

(ii) 具体的な提案

- ①法人の理念（統一ミッション・活動規範・虐待防止クレド）に基づき、利用者一人ひとりの人権と意思を尊重した支援を徹底する為、職員は「東京都手をつなぐ育成会虐待防止要綱」「東京都手をつなぐ育成会身体拘束等の適正化のための指針」を遵守し、日常的に自分の支援を振り返る機会を作ります。
- ②事業所の苦情解決、虐待防止、身体拘束等適正化に対する取り組みについて

て、利用者が分かりやすいように事業所内で掲示等を行うと共に、定期的に外部の目を入れることで支援の客観性を保つため、新型コロナウイルスの影響により休止していた第三者委員の家族連絡会への参加や利用者の活動場面の巡回、職員研修への参加などの定期的な訪問を再開します。

- ③全職員が虐待防止セルフチェックを定期的・継続的に実施します。また、虐待防止委員会で虐待防止セルフチェックの集計結果を分析し、抽出された課題に対してグループワーク等の研修を実施することで、支援の振り返りや虐待防止について考える機会を設けます。
- ④事業所として虐待防止、身体拘束等適正化に関して、研修を含む年間計画を毎年度作成し、これまで以上の頻度で研修に取り組みます。主な研修内容は障害者虐待防止法や身体拘束等適正化の理解向上、利用者の人権、意思決定、合理的配慮、メンタルヘルス等の権利擁護・虐待防止に関わる研修に、外部研修やwebによる研修も活用しながら全職員が取り組みます。
- ⑤東京都の強度行動障害支援者養成研修に継続して職員が参加できるよう申し込みを行い、行動障害について正しく理解している職員を増やし、適切な支援につなげます。研修を受講した職員は他の職員向けに内部研修を行い、全体的な支援力の向上に取り組みます。
- ⑥これまで以上に職員が一人ひとりの利用者への理解を深めていくために、具体的な利用者の事例検討などを通じて、一人ひとりの思いを受け止めて、利用者への共感的理解を深めることで、不適切な支援を防止するように取り組みます。
- ⑦事業所における虐待防止や身体拘束等適正化に向けた取り組みについて、利用者や家族等に報告し、意見交換する機会を設けます。
- ⑧身体拘束や行動制限の実施については、虐待防止要綱及び身体拘束等の適正化のための指針に則り、その解除や軽減に向けて身体拘束等適正化委員会で定期的に検証します。
- ⑨新規採用者には必須の研修として、必ず実際の利用者支援に入る前に虐待防止についての研修を行います。
- ⑩隔月で虐待防止委員会を開催し、適時・適切に支援の見直しを行い、虐待の防止に取り組みます。また、外部委員として弁護士に参加頂き、人権や法律といった側面からの助言により、職員の人権意識の向上と虐待の防止につなげます。

虐待防止体制

虐待防止責任者	施設長（管理者）
虐待防止マネージャー	主任支援員（サービス管理責任者）
虐待防止委員会	委員長：施設長 虐待防止マネージャー：主任支援員 委員：支援員複数名・事務員1名 外部委員：弁護士

- ⑪施設利用者一人ひとりに合わせた合理的配慮を行うため、全体研修や会議等で各利用者の配慮点を明確にし、個別支援計画等に記載することで職員が全体共有し、日々の利用者支援に活用できる仕組みを継続します。
- ⑫地域の障害者施設として、行事や活動などを通じて地域住民と障害当事者との触れ合いの場を設定し、障害理解や差別解消につながるように周知の機会を作ります。

8 苦情解決

(i) 基本的な考え方

福祉サービス事業者として、日頃から利用者・家族に対して誠意ある対応を徹底し、継続的に信頼関係の向上に取り組みます。苦情等につながる事例が発生した場合は、関係機関と連携しながら丁寧に事実確認を行い、真摯な姿勢で対応します。

(ii) 具体的な提案

- ① 法人の「利用者からの苦情解決実施要綱」に基づき、苦情解決責任者・苦情受付担当者を配置し相談を受ける体制を整備します。
- ② 日々の支援状況を連絡帳や電話等を介して家族と情報を共有し、共通理解を図ります。また、家族会や定期的な配布物等を活用して、施設の状況を分かりやすく伝え、日頃の利用者支援への理解につなげます。
- ③ 地域の福祉関係者や学識経験者、児童・民生委員等の苦情解決第三者委員を配置し、定期的に施設を訪問頂くことで、利用者・家族の声を直接聞き、気がついた改善点等について助言を頂けるようにします。
- ④ 苦情を受け付けた場合は「利用者からの苦情解決実施要綱」に則り、統一された書式に日時・内容等を記入し、担当者を通じ施設長まで報告します。必要に応じて、苦情申出者のプライバシー保護に留意しながら、法人・世田谷区・苦情解決第三者委員等の関係者に通知し、具体的な改善と解決策について協議・対応します。また、改善策については、できるだけ迅速かつ具体的に苦情申出者に直接説明し、了解を得られるようにします。

