

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6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 世田谷区立奥沢福祉園

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ヶ年の重点目標に対する評価

(目標①)

利用者支援

施設サブミッションに合わせた中長期的ゴール設定を見直し、利用者の権利擁護、主体性と意思決定支援を基本とした支援を実践する。利用者一人ひとりの意思・特性等を尊重し考慮した個別支援計画の作成を行い、日々の支援を実施する。

(評価)

- ・権利擁護については、年4回実施の虐待防止セルフチェックを毎年見直し、集計結果を全職員で共有、そこで見出した事業所の課題について職員間で協議、対策を練って実践するという一連の流れが定着した。この過程の中、令和3年度に疑虐待案件が発生したが、区や法人、関係機関と連携しながら適切に対応し、結果、認定には至らなかった。しかし、こうした疑義に至った反省を踏まえ、再発防止に努めるべく、虐待防止委員会、身体拘束等適正化委員会を中心に令和4年度以降は虐待防止、権利擁護に関する事例検討やグループワークの機会を増やし、各種委員会の運営内容も見直しを図る等した結果、職員自身が学びの機会を発信する研修を開催する、日常支援の事例検討を職場全体で行い虐待防止、権利擁護を強化する等、事業所内部からの権利擁護に対する取り組みが積極的にみられ、職場全体で取り組みの強化がなされた。
- ・個別支援計画作成時には事前に利用者とその代弁者となる保護者に対して意向調査を実施し、実践では計画に基づいた支援の提供と記録を積み重ねることで、根拠のある報告や次期計画の作成に繋げた。また、サービス等利用計画に紐づく個別支援計画となるよう、利用者・保護者の意向を確認した上で、モニタリングや年間まとめの面談時には相談支援専門員にも同席していただく等し、共通認識で相互に支援が展開できるようにした。
- ・新型コロナウイルスが流行した令和2年度以降、事業所として感染対策の見直しの機会となる一方、利用者支援についてはコロナ禍ならではの支援内容と体制を再考することとなった。その為、利用者支援に

限らず、事業所全体の動きが感染対策を基本とした運営となった。

(目標②)

施設機能の充実

責務である安心・安全の確保と、利用者・ご家族に信頼される施設運営を行う。セーフティネットとして、緊急時一時保護事業（自主事業）を行う。大規模災害発災時に備え、福祉避難所としての訓練含めた準備を更に進める。

(評価)

- ・ 緊急時一時保護事業の利用は令和4年度に3件、それ以外の年度はいずれも0件であった。利用実績は少ないが、本事業に対する保護者の関心は非常に高く、緊急時、柔軟に対応できる本事業は今後も継続して高い需要が見込まれる。また、時間外支援（早預かり・延長）は、平均8回/年（平均して1回あたり1時間）の利用があり、各家庭の突発的な出来事に対し、柔軟な対応を行えた。
- ・ 福祉避難所については、定期的に行われる区主催の福祉避難所（障害者）施設連絡会に参加し、その内容を踏まえ準備を進めてきた。開設訓練は直近で令和5年度に実施し、備蓄品の整備や施設設備の現状確認、避難所開設時の課題整理を行うことで、作成したBCPについても見直す機会となった。
- ・ 世田谷区が定めた「障害者施設整備等に係る基本方針」にある重点課題の「施設所要量の確保」に伴い、令和2年度から準備を進めてきた利用者定員増加については、令和4年度に近隣住民の理解を得て、活動室として兼用する共同会議室の改修を完工した。また、新たな支援体制でのシミュレーションを行う等、現状の支援の質を落とすことなく在籍する利用者も新規利用者も共に安心して過ごせる生活空間の提供が行えるよう検討し、利用者の目線で不安を感じる点については、保護者会で定員増に向けた準備の進捗状況を丁寧に伝え、密な意見交換を行うことで、理解を得、令和5年度に5名増の利用者定員45名となった。
- ・ 利用者の健康被害が懸念されていた2階トイレの環境（窓がなく、エアコンもない状況）について、区の協力により、令和5年度に多目的トイレのエアコン設置工事を行い、健康保全の環境設定が行えた。
- ・ また、間接支援の取り組みとして、令和5年度に職員間でインカムやグループウェアを導入し、迅速かつリアルタイムで行える情報共有の整備と作業の効率化を実施した。

(目標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」で末永く暮らしていけるよう、区をはじめとし、相談支援事業等の各事業所との連携を大切にし、利用者支援に取り組む。また、区内法人施設との連携により、法人および施設に求められている役割について情報収集と検討を行う。

(評価)

- ・一部の利用者やその保護者の高齢化が顕著になってきたことを踏まえ、令和4年度にあんしんすこやかセンター、ぽーとたまがわ、3つの相談支援事業所協力のもと、高齢者福祉の現状、認知症の理解、事例を通しての高齢化する利用者への対応に関する計3回の園内研修を開き、利用者やその保護者の高齢化に伴う必要な支援について学びの機会を設けた。この学びを経て、日常のやり取りから見て取れる「老衰が進行している」「家庭生活において今まで見受けられなかった事象が発生している」といった利用者の世帯を中心に電話や面談等で状況を把握し、必要に応じて関係者会議を開催する等した。改めて家族支援を意識した世帯の課題整理や利用者自身の将来の生活に向けた準備を進めるきっかけとなり、また、利用者のライフステージに合わせた支援を再考する機会ともなった。
- ・その他、コロナ禍で希薄となっていた事業所と親の会との繋がりを再構築するため、令和5年度に世田谷区手をつなぐ親の会の理事会に出席した。また、障害のある児童の保護者が抱える悩みや困難について学ぶことを目的に、わんぱくクラブ育成会主催の学習会に参加した。

(目標④)

近隣地域との連携

様々な機会を使つての地域交流により、園および利用者、障害福祉への啓発活動に取り組む。また、シルバーボランティアの力をお借りしての新規活動の創造や、近隣学校の生徒・学生実習受け入れでの次世代育成等を行いながら、それに止まらず地域を共に考え生きていく関係作りの一端を担えるよう取り組む。地域の社会福祉協議会や自立支援協議会、また民生児童委員、あんしんすこやかセンター等との連携を強化する。

(評価)

- ・コロナ禍で希薄となりつつあった地域との関わりについては、九品仏地区社会福祉協議会、玉川エリア自立支援協議会、玉川支援ねっとといった各種関係会議に出席することで、他事業所職員や地域住民、民

生児童委員と関係性を保ちつつ、事業所外でも区内の福祉向上に寄与するよう、令和4年度から新たに世田谷区自立支援協議会シンポジウム実行委員会に出席した。また、以前から交流のある産業能率大学との間で、令和4年度にゼミ学生協力のもと、自主生産品のコラボ製品の製作にとりかかり、翌年度にはエコバッグに利用者が描いた絵画をプリントし販売するという商品化に繋がった。

- ・地域交流として令和4年度より「奥沢広め隊」を組織し、およそ月に一度、利用者と職員が他事業所を訪問、近隣施設との間で、相互に事業の理解や交流を深める機会を作った。

(目標⑤)

人材育成

法律・制度等の変更・施行に則し、適切な運営が行えるよう必要な情報および知識の収集を行い、人材育成を行う。法人及び施設での職員研修制度を充実させ、個々に合わせたスキルアップにつながるよう取り組む。また、能力開発人事制度（人事考課制度）を有効に活用する。

(評価)

- ・コロナ禍を機に e ラーニング中心の研修を実践することで、Web 技術やパソコンスキルの向上に加え、学習・研修受講のあり方を職員全員が再認識する機会となった。こうした取り組みを経て令和5年度よりグループウェアを導入し、職員間の更なる情報共有の強化と業務効率化を実現するに至った。
- ・人事考課制度の活用では、考課者会議を重層的なものとするべく、中堅職員の育成を中心に進めた。また、東京都社会福祉協議会登録講師派遣事業の活用や嘱託医による ABA 研修等、外部講師を招いての研修を重ねるとともに軽度の知的に障害のある当事者を講師として招き、施設利用者とはまた違った角度で、当事者が直面している生活の困難さや希望する生活について学ぶ機会を設け、福祉人としての成長に繋がった。

(2) 施設の事業実績及び自己評価

①支援方針

施設サブミッション「私たちは、利用者の思いを受けとめ、地域の中で豊かにいきいきと生活が送れるよう、丁寧に親切に支援します」を实践するよう取り組んだ。生活介護事業所としてのサービス提供だけでなく、地域資源活用の勧奨含め、利用者が様々な経験を積み重ね、

現在も将来も彩りある生活が継続する一助となる支援を実施した。

【出席率・利用率】定員40名（令和5年度より定員45名）

年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
現 員	39名	38名	37名	38名
出席率	70.92%	76.14%	77.88%	83.83%
利用率	69.15%	72.33%	72.04%	70.79%

②個別支援計画

利用者・家族・関係支援者（共同生活援助事業所や相談支援事業所等）との話し合いでニーズを確認し目標を定め、サービス管理責任者を中心に計画を作成した。作成にあたっては、利用者の地域の社会資源の活用を常に意識した上で、アセスメントを実施した。希望に応じて、定期面談を1～3回/年、また必要に応じて、中間見直しや適宜修正を実施した。尚、令和5年度にアセスメントシートの内容と書式を抜本的に見直し、新たな書式で再アセスメントを実施した。

③日中活動プログラム

障害特性や相性に応じ、大別した2つのグループ分けについてニーズに応じてそれを細分化し、臨機応変に利用者・職員の配置を組みかえ活動を提供した。基本的には個別支援計画に沿って週日課表を作成し、グループ毎に週間プログラムを定めた。

④食事（給食）

安心・安全な食事を美味しく楽しく食べていただくよう、毎月1回、委託業者との間で給食会議を開き、給食（献立）に関する利用者や職員の評価、個別対応が必要な利用者に対する給食提供内容の確認や調整、食事場面における衛生管理の在り方等を検討した。コロナ禍では座席の分散やアクリル板の使用、常時換気、手洗いや消毒の徹底をし、感染対策に重きを置いた給食提供とした。また、例年通り、お楽しみ献立や選択メニューを毎月実施し、利用者に食への楽しみを経験していただいた。

嚥下・咀嚼力が低下した利用者については、言語聴覚士の意見を参考に個人に適した食形態での提供をし、また、年に一度、利用者全員を対象に嗜好調査をし、家庭での食事の把握や利用者個人の嗜好を確認し、給食に反映させた。毎年、行っていた給食試食会は感染症予防対策として自粛をしたが、月に一度のお楽しみ献立や隔月で選択食は実施をし、バラエティに富んだ給食提供をした。尚、月一度、給食便りを配布し、食の健康に関する啓発を実施した。

⑤作業活動（創作活動を含む）

主にリサイクル材を利用した「おりぞう」や染色や利用者の絵画作品をプリントにしたエコバック、ビーズ製品作りといった自主生産品製作のほか、地域住民や保護者の協力で集まるアルミ缶のつぶし作業等を実施した。自主生産活動では、令和5年度より「せせせプロジェクト」に参入し、ネット販売を開始するとともに事業所内では、活動内容の紹介と売り上げの向上を目的として、正面玄関前に販売スペースを新たに設けた。尚、製品販売は区内イベント、学校行事、施設イベント等で販売し、アルミ缶は、利用者とともにアルミ缶買取業者への運搬・販売活動を実施した。

尚、作業活動で得た収益は令和5年度より本人支給金として現金を利用者に還元する仕組みを構築し、翌年度に支給することとした。

【販売での収益額】

令和2年度・・・123,487円、令和3年度・・・182,012円

令和4年度・・・180,711円、令和5年度・・・267,505円

⑥作業活動以外の所内活動

コロナ禍の影響により感染症予防対策として外出行事を中止としたため、その代替として「月いちイベント」と称した月に一度の所内行事を新たに設け、月毎にテーマに沿ったイベントを催した。また、活動時に集団で集まるクラブ活動も感染症予防対策として中止としたが、週に一度の音楽療法士による音楽活動は継続しつつ、令和5年度には東京都生活文化スポーツ局協力のもと、事業所として初の試みとなったeパラスポーツ体験を実施し、オンラインで他事業所や一般の方との交流会にも参加した。

⑦作業活動以外の所外活動

主な活動内容として、健康促進を目的とした運動活動は、雨天時以外、「ウォーキング」（駒沢公園、園周辺等）を行い、悪天候時では、園内で体操やストレッチ、ボッチャを中心に行った。尚、以前はプール活動を取り入れていたが、感染症予防対策として中止とした。

⑧行事（宿泊、祭り等）

コロナ禍においては「新しい生活様式」を取り入れながら、生活のメリハリと利用者が楽しみながら少しでも社会経験を積み重ねられるよう、各行事の目的を明確化し個々の利用者の個別支援計画に基づき実施した。

宿泊活動は当初、年間を通じ、園内宿泊・園外宿泊合わせて利用者一人当たり計3回（1回1泊）の計画をしたが、実績は次の通りと

なった。

i 宿泊

令和2年度より宿泊活動は、感染症予防対策として園内のみとし、3グループの編成として年間で利用者一人あたり計3回の実績となった。次いで令和3年度は緊急事態宣言の発出が断続的に行われたため、結果、園内宿泊は1グループが1度のみの実施となった。令和4年度では、密な接触を避けるべく4グループ編成とし、利用者一人あたり計2回の園内宿泊とし、令和5年度は4グループ編成のまま利用者1人あたり計3回の実績となった。宿泊活動はいずれも「緊急時避難の宿泊先」を想定した実施であったが、利用者がリラックスして参加できるよう、宿泊時間中の園内にて規模縮小をしたレクリエーションやスヌーズレンの実施をする等の配慮をした。

ii 自由活動

当初、利用者の希望により場所・内容を設定した外出活動を予定していたが、感染症予防対策として中止とした。外出活動の代替として、「月いちイベント」と称した月に一度の所内行事を新たに設け、月毎にテーマに沿ったイベントを催した。

iii 施設祭り（おくさわさわやかまつり）

令和2年度から令和5年度にかけては、感染症予防対策として例年の施設祭りは行わず、その代替として「おくフェス」と称した園内関係者のみでの催しを企画し、実施した。内容としては、職員や演者による出し物を午前と午後のグループ毎に実施し、利用者に鑑賞していただいた。

iv バスハイク、半日外出

コロナ禍ではバスハイク、半日外出は中止としたが、令和5年度にバスハイクを小規模、近接地で再開した。（行き先は「グランツリー武蔵小杉」とした）

尚、半日外出は中止とした。

v 季節行事

全体では「入園式」や「忘年会」、「新年会」、「20歳を祝う会」等、季節感のある行事は年間を通して実施した。また、グループ毎にクリスマス会やひな祭り等のイベントを適宜実施した。

vi 外部行事への参加

玉川支援ねっとでの作品展示会をはじめ地域主催行事、また区民祭り等で自主生産品の販売として参加した。

⑨介護

食事・排泄・身辺整理・対人関係等において、出来る限り利用者の力を活かした支援を実施した。また、利用者の力に応じて、社会経験を培い自立の意識を習得できるよう支援を実施した。園職員だけでなく、関連する嘱託医、区総合福祉センター派遣の作業療法士、理学療法士、言語聴覚士とも連携し、利用者の身体機能維持・改善に向けた支援を実施した。

⑩利用者の高齢化への対応

平均年齢は令和5年度末現在で約40歳となり、50歳を超える利用者が8名となった。個々の障害の程度により、嚥下機能や運動機能低下が徐々に見られる利用者については、食形態の見直しやPT相談により、日常の運動に工夫を加える等、支援の内容を適宜見直し対応した。また、加齢による免疫力の低下等も考えられることから、一層、日常のバイタルチェックや認知症的な行動の変化に留意し、支援した。状態変化等の情報は保護者にも適切に伝え、移動支援や居宅介護支援等の他事業利用や将来に対しての準備を提案した。保護者の高齢化により家庭での生活が困難になったご家庭においては、グループホーム利用等を提案した。

(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必要不可欠である家族との連携については、日々の連絡帳や電話連絡による情報交換をはじめ、「おくさわつうしん」の発行（毎月末）、保護者会（令和2年度から3年度は中止、令和4年度より8月を除く月1回を再開）の開催、個別支援計画策定に関わる個人面談（年1～3回、希望に応じ適宜実施）を通じ、事業所の運営状況や利用者支援について家族への説明や意見交換の場を設定した。また、保護者会終了時から1時間程度で、1回につき2名の職員が保護者と懇談できる場面を設け、職員の人となりを知らせる機会とした。更に保護者会の時間を使い、「グループホームとは？」「相談支援とは？」等、テーマ毎に保護者向けの研修を実施し、事業所職員や講師として招いた相談支援専門員との意見交換の場を設けた。

②地域との交流・連携

地域に対して施設の運営および利用者への理解を深めるために下記の取り組みを実施した。

i 施設まっりの開催

(2) ⑧ i 参照。

ii 地域イベントへの参加

自由が丘女神まつり（自由が丘南口商店街の協力により）、玉川福祉フェスティバル、せせせマルシェ（せせせプロジェクト主催）、ふるさと区民まつり等に事業所紹介を兼ねた自主生産品販売として参加した。

iii 地域学校との交流（体験、実習等）

田園調布雙葉高校、玉川聖学院、産業能率大学等の各学校から学生ボランティアや体験学習の受け入れを行うとともに令和4年度には久我山青光学園PTA主催のオンライン施設見学会を事業所で開催、令和5年度には青鳥特別支援学校や田園調布特別支援学校での進路説明会の参加を行う等、学校からの要望に応える形で今までにない取り組みを実施した。

iv 地域関係機関との連携

玉川田園調布会（アルミ缶回収の協力）、エリサークル（作品仕上げ）、玉川支援ねっと（近隣障害者事業所ネットワーク）との連携により、

v けやきネット登録団体への共同会議室貸し出し（平日・休日）

令和2年度・・・4回、令和3年度・・・3回、

令和4年度・・・7回、令和5年度・・・7回

③ボランティアの活用

令和2年度から3年度にかけては感染症予防対策として受け入れを制限したが、令和4年度以降は徐々にコロナ禍以前の受け入れ体制に戻し、日々の中活動や年間行事の活動時間を中心に作業の仕上げ等、様々な場面で関わっていただき、また、地域の高校からは若い世代の障害福祉理解啓発のためにボランティア実習を受け入れた。

(4) 危機管理

①災害対策

防災訓練や避難訓練、防犯訓練は主として事業所職員が立案計画して行う一方、事業所の取り組みの精度を高めるべく、玉川消防署や玉川警察署職員にも該当する訓練に参加していただき、必要な指導を受け、防災設備の見直しや防犯グッズの買い足し等を行った。また、大規模災害に備え、各家庭とは月1回のN T T災害伝言ダイヤルによる連絡訓練を実施、各職員の救急救命技術の促進のために救急救命講習の受講を計画立てた。

福祉避難所開設を想定した訓練としては、区主催の福祉避難所連絡会に参加し、そこで得た情報をもとに職員による大規模震災時の初動訓練

や想定される事柄について机上訓練を行いつつ、備蓄品の整備や職員を対象とした非常用設備の勉強会を開き、利用者目線での意見聴取として保護者会からも様々な意見をいただくことで、事業所の災害対策について課題整理をし、準備に繋げる事ができた。

②健康管理

日常的には看護師を中心にバイタルチェック等を実施し、利用者の健康状態の保持・向上を行った。検診等については、原則として全利用者を対象に定期健康診断を年1回、内科と精神科問診を毎月1回、検診として歯科、耳鼻科、眼科、整形外科は年に各1回を実施した。また、特に精神科については服薬調整含め、診断の一助となるように保護者了承のもと、日々の行動記録データの提示や保護者とともに通院同行し、直接、医師との間で情報共有を行った。この他、職員に対する衛生指導、利用者の発作対応等の緊急対応に関する指導・研修を実施した。

③衛生管理及び感染症対策

従来の感染症マニュアル・危機管理マニュアルに加え、新型コロナウイルス感染症対策マニュアルを整備し、コロナ禍ではスタンダードプリコーション（標準予防策）に従い、衛生管理、感染予防対策を実施、日々の定時検温をはじめとする健康チェック、手指消毒、共有設備等の消毒、常時換気を日々実施した。排泄物・嘔吐物に関しては、特に留意し処理を実施した。日常のバイタルチェック・衛生チェックでは、必要に応じて家族と情報を共有し、感染症等に対しての早期発見として抗原検査の実施、健康管理を実施した。また、希望者については嘱託医の協力を得て内科問診時にインフルエンザ予防接種や公的機関による新型コロナウイルスワクチンの巡回型接種を行った。

毎月行う給食委託業者との会議では、社会的にその年その季節の感染症や食中毒発生状況等の情報を共有し、感染症・食中毒等予防対策について相互の留意事項を確認した。

（５）個人情報保護

世田谷区個人情報保護条例および世田谷区情報公開条例、および法人の個人情報保護規程に基づき、個人の尊厳を最大限に尊重するという基本理念のもと、保有個人情報の漏洩、改竄および棄損の防止、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を実施した。業務で使用している記録媒体の持ち出し、および紙媒体の持ち出しの禁止、また紙媒体の廃棄に関しては適切に実施した。ウイルス感染を防ぐ

為に、個人のPCおよびUSB等の記録メディア持込を禁じ、かつPCに関してはアクセス制限を掛け、記録媒体・紙媒体に関しては施錠可能な保管場所にて適切な管理を実施した。

利用者および保護者とは毎年度初めに、「個人情報提供同意書」と「写真撮影および掲示についての同意書」を取り交わし適切な取り扱いを実施した。

（６）権利擁護

「就業規則」や法人や事業所の倫理綱領、行動規範を周知・徹底し、「利用者一人ひとりの尊厳の保護」「利用者のプライバシーの保護」を遵守した。人事考課制度における毎月の自己チェックシートに「人権」に関する項目を多数設定し、支援を振り返る機会を常に設けた。また令和５年度には、第三者評価を受審し客観的な評価の機会を確保した。

「障害者虐待防止法」への取り組みとして、虐待防止責任者および保護者・第三者委員を含めた虐待防止委員会を設置し会議を開催した。

「障害者差別解消法」対応も同様に、厚労省のガイドライン、また世田谷区の「基本方針」等により、事業所として日頃の支援が利用者に対する不当な差別的扱いとならないよう、必要かつ合理的配慮を実施した。

（７）苦情解決

法人の「利用者からの苦情解決実施要綱」および「苦情解決実施要領」に基づき、苦情解決責任者、苦情受付担当者を施設に配属し、相談を受ける体制を確保した。その他にも地域の児童・民生委員や法人OB施設長に苦情解決第三者委員を委嘱し、客観性や透明性を確保して利用者の立場に配慮した支援体制を確保していること、さらには世田谷区関係・法人内・東京都社会福祉協議会等にも苦情を受け付ける機関があることを、利用者・家族に対し周知、館内１階掲示板には常時掲示をした。

施設サービスに対する利用者および保護者からのご意見に対して、日常の中で適切かつ迅速、誠実に対応し、苦情に発展する前の解決を目指し対応困難ケースに関しては、法人および区地域生活課・担当保健福祉課と情報共有及び協議の上、対応した。