⑤ 苦情受付・解決体制

苦情解決責任者	施設長
苦情受付担当者	主任支援員
苦情解決第三者委員	地域福祉関係者等
法人苦情受付窓口	法人本部苦情受付担当者
世田谷区苦情受付窓口	各総合支所保健福祉課 (世田谷、北沢、玉川、砧、烏山) 世田谷区保健福祉サービス苦情審査会

9 職 員

(1) 人材確保・職員配置

- 添付 様式2 職員配置等（生活介護）
 様式3 管理者（候補者）の経歴等
 様式4 サービス管理責任者（候補者）の経歴等

参考：法人職員離職率

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
6. 5%	7. 3%	7. 3%	8. 4%

(i) 基本的な考え方

安定した運営と利用者及び家族の満足が得られる質の高い支援を提供するには、人材の確保と適正な職員配置が必要です。職員の配置数に関しては、障害者総合支援法の基準に則った適正な配置により、利用者サービスの向上につなげます。事業所では職員を適材適所に配置し、人事考課制度と体系的な研修制度により職員を育成します。

(ii) 具体的な提案

- ① 定期採用試験（概ね毎月開催）
- ② 次年度新規卒業者採用に向けた職場説明会等への参加と関係誌への掲載
- ③ 人材紹介の更なる活用
- ④ 育成会人材バンクの活用
- ⑤ 内定者の交流会・研修会の企画と実施

様式 2

職員配置等（生活介護）

職種		職員数			資格等
		常勤 20	非常勤 9	計 29	
		(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	
管理者		1	0	1	社会福祉士 介護福祉士
		(1)【 】	()【 】	(1)【 】	
サービス 管理責任者		1	0	1	介護福祉士
		(1)【 】	()【 】	(1)【 】	
生活支援員		16	6	22	社会福祉士4名 介護福祉士2名
		(16)【 】	(6)【 】	(22)【 】	
看護職員		1	0	1	看護師
		(1)【 】	()【 】	(1)【 】	
医師		0	2	2	内科 診療内科
		()【 】	()【 】	(2)【 】	
その他	栄養士	0	1	1	管理栄養士
		()【 】	(1)【 】	(1)【 】	
	事務員	1	0	1	
		(1)【 】	()【 】	(1)【 】	
		()【 】	()【 】	()【 】	

（２）人材育成

（ｉ）基本的な考え方

新任職員から中堅～ベテラン～主任等の管理職まで、福祉人として根柢のある障害者支援を実践する事ができる職員を育成するため、法人として一貫した人材育成に取り組みます。その実現に向けて以下の３つを基本的な考え方とします。

- ①業務遂行能力、汎用的なスキルと職種に応じた専門的スキルの向上。
- ②他者と良い関係を構築・維持し、仕事を円滑に遂行していく能力の向上。
- ③物事の本質を捉え定義し、個人や組織として対応する能力の向上。

また、令和５年度に起きた不適切な支援の再発防止のため、職員の倫理観や権利擁護意識の向上につながる人材育成を行います。

（ii）具体的な提案

- ①職員は法人の職層別研修【新任、２年目、キャリアⅠ・Ⅱ・Ⅲ、管理職（主任・施設長）】を受講し、各職員の成長段階に応じた研修計画に沿った人材育成を行います。
- ②新任職員にはスーパーバイザーとして個別に **OJT** リーダーを配置し、日常的な相談体制を含めて、理解や習得度に応じた育成を行ないます。
- ③人事考課制度を活用して、職員一人ひとりがやりがいをもって業務にあたる職場環境を作ります。また、上司や一次考課者との面談を通じて、指導やアドバイスを定期的の実施することで、計画的な職員育成に取り組みます。
- ④令和５年度に起きた不適切支援の再発防止に向けて、障害者の人権や権利擁護の継続的な意識づけのため、施設運営に関わる全職員に対して定期的に虐待防止研修を行い、高い職業倫理を持つ人材を育成します。何らかの理由により受講できなかった職員に対しては個別の対応を行い、未受講の職員がいないように取り組みを進めます。全職員が報告書を提出する事で理解度を測り、必要に応じて管理職等が面談等を行い、理解促進のためのフォローアップを実施します。