（８）職員

①職員配置・人材育成

安全・安心な施設運営と知的障害者の生涯にわたる発達保障の機会を提供するため、必要な人員を確保し適切な職員配置を実施した。職員の人材育成では、個人毎に研修計画を立て、また、施設全体・グループ別

で必要な事柄について外部研修受講や内部研修・学習会・報告会を実施。また、朝礼・職員会議等の場を利用し必要な情報・知識等について職員間で共有し、職員全員の質を高めた。日々のOJTはもとより、能力開発人材制度（人事考課制度）を活用し、定期的に上司と部下による面談の機会を設ける等で、個々の力量向上、またチームとしての協働意識を高め、ミッション達成を目指す取組みを実施した。

②働きやすい環境づくり

常に職員が働きやすい環境を維持するため、法人として就業規則等の諸規定を整備し、また法改正等には順次適応し見直し、全職員へ周知・徹底をした。ワークライフバランスの推進や安全衛生推進体制、また各種のハラスメント防止に対しての対策、および体制を整えメンタルヘルスカケアを推進し、施設としてこれらに則し、適切に労務管理を実施した。業務内容の見直しや個々の職員が時間外労働計画を作成すること等により、効率的な時間運用を意識できるようにし、時間外労働の削減に繋げ、年次有休休暇取得を奨励する中、介護休業制度利用や男性職員の育児休業制度利用の実績もあった。職員一人ひとりが、自他の労働者としての尊厳や人格を守り、風通しの良い職場風土を形成する担い手としての自覚を持ち、持てる力を十分に発揮できるように、研修や人事考課制度を有意義に活用した。

（９）運営管理の効率化の提案

業務委託をしている利用者送迎バスに関しては、送迎業務だけでなく、行事や日中プログラムでの利用や地域内の短期入所事業所への送迎にも状況に応じて可能な限り活用し、合理的・効率的な使用を実施した。施設の日常清掃については、地域の精神障害者就労継続A型事業所に委託し、障害のある人が社会に参加する場所の提供と、作業に入る方についての様子を伝えること等で情報共有し、安定した就業にも協力した。

節約節減等に関しては、事務業務においての資源のリサイクル使用はもとより、利用者への活動提供においてもリサイクル資源・不要資材を用いての活用を創造する等、光熱水費削減とともに、極力無駄を省く運営を職員全体で実施した。軽微な故障や修繕が必要な事柄についても、環境整備担当職員を中心に、経費がかかるに至らぬよう留意し取り組んだ。また、各業務担当職員を設け、PCでのデータ整理やLANを用いての活用、紙ベース記録に関してのファイリング整備等を行い、令和5年度にはWi-Fi環境の整備やタイムカードの導入を行い、常に効率的な時間運用を意識で

きるようにし、時間外労働の削減も推奨した。

(10) 独自の提案

区内には同法人施設が複数あることから、必要に応じて連携を取り、様々な情報共有および運営や人材育成、また利用者支援に関しての相談体制を取り実施した。定例施設長会議、支援員交換研修、行事への相互協力、また状況に応じて研修を兼ねて職員を派遣し応援体制をとった。

自主事業である緊急時一時保護は、令和4年度のみ利用となった。他事業所での短期入所事業が増えてきたやコロナ禍だったこともあり、利用増にはなっていない。また、移動支援事業所も増えてきてはいるが、突然のわずかの時間で済む事柄については、保護者にとっても使い勝手が良いため、園での時間外支援（早預かり・延長）利用となった。

2 指定管理期間の実績に対する自己評価

利用者・家族の満足度を確認しながら支援を実施した。毎年の満足度調査および令和5年度は第三者評価を受審し、いずれも好評を得ている。常にそれらをよりよい運営・支援の提供に役立てた。

(1) 利用者支援

特に障害者虐待防止法や差別解消法等に関わることを中心に、保護者・第三者委員を含めた虐待防止委員会でアドバイスを得て支援に活かした。日常の支援が業務に追われ易きに流れないように意識し続けること、よりよい活動内容の提供もまた権利保障であることが職員の中に根付いており、新規活動に繋がった。

地域資源利用に関しても、各ご家庭の意思を確認しながら相談支援事業所等を紹介しサービス利用に繋がった。相談支援事業も充足されているわけではないため、セルフプランや未契約の利用者もあり、日々の家庭との情報共有の中で必要と思われることについて移動支援事業等利用を提案した。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・利用者の気持ちを汲み取り、個性を理解した支援となるよう、配慮している。
- ・言語、非言語ともに各利用者に合わせ、最適なコミュニケーション方法を選択している。
- ・人との距離感の取り方を伝え、他の人との関係性づくりを支援している。

（２）施設機能の充実

自主事業である緊急時一時保護は令和４年度に３回の利用があり、時間外支援（早預かり・延長）は、平均８回/年（１回１時間程度）の利用があった。地域資源が充足されつつあることから、園の支援のみに完結させず、他事業を使うことが利用者にとって豊かで彩りのある生活に繋がることを保護者にも伝えてきた。

大規模災害を想定しての園内宿泊実施や備蓄品管理、その他福祉避難所想定の開設訓練等も行い、

また、けやきネット登録の近隣住民団体への共同会議室貸し出しは年平均５回前後あり、使い勝手の良いように会議室を整理し、また、障害福祉に限らず行政情報提供ができるように掲示板活用や資料閲覧を行った。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・利用者家族に対し、事業所の活動内容等を丁寧に伝えている。
- ・事業運営を効率的に行うための組織体制を整えている。

（３）世田谷区をはじめ、関係機関との連携について

世田谷区をはじめとして関係機関と密接な連携をし、各地区の保健福祉課障害支援担当および相談支援事業所等とも連携し、利用者・保護者に地域資源の活用を勧め、他事業所の利用増加にも繋げた。

また、特に玉川エリア自立支援協議会、玉川支援ねっとでは地域内の施設間で情報を共有、職員研修会等を実施した。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・地域の福祉ニーズに基づき、事業所の機能や専門性を活かした地域貢献の取り組みをしている。
- ・事業所が地域の一員としての役割を果たすため、地域関係機関のネットワークに参画している。

（４）近隣・地域との連携について

地域に対して施設の運営および障害ある利用者への理解を深めるために地域内のイベントへの参加、近隣学校等との交流、ボランティアの積極的受け入れ等を実施した。具体的には、九品仏地区社会福祉協議会に福祉推進員として参画し、地域住民の方々および民生・児童委員の方々との繋がりを強め、玉川エリア自立支援協議会では事業所が位置する玉川エリア内の他事業所職員との関係性の強化、世田谷区自立支援協議会シンポジウム協議会に実行委員として参画し、エリアを超えた事業所間の連携に

貢献した。

また、民生委員の協力により、ドッグセラピーの開催はコロナ禍でも例年通りに行えた。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・ ボランティア、実習生及び見学・体験する小中学生等の受け入れ体制を整備している。
- ・ 地域ネットワーク内での共通課題について、協働できる体制を整えて取り組んでいる。

(5) 人材育成について

法律・制度等の変更や新規施行に則し適切な運営が行えるよう、人材育成においても法人での職員研修制度等の研修システム整備と研修実施、また施設でもOJT、OFF-JTを通じて職員の質を向上させ支援技術を伸ばすことが出来た。特に、施設内では研修委員会を通じ、個人・グループ・施設ニーズに連動させながら年度毎に職員個々の研修計画を作成し、外部研修で得た知識や技能は全職員相互の成長に還元できるよう、内部研修に繋げる等工夫し、人材育成を実施した。

また、能力開発人事制度（人事考課制度）を活用し、職員個々の力量を伸ばすとともに職員一人ひとりのスキルアップが出来るよう、職員個々の研修計画に基づき、内外での研修参加を促し、研修受講後は職員全員でその内容を共有する取組みを実施した。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・ 運営法人として求める職員像を明らかにし、積極的な人材採用に努めている。
- ・ 人事考課の仕組みを明確にして、公平な運用を行っている。
- ・ 内部研修、外部研修を充実させて職員育成を図っている。

(6) 事業運営の適正かつ透明な運営について

障害福祉サービス費の適正な算定処理と社会福祉法人会計基準による法人の経理規定に則った会計処理を実施し、事務状況の情報を開示しサービス内容の情報透明化を実施した。

【第三者評価講評より抜粋】

- ・ 職員としての基本姿勢を倫理綱領において定め、職員全員で遵守している。
- ・ 規定の整備や職員研修の実施等、虐待防止について組織的に取り組んでいる。

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」および施設サブミッション「私たちは、利用者の思いを受け止め、地域の中で豊かにいきいきと生活が送れるよう、丁寧に関わり支援します」に則り、事業運営を進めていきます。

せたがやインクルージョンプランの基本理念にある「障害のある人もない人もお互いの人格や個性を尊重して住み慣れた地域で支えあい選択した自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現」のために、世田谷区をはじめ関係する他の事業所等と連携をはかり、より良い支援の提供が実現できるよう、利用者一人ひとりの個性・特性を尊重するとともに、「住み慣れた町世田谷」で末永く暮らしていけるよう通所施設としての役割をしっかりと担っていきます。また、「地域の中にある事業所」という意識を常に持ち、その役割を担い、近隣住民の方々からも運営に対してさらにご理解とご協力が頂けるよう取り組みます。

(2) 今後5カ年の重点目標

① 利用者支援（虐待防止と権利擁護、意思決定支援の強化）

利用者一人ひとりの人権と意思を尊重し、虐待防止、権利擁護、意思決定支援に根差した支援を徹底するとともに取り組みの強化を図ります。また、家庭生活やご家族との関係性に配慮しながら、利用者が安心・安全・安定した地域生活が営めるよう、ライフステージに沿った支援を実践します。

② 施設機能の充実

利用者のご家族に信頼される施設運営を行うために、法律・制度等の変更・施行に則し、必要な情報収集と時代に即した次の内容について実践します。

世田谷区の定める『障害者施設整備等に係る基本方針』にある重点目標を軸に施設所要量の確保からなる日中活動の整理、バス送迎の整備を進めます。

緊急時対応として、世田谷区緊急時バックアップセンターと連携し緊急時一時保護事業（自主事業）を行います。加えて大規模災害発

災時に備え、福祉避難所としての訓練含めた準備を更に進めます。

③ 世田谷区をはじめ関係機関との連携

区や相談支援事業所をはじめとする各事業所と連携を図りながら、利用者が「住み慣れた町世田谷」で末永く暮らしていけるよう、本来の通所施設の機能にとどまらず、「地域の中で暮らす」という視点をもとに支援をします。また、法人および施設に求められる役割について区内法人施設との間で協議を重ね、スケールメリット、ネットワークを活かした事業運営を行います。

④ 近隣地域との連携（共生社会の実現）

様々な機会の地域交流により、園および利用者、障害福祉への啓発活動に取り組みます。近隣学校の生徒・学生の実習受け入れに伴う次世代育成、地域の方を含むボランティアの受け入れ、地域の行事や取り組みに参加しながら、地域を共に考え生きていく関係作りの一端を担えるよう取り組みます。また、社会福祉協議会や自立支援協議会、また児童民生委員、あんしんすこやかセンター等との連携の強化を図ります。

⑤ 人材育成

人材の確保、育成、定着について、法人の能力開発人事制度（人事考課制度）を有効活用しながら、施設での職員研修制度を充実させ、個々に合わせたスキルアップに繋がるよう取り組みます。また、働きやすい職場環境の整備を更に進めます。

2 事業内容

（1）支援方針

安心・安全が施設に求められる絶対的責務であることを深く認識し、利用者の権利を擁護し、意思・特性を尊重し考慮した支援を行います。利用者が園を利用することを通じて、達成感や充実感、また喜びや楽しさを日々感じていただけるように支援します。

通所施設としての役割を果たしながら、他事業所と連携を密にし、利用者の地域生活の支援を支え、「住み慣れた町世田谷」で末永く暮らしていけることの実現を支援します。

（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紐づく、利用者および家族からの要望を取り入れた個別支援計画を策定・実施し、豊かでいきいきとした利用者の地域生活を実

現します。

(ii) 具体的な提案

- ① 個別支援計画をよりサービス等利用計画に関連付けるべく、利用者の誕生月に合わせた作成へと移行します。
- ② 利用者・家族とともに目標を定め、地域の社会資源の活用を常に視野に入れ、サービス等利用計画に紐づいた支援計画を立て実施します。半期ごと、また必要に応じて見直しを行います。
- ③ 計画作成後、職員間で全利用者の計画を確認し、施設が一体となって支援に取り組みます。毎日の個別支援記録は個々に応じた書式とし、目標の達成具合が数値化され、わかりやすいように記載します。
- ④ 毎日の職員朝礼・終礼および支援会議・職員会議等で利用者支援の取り組みを職員間で振り返り、具体的な支援内容などを支援の連続性を確保します。

(3) 活動プログラム(週間・月間等)

(i) 基本的な考え方

個別支援計画に基づき、かつ利用者が社会生活を営む上で必要とされるルールを学ぶ機会として集団行動の大切さも意識できるように、多様な活動内容を提供します。また、内容が固定しないよう、新規活動の創造を実施します。

(ii) 具体的な提案

- ① 主として、利用者個々の個別支援計画に沿って週日課表を作成し、実施します。
- ② 下記表に縛られず、ニーズに応じてグループの枠を超えての活動を臨機応変に組み提供します。
- ③ 危険が生じないよう、職員配置を毎朝の朝礼で確認し、かつ適宜柔軟性を持って対応します。

大凡の週日課

	月	火	水	木	金
10:00～	バス利用者到着、更衣、朝礼				
10:45～	「さくら（ばなな、いちご）」、「ひまわり（月、星）」のグループ、またはニーズによるグループ分けに応じ活動				
12:00～	昼食準備、昼食、歯磨き、昼休み				
13:45～	月、木、金	→ グループまたはニーズに沿って活動			
	火	→ MT（音楽療法）、音楽活動			
	水	→ クラブ活動（第2、4、5週）			

	グループまたはニーズに沿って活動
15:15～	降園準備、終 礼
16:00	降 園

(4) 食事（給食）

(i) 基本的な考え方

委託給食として園のコントロール下で、園の目的に沿った安全で美味しく、楽しい雰囲気の中で摂れる食事提供をします。

(ii) 具体的な提案

- ① 特別支援学校の食事提供に準じ、学校卒業後も変わらない食形態で給食提供が行えるよう、事業所で提供する食形態を見直します。
- ② 季節感のあるメニューやお楽しみ献立、選択メニューを実施します。
また、家族による定期試食会を実施し、意見を給食メニューに反映します。
- ③ 給食場面に各職員が効率よく配置され食事介助が出来るよう、食事の体制を常に検証し必要に応じて見直します。
- ④ 嗜好調査実施、また食器の配慮等、常に検証し必要に応じて見直します。
- ⑤ 嚥下摂食機能が低下した利用者でも支障なく、美味しく食事が摂れるよう、言語聴覚士をはじめとする専門職とも検証し、食事提供を行います。
また、事故および誤嚥性肺炎等を予防します。
- ⑥ 看護師等を中心に個々の身体状態を把握し、肥満や痩身等の場合は、医師、栄養士等と連携し個々の適切な栄養摂取量、運動量について支援計画を立て生活習慣病を予防します。

(5) 利用者の高齢化への対応

(i) 基本的な考え方

高齢化に伴う心身の変化より生じる様々な課題に対して、施設の機能や支援技術を活用した支援を実践し、利用者が望む限り通所の継続ができる体制づくりと環境整備を実施します。

(ii) 具体的な提案

- ① 本人の心身状態や精神状況に合わせた個別支援計画を作成し、集団での活動にとらわれない柔軟な支援を実施します。
- 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等、その時の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、可能な限り利用者の状況に合わせた形で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実施します。

- ④ 家族や関係機関との連携を密にして、日々の利用者の状況を確認しながら、それぞれの状況に合わせた地域生活支援を実施します。

(6) 作業活動(創作活動を含む)

(i) 基本的な考え方

利用者が持つ力や興味に応じて、やりがいと達成感、また指先の巧緻性を高める等、個々の目標設定に応じた作業並びに創作活動を提供します。また、その生産物を園祭等の販売場面で利用者が販売することによって、社会への参加意識を持てるようにします。作品として展示・掲示できるものは、展示・掲示の機会に出品し、施設のPRや障害者福祉の啓発に活用します。

(ii) 具体的な提案

- ① 作業活動として、リサイクル資材を利用した「おりぞう」、アルミ缶潰し、ビーズ作品、染色、エコバッグ作り等を実施します。
- ② 作業活動、創作活動の新たな取り組みを継続的に考えます。
- ③ 園祭や園外で実施される販売会に利用者自らが参加し、製品を地域住民の方に購入していただくことを経験し、やり取りでのふれあいや社会参加への実感、作業活動への意欲を高めます。また、活動紹介・施設PRの機会としても取り組みます。
- ④ 販売等で得た収入は、半期ごとに本人支給金として定めた要綱に沿って利用者に現金で還元します。また、日中活動時に本人支給金を使った買い物や飲食の機会を設けます。
- ⑤ 利用者とともにアルミ缶を買い取り業者まで運び、売することで、社会への参加意識を持てるようにします。
- ⑥ 創作活動で作成した装飾品を館内に掲示し、日常的に目に触れ、かつ賞賛される機会とし、利用者の喜び・意欲を高めます。

(7) 作業活動以外の所内活動

(i) 基本的な考え方

利用者が楽しめる活動を中心に企画し、また雨天時等で外出できない際についても対応できるプログラムを用意します。基本的には、個別支援計画に則った支援を実施し、状況に応じて臨機応変に対応できるよう、館内の使い方も工夫し、充実した活動の提供をします。

(ii) 具体的な提案

- ① 利用者全体で取り組む、所属グループ毎、個別ニーズに基づくグループ

編成等、活動の形は状況に応じて様々に提供します。

- ② 利用者からの提案を積極的に取り入れます。提案しやすいように助言し、利用者自らが選択し実行する喜びを経験できるようにします。
- ③ 活動内容の検討を継続的に行い、楽しめ喜ばれる提案をします。
- ④ 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。
- ⑤ 障害者スポーツを取り入れた活動を実践し、園内のみならず、他事業所との交流の機会にも繋がります。

【主な活動内容】

音楽療法・その他音楽活動、カラオケ、ボウリング等の室内ゲーム、障害者スポーツ、クラブ活動各種（室内）、調理実習（製菓）、誕生日会や季節行事を含むお楽しみ会、館内歩行や階段昇降、ストレッチ運動等。

（８）所外活動

（ｉ）基本的な考え方

地域にある資源を活用し、利用者が楽しみながら社会経験の積み重ねとなるよう、また、心身のリフレッシュや健康増進に繋がるプログラムを提供します。障害理解を促進できるように、地域との繋がりを大切に取り組みます。

（ii）具体的な提案

- ① 経験の幅が広がるように、地域資源を活用します。
- ② 地域社会との接点が増えるよう活動を実施します。また、交通ルールやマナーを意識できるように取り組みます。
- ③ 健康維持・増進のために、運動量を確保できる活動を実施します。
- ④ 活動内容が画一的にならないよう、利用できる地域社会資源を開拓します。

【主な活動内容】

ウォーキング（駒沢公園、砧公園、多摩川台公園、園周辺等）、プール活動（玉川中学校等）、他事業所との交流を兼ねた日中活動、買い物、公共交通機関利用等。

（９）行事(宿泊、祭り等)

（ｉ）基本的な考え方

年間を通して、楽しみながら社会経験を積み重ねられるように、各行事の目的を明確化し、起案の際には利用者も参画し、かつ利用者個々の個別支援計画に基づいて実施します。

(ii) 具体的な提案

① 宿泊

日常とは違う寝食を共にする経験を通して、仲間意識や協調性・社会性の意識向上、またリフレッシュを図り生活にメリハリをつける一助とします。活動頻度は、年間一人あたり1泊を目安に、男女別や所属グループ別、宿泊用グループ編成等、年度ごとに形を変えて実施します。宿泊先は園内、園外では横浜あゆみ荘等を利用しての外泊を組み合わせで実施します。

② 自由活動

利用者個々の希望に沿って思い思いの企画を立て、1日かけた外出をマンツーマンまたは少人数編成で行います。希望により支援時間を延長し、また自宅まで職員の送りを実施するパターンも実施します。

③ 施設まつり（園祭）

年に1回、地域商店会・地域社会福祉協議会・児童民生委員らの協力を得ながら、地域の方々も楽しめるお祭りとなるよう実施します。障害福祉に対しての理解促進をする機会として開催します。

④ バスハイク、半日外出

利用者の楽しみ、社会経験の拡大を目的にグループ毎に実施します。利用者の個別ニーズに応じながら、公共交通機関の利用も視野に入れて実施します。

⑤ 季節行事（適宜）

入園式、20歳を祝う会、区の招待行事（さつまいも・小松菜とり等）、七夕やクリスマス会等、年間を通して、全体またはグループ単位で季節感ある行事を企画し実施します。

(10) 介護

(i) 基本的な考え方

食事や更衣、排泄等の生活上で必要な支援を、利用者個々の力やニーズに応じ提供します。その際は、利用者の残存能力を大切にし、過度な支援にならないよう成長を促し支援します。それぞれの行動や身体の特徴に合わせ、中長期的な視点に立って、作成した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施します。
- ② 排泄や更衣等では、必ず同性介護を実施します。
- ③ 身体的な介護を含め、看護師と連携し安定した介護を実施します。

- ④ 必要に応じ、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。
- ③ 施設内の環境整備として、安全な移動や静養が出来るスペースの確保、活動しやすい構造化された空間づくり、清潔で安全に配慮をした設備を整えます。

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ていくにあたり、家族との連携は不可欠なことから、連絡帳や電話等様々な方法をもって家族と情報交換を行い、互いに状況把握できるようにします。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、職員との交流の場を設けるなど信頼関係を確保します。

(ii) 具体的な提案

- ① 連絡帳の書式を見直すとともに従来通り記録に残る形で相互に日々の情報の共有を実施します。
- ② 月1回保護者会を行い（8月は除く）、施設の現状報告や各種説明、また協議・ご要望等を伺う機会とし、有意義な意見交換が出来る時間にします。また、保護者会の時間を使い、利用者の支援について職員と保護者が共に学ぶ機会を設けます。保護者会終了後の時間では、職員が交代で出席する懇親会を企画し、人となりをわかっていただく機会も設定します。加えて給食試食会を実施します。
- ③ 個別支援計画作成・報告にあたっての個別面談を年1～3回実施、また、必要に応じ適宜機会を設けます。また、利用者に関すること以外にも相談があればお受けし、場合によって関係機関を紹介します。
- ④ 保護者との共催である園祭では、準備から当日まで保護者会と一体となり実施します。
- ⑤ 毎月末情報紙発行、また職員全員の顔写真入りの紹介文書を楽しめる読み物として作成する等で親近感を持っていただき、より良い関係構築の一助とし、スムーズなコミュニケーションが利用者支援の益と繋がるようにします。
- ⑥ 個々の利用者との情報共有のため、適宜、電話連絡等を行います。欠席が続いた場合は家庭訪問を行う等、連絡を密にするよう実施します。