（３）働きやすい環境づくり（人材定着）

（ｉ）基本的な考え方

ワークライフバランスがいっそう重要視される社会状況の中で、職員が仕事と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和を図り、その両方を充実させる働き方・生き方ができるような環境を作ることを通して、優秀な人材の確保と定着、職員の意欲向上、長時間労働の削減・業務効率の向上につなげます。

（ii）具体的な提案

- ① ワークライフバランスの推進

週１回のノー残業デイの実施・計画的な時間外労働・休憩時間の確実な取得等

の取り組みを徹底し、時間外労働の削減に取り組むと共に、有給休暇の計画的な取得を推進すると共に、子の看護休暇や介護休暇を活用し、育児や介護をしながらも安心して働ける職場環境を整え、育児・介護休業の取得後も安心して職場に復帰できる体制づくりを進めることで、職員の仕事以外の生活との調和を目指します。

② 風通しの良い職場づくり

職員のコミュニケーション不足が利用者への不適切な支援につながる恐れがあるため、日常的に職員間の協力体制や活発な意見交換が行えるよう、常勤・非常勤、職域や職層を超えて、職場全体で定期的に職員間のグループワークなどの機会を設けます。それにより会議等の場で職員からの意見・発信を活かした風通しの良い職場環境を推進します。

③ メンタルヘルス対策

必要に応じて法人が契約しているカウンセリング無料相談窓口を紹介し、周知パンフレットを全職員に配布する。また、法人の実施規程に基づいた全職員対象のストレスチェック制度を実施します。また、法人内に「職員の悩み事相談窓口」やメンタルヘルス指定相談医を設置します。

④ ハラスメントの防止

法人のハラスメント対応マニュアルを全職員に周知すると共に、施設及び法人本部にハラスメント相談担当者を配置し、相談があった場合は随時必要な措置を講じます。

10 運営管理の効率化の提案（給食、送迎バス、維持管理等）

（i）基本的な考え方

住民サービスの向上や経費の節減等、効率化による効果的な運営を目的とした指定管理者制度の趣旨を遵守し、利用者へのサービスの向上と運営管理の効率化を目指します。効率化は削減だけに注目するのではなく、削減の結果を有効に利用者や家族へ還元し、より質の高い支援につながるような視点を持ちます。

（ii）具体的な提案

①業務委託部分においては、社会福祉法人改革の主旨を反映した監査法人の指導の下で、入札・企画競争・見積書の比較等により、適切な委託先の選定を行います。

②職員業務の効率化として、これまでに蓄積したノウハウの有効活用と適材適所の業務分担により、時間外労働の削減を行い、運営経費を節約します。

③日頃から節約とリサイクルの意識を全職員に周知・徹底し、光熱水費や事務消耗品等の使用や再利用への意識向上に取り組めます。

④法人のスケールメリットを活かして、安価な事務消耗品等を一括購入し、経費の節減につなげます。

1 1 その他（独自の提案）

（i）基本的な考え方

利用者が住み慣れた世田谷の地で暮らし続けるために区立施設としての機能を十分に活用し、現在の福祉制度や利用者の生活環境等に合わせた地域生活支援が行えるよう、法人及び区内事業所と連携して支援を行います。

（ii）具体的な提案

① 利用者の地域生活支援

- 緊急時一時保護事業（法人自主事業）については、施設で定めた「地域生活支援要綱」による時間延長との併用により、短期入所等の事業が利用できない場合の利用者のセーフティーネットとして、安心できる地域生活の継続につながるよう取り組みます。運用方法については、世田谷区と協議しながら、必要に応じて見直しを進めます。
- 在園利用者の重度高齢化に備えて、法人内施設の取り組み状況及び課題を確認し、今後の自施設の取り組みに向けて情報収集と準備を行います。

② 法人のスケールメリットを活かした運営

区内の同法人事業所及び法人のエリア構想の中での連携・協力体制を高めて、職員研修の実施、情報や課題の共有、緊急時の職員派遣等を行うことで、法人のスケールメリットを活かした安定的な施設運営を行います。

③ 障害理解の促進

近隣の保育園や小学校との交流、中学校の職業体験や学生の介護等体験実習、保育士及び社会福祉士等の実習の受け入れを積極的に行い、地域住民や次世代への障害理解の促進に取り組みます。