(2) 地域との交流・連携

(i) 基本的な考え方

利用者・施設の理解促進のため、地域との交流を実施します。日常の活動の中で社会との繋がりを持つことを大切にし、透明性のある、より開かれた事業所運営と地域社会の一員としての事業所作りを継続的に実施します。

(ii) 具体的な提案

- ① 地域行事への参加と作品販売による地域住民の障害理解を促進します。
ふるさと区民まつりや自由が丘女神まつり、玉川福祉フェスティバル等に参加します。
- ② 学校の児童・生徒の実習・体験を受け入れます。(八幡小・中学校、田園調布雙葉高校、玉川聖学院等)
- ③ 地域団体との交流・連携として、玉川田園調布会(空き缶回収と作業への提供協力)、エリサークル(作業の仕上げ)、玉川支援ねっと(玉川地区の障害種別を超えたネットワーク会議)、玉川医師会(体験研修)、産業能率大学等との関係を構築します。
- ④ 地区社会福祉協議会に福祉推進員として参画し、地域の状況把握および協力体制の構築を実施します。児童民生委員の方々との良好な関係を維持し、相互協力を強めます。
- ⑤ 地域の窓口である九品仏まちづくりセンター等と活動と防災の両面で連携します。
- ⑥ 地域共同会議室の地域への貸出を通じて、園や障害福祉に関することだけでなく、行政サービス情報等の提供を実施します。
- ⑦ ホームページの見直しと活用を行い、利用者のプライバシーに配慮しながら、地域への情報を発信します。
- ⑧ 地域に向けた広報誌の作成に取り組みます。

(3) ボランティア活用

(i) 基本的な考え方

外部第三者の目はモニタリングの意味もあることから、接遇等、職員の資質向上のためにも積極的に受け入れます。また、「我が事・丸ごと」の理念や障害福祉理解の促進、および次世代育成含め、ボランティア受け入れは重要な意味を持つため、広く募り関わりを持っていただけるようにします。

(ii) 具体的な提案

- ① ボランティア担当職員を配置し、ボランティア受け入れに関するリスク

マネジメント（誓約書作成、説明事項の標準化、保険加入の徹底等）を徹底します。

- ② 常時、ボランティアをホームページ等で募り、見学を含め受け入れの体制を整えます。
- ③ 地域人材育成の一つである地区サポーターを、地区社会福祉協議会との連携のもと増やせるようにします。また、地域で暮らすシルバー人材の掘り起こしも実施します。
- ④ 実習生や体験等で来園された方に対して丁寧な指導を行うことで、障害福祉のやりがいや魅力を伝え、結果、まずはボランティア登録に至るようにします。

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

災害時・緊急時の対応策として、各マニュアルの見直しを適宜行い、緊急時に実際に職員が動ける体制づくりを実施します。区および及び地域の災害対策部と連携し、施設の自主防衛組織により緊急時の対応に遺漏のないようにします。また、施設全体の安全意識・危機対応、定期的な避難訓練や安全教育を徹底し、職員一丸となって緊急時や災害対応を実施します。近隣諸機関・地元町会等との連携を強め、安全な施設生活が営めるようにします。防犯対策においても、不審者情報に留意し、また対応訓練等を実施します。

（ii）具体的な提案

- ① 施設所管の消防署等と連携し、防災および避難訓練を実施します。
- ② 施設所管の警察署や業務委託先の警備会社等と連携し、防犯訓練を実施します。また、近隣交番へは顔の見える関係を平素より築き、地域に在する障害者施設への関心を高めます。
- ③ 不法侵入者や不審物を発見した場合は、直ちに警察に通報し、適切な対応をとります。
- ④ 防犯カメラ、消防設備等の設備点検を定期的に行い、万が一に備えて保全を遺漏なく実施します。
- ⑤ 区の福祉避難所連絡会で策定・修正が加えられる大規模災害時の対応マニュアルを、園用に適宜修正します。
- ⑥ 福祉避難所として機能できるよう、上記マニュアルやBCPを用いての初動訓練、備蓄等の準備・管理を行い、発災時に機能できるよう全職員に周知・徹底を図ります。

- ⑦ 災害時に災害時伝言サービス（１７１）がスムーズに利用できるよう、保護者を対象に定期的な体験利用の実施をします。
- ⑧ 園と利用者・保護者との間で、新たな緊急連絡手段が持てるよう、保護者との間で協議を重ね、新たな取り組みを提案します。

（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、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支援します。利用者には言語を用いて自らを表現することが難しい方が多いため、ご家庭との情報交換・連携により利用者の健康状態を把握し、施設での状態観察に留意し、快適に過ごせるよう細やかに支援を提供します。また、運動機能の改善・維持、低下の防止を目指します。事故ゼロを目指した施設内の環境整備を実施します。

（ii）具体的な提案

- ① 日常的には、保護者からの情報提供やバイタルチェック等により、健康状態の把握を行い、全職員が留意できるように情報周知を行います。
- ② 支援員、看護師、栄養士、嘱託医等との連携により、利用者個々に応じた健康の維持と増進を目指します。

【検診等の実施】

定期健康診断（年１回）、内科問診（月１回）、精神科問診（月１回）
専門科検診：眼科・耳鼻科・歯科・整形外科（年１回）

- ③ 年間を通し、世田谷区保健センターより作業療法士・理学療法士・言語聴覚士の派遣を受け、助言を頂きます。状況に応じて、保護者同席のもと、状態確認を実施します。
- ④ 月一回、障害者地域生活課より派遣される心理専門職員の助言を受け、支援に活かします。
- ⑤ ヒヤリハットや事故報告書を分析し、同種の事故が起きないように役立てるとともに、整理整頓や環境設定に留意し支援します。

（３）衛生管理及び感染症対策

（ｉ）基本的な考え方

衛生的な生活が送れるように環境を整え、また利用者が衛生的な生活習慣を身につけられるように支援します。社会の感染情報も得ながら、施設内の衛生管理を実施します。

（ii）具体的な提案

- ① 東京都および世田谷区等から情報を収集し、感染症マニュアルを基にして、感染症罹患を未然に防げるように対策を実施します。
- ② ご家庭との情報交換・連携により利用者の健康状態を把握し、感染症と疑われる状態を早期に発見し、園内での感染症拡大防止に努めます。
- ③ 手洗い・うがいの徹底や、手すりやドアノブ・テーブルの消毒を実施します。また、消毒キットや加湿器等を各所に設置し、予防できる環境を整えます。
- ④ 職員を対象とした吐瀉物・排泄物処理の講習を実施します。
- ⑤ 利用者への感染症防止を目的として、外部研修の参加、書籍などの職員への啓発や、看護師によるOJTを実施します。
- ⑥ 希望者には、内科健診時に嘱託医によるインフルエンザ予防接種を受けられる機会を設け、奨励します。

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およ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扱うことのできる個人情報の範囲、取扱方法について課せられた制限及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、保有個人情報の漏洩、改竄、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 法人の定める「個人情報保護規定」「情報公開・開示規定」「ネットワークシステムの運営管理に関する規定」に基づき、組織的、人的、物理的、技術的安全管理措置を講じ、個人情報等の漏洩防止対策を実施します。
- ② 個人情報の適切な取り扱いのため、ガイドラインを職員に周知し、またIT担当職員を指定し、情報漏洩を防止します。
- ③ 施設で取り扱う個人情報は、利用者支援上特に必要な情報のみに限定し、従事職員の責任と権限を明確に定め管理・閲覧に対する制限を設けます。
- ④ 利用者、家族及び職員の個人情報を施設外へ持ち出すことを禁止し、データは施設内で一括管理します。
- ⑤ 障害福祉サービス費請求事務については、担当職員を限定して業務に従事します。
- ⑥ 個人情報漏洩が発覚した際には、状況の確認とともに、区・法人・関係機関に事態を報告し、インターネットに関した情報漏洩に対しては、専門機関に依頼し拡散防止策を講じます。また、再発防止のためのシステ

ムを専門業者も含めて検討し実行します。

- ⑦ 万が一、漏洩が発生した場合には、法人が加入している個人情報漏洩保険を用いて、誠意ある対応を実施します。

6 権利擁護

(i) 基本的な考え方

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、その人らしく振舞っているか、その人の力が発揮できているか、安全や健康面での問題はないか、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を常に意識し、利用者本人の立場で「感じ、考え、気づき、動く」姿勢で支援します。利用者の視点に立った支援を行い、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を構築し利用者の人権を守ります。

(ii) 具体的な提案

- ① 世田谷区の定める「利用者の人権を尊重する職員の基本姿勢」及び法人の定める「倫理規定」「就業規則」をはじめ、身体拘束の禁止も含めた「権利擁護の取り組み体制 虐待防止要綱」、ならびに施設の「倫理綱領」「行動規範」を職員に周知・徹底し、利用者の人権を守ります。
- ② 職員全体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しながら業務を遂行します。
- ③ 施設の権利擁護委員会を中心に、虐待防止から接遇に関すること全てについて、全職員による定期的な自己チェックやそれを活かした学習の機会等を継続的に設けます。
- ④ 権利擁護に関する外部研修を積極的に受講し、全職員に還元し共通認識をもちます。
- ⑤ 学識有識者を第三者委員のメンバーにした虐待防止委員会を定期的
に開催し、透明性のある委員会として機能させていきます。

【奥沢福祉園 虐待防止委員会】

(施設) 委員長：施設長、委員：主任支援員、支援員、看護師

(外部) 委員：第三者委員

【虐待防止責任者：施設長 相談担当者：主任支援員】

7 虐待防止・差別解消

(i) 基本的な考え方

「全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊敬されるものである」という理念のもと、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します。

また、「せたがやインクルージョンプラン」の基本理念、および法人ミッション・施設サブミッション実現のために、「合理的配慮の提供」のみならず、社会的障壁除去に関しての取り組みを、障害児者の地域生活が豊かに広がるように実践します。

（ii）具体的な提案

- ① 法人の定める『虐待防止要綱及び身体拘束等の適正化のための指針』を全職員に対して周知徹底し、送迎業者、給食業者等の利用者との関わりが多い委託業者に対しても、虐待防止要綱及び身体拘束等の適正化のための指針の説明を実施し、取り組みに対する協力を促します。
- ② 事業所の虐待防止・身体拘束等適正化に対する取り組みについて、利用者が分かりやすいように、事業所内での情報提供を実施します。
（虐待防止要綱、相談窓口、苦情解決第三者委員等の掲示）
- ③ 虐待防止セルフチェックを全職員対象に定期的実施し、集計結果を分析した後、抽出した課題に対して、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 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作成し、外部研修の参加、内部研修の実施をします。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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実施し、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。
- ⑦ 法および東京都条例の説明やリーフレット配布等を、地域をとりまく様々な場所や人に対して行い、理解促進を図ります。
- ⑧ 次世代育成として、学生等の若い世代を中心に、障害児者への理解促進とあわせて、社会の責務としてある法（条例）を伝える等の啓発活動を積極的に行います。
- ⑨ 区および多方面の具体的事例情報を収集し、学びを深め活かします。特に合理的配慮については、工夫点等これまでにない発想も必要なことから、研修等を積極的に受講します。
- ⑩ 利用者・ご家庭にも、区および多方面の具体的事例情報を定期的に提供し、学んでいただけるように働きかけます。

- ⑪ 法・条例を遵守し、「不当な差別的取り扱い」をしないことは勿論のこと
権利擁護委員会等で研修や学習会を開き、職員の意識と質の向上に繋が
ります。
- ⑫ 利用者およびご家族とは、平素より情報交換を行い「合理的配慮」や「不
当な差別的取り扱い」について、苦情等の訴えに繋がらないように対応
します。万が一、苦情等に繋がった場合は、法人および区との連携のも
と、苦情解決対応に誠実にあたります。

8 苦情解決

(i) 基本的な考え方

適切な支援提供および支援の質の向上のためには、利用者やご家族の意
見が大切です。日々、丁寧なやり取りの中で建設的に対処し、苦情とし
て上がる前に解決できるように取り組みます。万が一、苦情と云う形に
なった際は、誠意を持って対処し解決します。

(ii) 具体的な提案

- ① 利用者および家族が支援や相談にあたる職員に、直接苦情を言える関係
を維持できるようにします。
- ② 法人の「利用者からの苦情解決実施要綱」およびその細則である「苦情
解決実施要領」に基づき、苦情解決責任者・苦情受付責任者を配置し相
談を受ける体制を整備します。その他にも学識経験者、地域の児童民
生委員等で構成される苦情解決第三者委員を設置し、現場を実際に訪れ
ていただき、直接、利用者の声を聞く機会を設け、気づきのあった課題
について、改善します。

【苦情解決体制】

苦情解決責任者	施設長
苦情受付責任	主任支援員
苦情解決第三者委員	有識者および地区民生員
法人苦情受付窓口	法人本部担当職員
世田谷区関係相談・苦情窓口	
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	
東京都社会福祉協議会 福祉サービス運営適正化委員会事務局	

- ③ 苦情があった場合、統一された書式の下に日時・内容等を記入し、担当
者を通じ施設長まで報告します。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、法人、苦情解決第三者委員他、関係者に通知

し、具体的な改善、解決策について協議・対応をします。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、了解を得るようにします。

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 サービス管理者（候補者）の経歴等
研修計画

(i) 基本的な考え方

利用者および家族の満足が得られ質の高いサービスを提供するため、適正な職員配置を行います。職員配置および職員数に関しては、障害者総合支援法の基準に則り、また法人との協議の上、実情に即した適正な配置をもって利用者へのサービスを提供します。

(ii) 具体的な提案

人材確保に向けた取り組みを実施します。

- ・ 定期採用試験（ほぼ毎月、開催）。
- ・ 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。
- ・ 人材紹介の更なる活用。
- ・ 育成会人材バンクの活用。
- ・ 内定者の交流会・研修会の企画と実施。

(法人職員離職率)

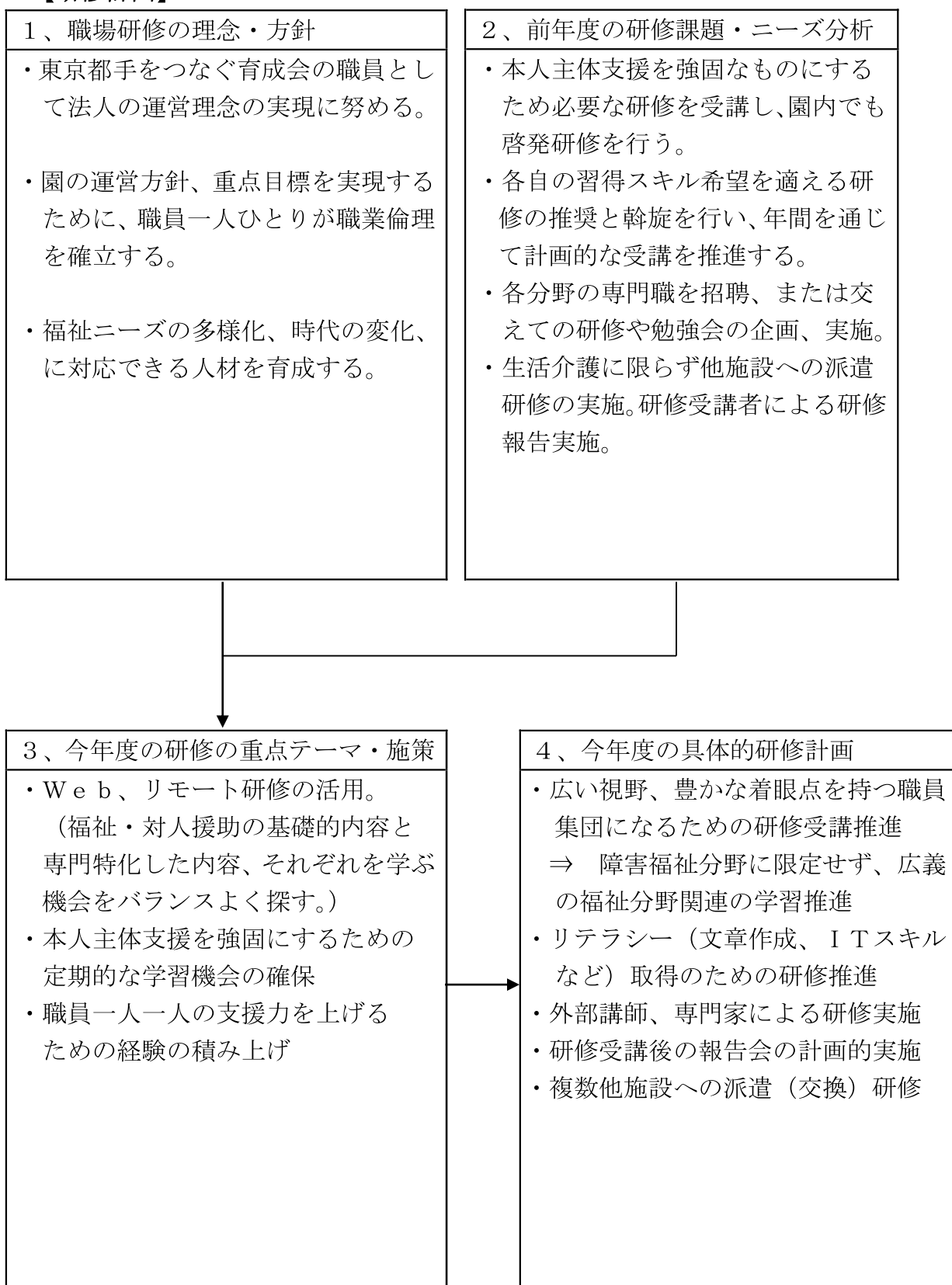
令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
6.5%	7.3%	7.3%	8.4%

様式2

職員配置等（生活介護）

職種		職員数 24名			資格等
		常勤	非常勤	計	
		(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	
管理者		1名		1名	
		(1名)【 】	()【 】	(1名)【 】	
サービス管理責任者		1名		1名	
		(1名)【 】	()【 】	(1名)【 】	
生活支援員		15名	3名	18名	
		(15名)【 】	(3名)【 】	(18名)【 】	
看護職員		1名		1名	
		(1名)【 】	()【 】	(1名)【 】	
医師			2名	2名	嘱託医 内科、精神科
		()【 】	(2名)【 名】	(2名)【 】	
その他の	栄養士		1名	1名	
		()【 】	(1名)【 】	(1名)【 】	
	事務	1名		1名	
		(1名)【 】	()【 】	(1名)【 】	
		()【 】	()【 】	()【 】	

【研修計画】



(2) 人材育成

(i) 基本的な考え方

個人の成長は組織の成長でもあり、利用者サービスを向上させ、付加サービスを創造すると捉え、職員が現在および将来の職務を遂行する上で必要な能力を獲得する取り組みを行います。また、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する法人の研修要綱に基づき、法人および施設独自の研修計画を実施していきます。能力開発人事制度（人事考課制度）とあわせ、人材育成を実施します。

(ii) 具体的な提案

① 研修制度を充実させます。

- ・法人の研修要綱に沿って、法人の集合研修（職層研修・職能研修・特別研修）に積極的に参加していきます。
- ・職員個々の研修計画を作成し、計画に沿ったOJT・OFF-JT、および資格取得に向けた自己研鑽研修により、個々の知識・技量および意欲の向上に繋がります。
- ・研修受講の時間や場所を選ばないeラーニングを活用し、反復学習を行いながら、個人ワーク、グループワークに繋げ、福祉人、専門職としての成長に取り組めます。
- ・習得度評価表の活用や職層に応じたトレーナー制度など、適宜工夫しOJTを実施します。
- ・施設の研修委員会を中心に、個人への外部研修の奨励および報告会・学習会の機会を設け、全体への知識還元をします。
- ・研修委員会を中心に内部研修を企画し、施設としての共通認識を図れるようにします。内容は、権利擁護等全職員に必要なものから、アンケートによりグループニーズ・個人ニーズ等に応じ、幅広く企画します。必要に応じて外部より講師を招聘します。
- ・自閉症や強度行動障害といったより専門性の求められる支援については、各種外部研修に参加し、そのスキル獲得と強化に取り組めます。

② 能力開発人事制度（人事考課制度）を有効に活用します。

- ・法人および施設の使命、目的達成のため、職員の能力開発に取り組んでいきます。スキルアップ、支援技術の向上など狭義のものだけに捉われず、利用者支援を通しての個人の成長と互いの高めあいによって生まれる、広い意味での能力開発を実施します。

- ③ 事業運営に必要な資格取得を推進し、より専門性のある人材を確保します。
- ・ 事業運営に係る予算管理の仕組みの理解とこれに関連する体制加算の学びの場を設け、加算獲得、または取得後の継続のために必要な資格取得、人材確保を行います。

(3) 働きやすい環境づくり

(i) 基本的な考え方

職員が身体的にも精神的にも健全であり、また継続して就業できることが福祉および支援の質の保証に直結することから、法人および施設は各種対策を講じ、適切な労務管理とともに、職員が働きやすい環境を整備します。

(ii) 具体的な提案

- ① 全職員に対し法律に定められた定期健康診断を実施します。また、嘱託医とも連携し、相談を受ける機会等、必要に応じた個別対応を行います。
- ② 衛生推進者を置き、職員の危険または健康を防止するための措置に関する事柄等、職員が安心して業務にあたれるよう取り組みます。
- ③ 配置看護師が相談に応じ、医療機関紹介等を行います。
- ④ 日ごろから職員の動向に気を配るとともに、職員間の会話の機会を大切にし、メンタルヘルスに配慮します。必要に応じ、法人が契約しているカウンセリングセンターの無料相談窓口を活用できるよう、周知ポスターを常時掲示します。(東京メンタルヘルス・カウンセリングセンター)
- ⑤ メンタル面で不調者がした場合、管理者は深刻化に至らぬよう、対応等についてメンタルヘルス指定相談医の相談窓口を活用します。
(株式会社H L & E 橋本大彦医師)
- ⑥ 法人の実施規程に基づき、ストレスチェック制度を活用します。

【ストレスチェック制度体制】

制度担当者：法人本部事務局長 制度実施者：株式会社H L & E
 実施事務担当者：法人事務局人事労務部門職員のみ
 面接指導医担当医師：法人指定医

- ⑦ ワークライフバランスを推進し、「仕事」と「プライベート」双方の調和をとり、その両方が充実させられるよう、時間外労働の削減および有給休暇取得率アップに向け取り組みます。
- ・ 時間外労働計画書を一人ひとりが作成し、業務量の把握と効率的時間運用を意識できるようにします。

- ・上席は全体の業務バランスを管理し、業務見直しや削減を行います。
- ⑧ 男女共に、育児休業や介護休業制度等が使い易い理解ある風土を維持し、それぞれの就業生活・就業人生が豊であるように協力し合います。
- ⑨ 職員一人ひとりが、自他の労働者としての尊厳や人格を守り、また風通しのよい職場風土を形成する担い手としての自覚を持ち、能力を十分に発揮できるように、各種ハラスメント防止の対策を講じます。
- ・就業規則等の周知とともに、各種ハラスメントに関する学習会等を行い、組織の一員として職員は各種のハラスメント防止に努めます。
- ・ハラスメント発生時は、法人のハラスメント対応マニュアルに基づき、必要な措置を迅速に講じます。

【ハラスメント対応体制】

対応責任者：法人本部事務局長 法人本部相談窓口：担当職員
施設相談窓口（対策受付）担当：職員男女各1名

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、効率化を図ることを目的としている指定管理者制度の趣旨に従い、利用者へのサービスの向上と運営管理の効率化を実施します。効率化は削減だけに注目するのではなく、削減の結果が有効に利用者や家族へ還元されより質の高い支援に繋がるような視点を持ちます。

(ii) 具体的な提案

- ① 送迎バスについて、日々の送迎に加え、行事や日中活動での利用、また利用者が近隣の地域資源を利用する際にも、通常送迎に支障の出ない範囲で活用し、効率的・合理的な運用を実施していきます。
- ② 送迎バスについて、利用者のバス乗車時間の短縮（健康被害の軽減）、新規利用者受入幅の拡充および区内グループホーム利用を視野に入れたバスルートの整備、バス車内でのゆとりのある安全な座席の確保を行います。
- ③ 園の日常清掃について、民間の業者でなく、玉川地域の障害者就労継続A型事業所(精神障害者支援)に委託することで、経費削減と就労の場の提供を行います。
- ④ 保守委託等の決定にあたっては、入札や見積競争、価格交渉等により費用高騰抑制や縮減に繋がります。
- ⑤ 建物躯体や設備、備品・物品等については、その使用頻度や保守・保管状況等において適切な管理を実施することで、修繕費・購入費の抑制に

繋がります。

- ⑥ 法人のスケールメリットを活かし、安価や値引き率の高い業者から事務消耗品等の物品購入が出来るようにします。
- ⑦ 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を醸成し、費用削減に繋がります。
- ⑧ PCでのデータ整理やWi-Fi、グループウェアの活用にて、紙資源使用を削減するとともに、ファイリングの工夫等で資料活用をさらにしやすくし、業務の見直しを繰り返す等で業務省力化をはかり、時間外業務手当での抑制に繋がります。

1.1 その他

(i) 基本的な考え方

施設運営は、一拠点で完結するものではなく、地域の協力があってこそ、安心・安全そして様々なサービス提供を実現するものであることから、各機関や人との連携を大切にし、事業に取り組みます。

(ii) 具体的な提案

① 区内施設間の連携による運営

区内にある同法人内施設はもとより、他法人施設との横の繋がりを意識した連携を図ります。また、利用者が施設利用前に生活を送っていたまたは利用前に過ごしている特別支援学校や利用者が高齢化し、園生活を離れて介護保険サービス等の新たなサービス移行をする際、該当するサービス提供事業所（高齢者施設やケアマネージャー等）との間で、縦の繋がりを意識した連携した支援をします。

② 緊急時一時保護

地域の他事業所の利用を優先して頂きながら、最終の防波堤的な役割として、利用者の地域生活支援の一助として、緊急時一時保護事業（法人自主事業）を実施します。

③ シルバー人材との連携

地区社会福祉協議会、あんしんすこやかセンター、児童民生委員、地域商店会および保護者等の協力を得ながら、シルバーボランティア人材の掘り起こしを行い、日中活動のお手伝い等をして頂く中で、やりがいや達成感を感じていただくとともに、園および障害者への理解を拡大します。共生社会実現のための一助となるよう取り組みます。

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」思いに通ず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なつた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
11月	・世田谷区から「世田谷区立世田谷福祉作業所」を受託 ・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
28年4月	・ 「小平福祉園」を施設整備で建て替え完了 ・ 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「ぱすてる」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「ぽーとからすやま」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「ぽーとからすやま」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分場（就労B）を開設

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）

本園・分場共通

(1) 支援方針

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」という法人理念に基づき、利用者一人ひとりの思いに寄り添い、安全、安心、満足を提供できる支援を行った。また、利用者の個性や行動特性に配慮し利用者一人ひとりに必要なサービスの提供を行った。

(2) 個別支援計画

個別支援計画は、サービス等利用計画と関連性を持たせ、利用者の特性やニーズに応じた支援を基に作成をした。年2回家族個別面談を行い、支援内容の見直しと確認、利用者、家族の要望を聞き取り支援に反映させた。また、計画書の作成においては専門用語や略語を使わず家族や利用者にも分かりやすい文章で作成を行った。支援計画書は支援会議にて職員周知を図った。

(3) 作業・創作活動

作業活動は地域交流と社会参加の機会として取り組んだ。火曜と金曜の午前中を作業時間として、リサイクル・農地園芸・手工芸・古紙回収・清掃の各作業を用意して活動を行った。コロナ感染対策として、室内活動ではパーテーションを設置し作業活動を行った。

分場は、本園の活動を基に、リサイクル・手工芸に取り組んだ。

(4) 作業活動以外の所内活動

日常生活の充実と自己発揮を目的に、外部講師活動では、リトミック・アート・陶芸・運動広場・アロママッサージ、運動活動では、ストレッチ・トランポリン・ボウリング・ラジオ体操等、クラブ活動では、音楽・散策・喫茶・癒し等、余暇活動では、読書・DVD鑑賞・記録ビデオ鑑賞等を実施した。他に、おやつ作り活動、他施設との交流会を実施した。コロナ感染対策として、喫茶活動は購入したおやつを所内で食べる形で行い、他施設との交流も中止とした。

分場は、外部講師活動でフラワーアレンジメント、ガーデニングに取り組んだ。

(5) 作業活動以外の所外活動

社会資源の活用と生活の幅を広げる事を目的とし、散策・公共交通機関（電車・バス等）の利用・プール・喫茶・一日外出・自然教室活動を行った。一日外出、喫茶、プール活動は外出調整係を作り、グループ間の協力体制を組み横断的な活動として取り組んだ。コロナ感染対策としてプール・一日外出は中止とした。昨年度後半より、一日外出を再開した。

(6) 行事（宿泊、祭り等）

季節の行事、地域との交流を目的に、入所式・一泊旅行・祭り・クリスマス会・新成人を祝う会・新年会・桜の集いを実施した。コロナ感染対策として、施設だけでの実施とし外部の方の来園は中止とした。

(7) 食事（給食）

メニューは旬の食材を取り入れ、季節感や彩り食べる楽しみを持てるような献立の作成を行った。季節ごとの行事食や、テーマを決めたイベント食などを取り入れた。また、健康面への配慮からカロリーを抑えた食事量の調整、アレルギー対応、摂食機能に合わせた軟菜食や刻み食、ペースト食等の対応を行った。平成29年度から個別の摂食アセスメントシートを作成し、食事形態の理解と食事介助に役立つようにした。

分場の食事は本園厨房で調理した物を車両で運搬して提供した。

(8) 介護

入所時の家族や学校からの情報を受けて、疾病、四肢の障害、残存能力、理解度、意欲等のアセスメントを基本に、主治医、理学療法士等の助言を受けて利用者個々に応じた介護を行った。利用者のもつ能力を最大限に活かし、習慣や嗜好、プライバシーに配慮し、安全な介護と、車椅子や自助具、介助用具の点検整備、支援事故の防止、適切な環境整備に努めた。

(9) 家族との連携

個別面談、家族会等を通して、家族が来所する機会を設けた。毎日の情報交換はサービス提供記録（連絡帳）で行い、内容や状況によっては直接電話をかけ説明と報告を行い家族との関係を密にとってきた。コロナ感染対策の為、面談は電話で行い、家族会も中止とした。令和5年5月より家族会を再開し、11月と3月にも実施した。

(10) 地域との交流・連携

九品仏町会に加入しており、町会主催の新年会や花見会、八幡中学校避難所訓練に参加した。九品仏地区社会福祉協議会運営委員として委員会参加や地域の情報収集、各行事のボランティア依頼を行い、盆踊りや祭りには多くのボランティア派遣があった。コロナ感染対策の為、町内の行事自体も中止となった。令和6年度は盆踊りを再開し、ボランティアの受け入れを行う予定としている。

玉川エリア自立支援協議会と玉川地域3障害（精神・身体・知的）施設運営の「玉川支援ねっと」に参加し、研修会の開催や職員交流会を行い、繋がりを深めるとともに地域の福祉ネットワークの構築に努めた。

利用者活動では、古紙回収や作業で育てたさくら草を近隣公共施設や九品仏商店街店舗先に置かせてもらい関係をつくっている。また、地域貢献活動として近隣のねこじゃらし公園の掃除ボランティアは継続して行った。

広報紙「ハナミズキ」を年間4回発行し、施設の情報発信を行った。ホームページは随時更新し、ボランティア募集にも活用した。分場は、独自に家族向けや近隣福祉施設、町内会に対して、「中町分場通信」を年2回50部発行し利用者の活動の様子や活動の取り組みを伝えた。

(1 1) ボランティア活用

社会福祉協議会、ボランティアセンター、近隣大学などへ広く呼びかけボランティアの受け入れを行った。コロナ渦以前のお祭りでは、学生ボランティアを30名程度集める事が出来た。活動では、コロナ感染対策の為、受け入れを中止したが、その中でもオンラインを使用しての音楽演奏などは行った。令和5年度からは、感染状況を見ながら受け入れを再開した。

(1 2) 危機管理と災害対策

自衛消防隊組織を編成し、定期的に防災訓練、防災関係の自主点検や設備の点検を行った。二次避難所の開設を想定した机上開設訓練、各防災機材、防災備品、食料などの点検整備、補充などについても定期的に実施した。また、事業継続の取り組みとして、全職員の安否確認システムへの登録とその運用を実施した。

令和6年1月に法人総合防災訓練が行われた。各施設オンラインで参加し、大地震時の初動対応について訓練を行った。机上訓練を主に、法人本部と各施設を結んだセコム安否確認訓練を実施した。

本園、分場とも防犯カメラによる不審者、侵入者のチェック、警備会社への通報システムも非常用通報装置の設置によりスムーズに行えるようになった。

リスクマネジメントの取り組みでは、迅速な事故やヒヤリハットの報告に対して、職員間での共有、タイムリーなSHEL分析を実施した。また、SHEL分析での対策を浸透させる目的で、毎月1回リスクマネグループミーティングを行い、前月のSHEL分析の振り返りを行った。

(1 3) 健康管理

嘱託医の内科医による月2回の健診と精神科医による月1回の相談を実施した。定期健康診断、眼科検診、耳鼻科検診、歯科検診を年1回実施、また、希望者は内科医によるインフルエンザ予防接種を実施した。他に、心理士、理学療法士、言語聴覚士による相談を実施した。日常的には、登所時や活動中の健康チェックと、家族と連絡帳での健康状態の把握を行った。コロナ感染対策として、日々の検温と各家庭に簡易検査キットを配付し、体調に異変がある際は使用して欲しいと伝え、感染対策に努めた。

(1 4) 権利擁護

毎月開催している行動の制限廃止委員会では、虐待防止委員会からの報告を受け不適切と思われる支援について検証を行い、具体的な改善の協議と職員周知の徹底を図った。

虐待防止委員会では、法人虐待防止職員セルフチェックを年2回、九品仏版早期発見チェックシートを年2回実施した。グループ単位での話し合いを月1回設け、不適切な支援について話し合い、グループ内での問題解決を随時図った。解決が難しい場合は、虐待防止委員会へ報告し、行動の制限廃止委員会で協議を行った。

法人基本理念の徹底、倫理綱領の理解、職務の標準化を各委員会が軸となり継続して進めてきた。「支援介護の基本ブック」の読み合わせを定期的に行い、人権の尊重と擁護、ノーマライゼーションの推進、プライバシーの保護(個人情報利用と保護に関する規定)虐待防止、身体拘束の解除など個人の尊厳の尊重について繰り返し確認し、それを基にした研修を行った。

上記の対策を行ったが、令和5年8月に職員による施設内虐待が発覚し、世田谷区から性的虐待と放任の2つの虐待と指摘された。内容としては、本園男性職員が異性利用者の衣服を直す行為で、Tシャツの首部分に手を入れ、衣類を直すことがあった。他職員からの報告で発覚し、施設でも不適切行為と判断し、法人本部・世田谷区へ報告した。その後

の聞き取り調査で以前にも同様の行為を見たことがあると話しがあり、放任の虐待となった。当事者利用者のご家族へは、施設長・役職で謝罪を行った。施設では、虐待の原因や背景について職員同士でグループワークを行い、その結果を役職・施設長でまとめるなどボトムアップにより、改善計画の礎とした。主な要因として、当該職員が非常勤職員であり、本人の希望もありグループでの話し合いや朝・終礼への参加が出来ていなかった。また、土曜日勤務で行われる会議や職員研修にも参加が出来ていなかった。勤務経験も長く支援についてこれまで注意や指摘を役職以外に言える職員もいなかった。以上の要因を踏まえ、今後の対策として、①全職員での研修参加や福祉情報の共有を行った。研修や会議は土曜日勤務で主に行う為、全職員に参加を促した。参加が適わなかった職員については、翌週にフォローアップを行い内容の共有を行った。福祉情報の共有については、毎月2回、朝礼後に最新の福祉情報や他施設での虐待事例などを全体で周知し、職員からの感想を聞く場を設定した。②業務の標準化を行う事で、支援上での判断や技術の統一がいき、虐待防止やコンプライアンスの意識が高まる事を目指した。支援向上委員会の主催で毎月1回支援に関わるテーマを設定し話し合いを行った。支援での気づきや解決などを皆で共有する場となった。コンプライアンスハンドブック作成委員会では、毎月1枚ハンドブックを作成し、コンプライアンスへの意識を高めた。③不適切な支援を発見した際の報告について、施設内での通報スキームを作成し、全職員に配付し説明を行った。基本的には直属の上司に報告する形だが、不在時には飛び越えて行う事。スピード感が大切であり、状況を施設として把握する事が大切である事を伝えた。④働きやすい職場環境作りと良好なコミュニケーションの構築を目指した。働きやすい職場環境作りについては、コンプライアンスハンドブックを活用し、情報共有の強化や支援での偏りなどをテーマにし、チームとして物事を捉える方向でハンドブックも作成を行った。コミュニケーションについても、連携する状況などを増やし、必然的に必要な場面を作った。また、心理士を招いて行う研修も年2回実施し、自分を知る機会や相手への配慮などを気づく事が出来ることを狙いに行った。⑤客観性という点で、外部から見て問題がないかを定期的にチェックできる体制を作った。ボランティアや第三者委員の来所時にアンケートを記入してもらい、施設の雰囲気や支援の様子をチェックしてもらった。また、給食業者や送迎を担当しているバス会社に対して、定期的に施設での様子を聞き、不適切な支援が行われているかどうかチェックする場を設けて行った。上記の内容を含む改善計画を作成し、所管保健福祉課・障害者地域生活課に提出し、了承を得ながら行った。

(15) 苦情解決

苦情解決については「福祉サービスに関する苦情解決についての規程」に基づき施設に苦情受付担当者、苦情解決責任者と、法人の区内4施設から1名ずつ委託した苦情解決委員第三者委員があたっている。4名の第三者委員が月1回各施設を巡回し、第三者委員会を開催、施設状況や家族・利用者の要望、苦情の報告と相談を行った。

(16) 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」を作成する事を目的にした。また、法人理念研修において、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、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によって組織全体の成長に繋がるよう促した。東社協や世田谷区の研修にも参加し、介護スキルや行動障害への理解などを深めた。法人主導で行わ

れている WEB 型研修のサポーターズカレッジも活用し、定期的に全職員で視聴する場を設け知識を深めた。

(17) 外部評価

令和3年度に川原経営総合センターによる福祉サービス第三者評価を受審した。

2 指定管理期間の実績に対する自己評価

(1) 支援方針

これまでの日課、年間行事等の提供の中で、利用者一人ひとりを尊重した支援、本人の意思を大切にした支援をすすめた。利用者が施設で楽しく過ごし安心して在宅で生活できるよう、一人一人に合わせた個別支援計画に基づいた支援が提供できた。本人の自立力、高齢、重度化、家族の支援力など、変化する状況を捉えつつ、行政と相談機関と情報交換しながら柔軟に対応した。

(2) 個別支援計画

面談により利用者・家族の要望を取り入れ、個々の意思を尊重した計画書を作成し、家族と共有した。利用者主体の支援を提供するため、サービス管理者と支援担当職員、看護師、栄養士が協働し、アセスメントやモニタリングを行い、利用者の状態変化と家族の状況把握をし、一人一人のニーズに合わせた計画の作成と支援の実践ができた。

(3) 作業活動(創作活動を含む)

作業は利用者の気持ちを尊重し、作業工程を細分化した事で利用者が参加できる部分が増え意欲的に取り組む事ができた。新規に清掃作業を導入した事で利用者参加の幅が広がった。紙漉きの作品やビーズなどは販売会に出品、農園芸班で育てた野菜は家族会で家族向けに販売をした。

(4) 作業活動以外の所内活動

共通として、講師活動は定着し個々の得意分野を広げながら自己発揮する場となり、満足感や情意の安定が図られた。アートと陶芸は作品を出展することで、利用者の余暇の充実と自信につながっている。分場は、運動広場以外の講師活動を分場内で行った結果、落ちついて取り組み効果が出ている。おやつ作り、クラブ活動(音楽、癒し、散策、喫茶)、他機関との交流会、余暇(読書、DVD・ビデオ鑑賞)等は利用者の趣味趣向の充実や広がり、生活の幅を広げることにつながった。自己選択、自己発揮の場の提供ともなっており、個々のニーズに応えられた。

本園では、身体機能や体力、年齢に個人差があり、医師、理学療法士の指導を受けて、本人に合ったストレッチや運動内容を提供した。

(5) 作業活動以外の所外活動

所外活動による運動の確保は体力維持や情意の安定、家庭での良眠に繋がった。一日外出や所内泊については外出調整係を設け、グループの枠を超えた横断的な活動として個別のニーズに応えられるようにした。コロナ感染対策の為、一日外出や所内泊は中止とした。

分場では、近隣散策を日課として取り入れ、必要な利用者には体調管理を考慮し運動量を調整した。適度な運動は気分転換や心地良い疲労感を覚え、所内や帰宅後の情意の安定に繋がった。

(6) 行事(宿泊、祭り等)

行事全般は、コロナ感染対策の為、外部の方は招かず施設内だけでの実施とした。地域との関係性も継続するために、施設のお祭りでは近隣商店街から料理をテイクアウトし昼

食時に提供した。施設内開催でも楽しめるように、各グループ部屋をオンラインで繋ぎ楽器演奏などを見てもらふ事や、施設内運動会の実施などアイデアを出し合い実施した。

宿泊行事はコロナ感染対策のため、令和2年から中止としている。

(7) 給食

調理業務はレクトン株式会社に委託し、季節感や食べる楽しみを取り入れた食事を提供することができた。行事食や、イベント食も嗜好の幅の広がり満足につながっている。コロナ感染対策で、飛沫感染を防止するために、パーテーションの設置を行った。

年齢、体格、障害、健康等の面から、アレルギー、摂食機能の障害など年々個別対応のニーズが高まり家族、栄養士、調理側との連携を密にし、一人ひとりに合わせた食事の提供と、言語聴覚士、看護師、栄養士、支援員が咀嚼、嚥下等のアセスメントにより美味しく安全に食事を楽しめるよう努めた。

(8) 介護

プライバシーに配慮した介護と、利用者の介護度によっては職員2人介助を徹底し利用者、職員の身体的負担と安全を図った。重複障害を持つ利用者は、家族の意思を取り入れながら理学療法士の指導を受け、利用者の残存能力を活かした介護を提供し機能維持を図った。家族からの介護相談も行い、在宅介護の参考として負担軽減に繋がった。

緊急時一時保護事業に合わせ整備された浴室を活用し、家庭での入浴が困難な利用者に対して日中活動の中で入浴支援を行った。重複障害を持つ利用者が多く週5人程度の希望がある。また、家族の疾病や怪我等により入浴介助が困難な場合にも入浴支援を行い柔軟に対応をした。

(9) 家族との連携

毎日のサービス（連絡帳）や電話で報告を行うことと、家族会・個別面談等を通して情報交換や要望を聴取すること等で、家族との意志疎通と信頼関係を築き、情報の共有を図り個別支援や日々の活動などに活かすことができた。

時間外の受け入れ、緊急時一時保護事業は、家族が利用者を介護できない緊急時の受け入れとしてセーフティネットとなっており、区内の短期入所事業だけでなく法人内の短期入所事業を利用できたことも家族には喜ばれている。

施設が利用者を把握しており、家族・行政・施設等が情報を共有して緊急時の対応をより迅速に進めることができたが、ますます必要になると考えている。

(10) 地域との交流・連携

コロナ感染症対策の為、従来実施していたお祭りや地域の行事参加、避難訓練等は中止となったが、古紙回収、公園清掃、桜草の貸し出しや広報誌ハナミズキ等により、地元地域との交流は継続して出来ている。また、災害時の二次避難場所としての整備をすすめ、地域に開かれた施設を目指して、更なる協力体制を築いていく。

分場は、近隣散策や、活動のための近隣への買い物、「中町分場通信」など、着実に理解を得られるよう行った。

地域の福祉ネットワークは、「玉川支援ねっと」の活動を通して職員が地域の福祉関係者と交流したことで、地域福祉の理解を深めることができた。また世田谷区自立支援協議会玉川エリア部会のメンバーとして、地域福祉の向上を図り、玉川地区のみならず世田谷区の福祉の向上に積極的に貢献していく。

(11) ボランティア活用

コロナ感染対策の為、ボランティアの受け入れ自体を縮小・一部中止としていたが、オンラインを使用しての音楽演奏は実施した。令和5年度からは、以前から来所されている

絵本の読み聞かせボランティアや音楽演奏のボランティアを受け入れた。

分場も同様にコロナ感染対策の為、ボランティアの受け入れ自体を縮小・中止としていた。令和5年度から感染状況を見ながら、フラワーアレンジメントのボランティアの受け入れを実施した。

(1 2) 危機管理と災害対策

避難訓練は、地震想定・火災想定など多様な災害を想定して定期的に訓練を行えた。また、法人全体での大規模災害を想定した机上訓練や、施設ごとでのセコム安否確認訓練により、職員全体の防災への意識を維持出来ている。

防犯対策として、施設建物に防犯カメラを設置し不審者、侵入者の監視と抑制を今後も図るとともに、非常用通報装置の設置により警備会社へ迅速な通報が可能となった。また、施設内にさす又や催流スプレーを準備し緊急時の対応とした。

(1 3) 健康管理

家族との連携、毎月の体重測定で利用者の日々の健康管理が進んだ。年1回の健康診断を施設内で実施したことにより、慣れた場所で個々の検査も安心して受けられた。家族へ結果を提示したことで早期発見、早期治療に協力できている。

(1 4) 衛生管理および感染症対策

常日頃から感染症マニュアルに準拠し、標準予防策の励行により食中毒の発症はなかった。インフルエンザ、コロナ感染対策として、日々の検温や体調チェックを家族にも伝え実施した。マスク着用のお願いや、消毒作業、パーテーション設置、換気などを行ったがコロナウィルスの集団感染を起こすことは数回あった。その都度、保健所と相談し感染対策を強化して行った。

(1 5) 権利擁護

施設内での不適切な支援について、グループ・虐待防止委員会・行動の制限廃止委員会という流れでこれまでも検討事項や報告は実施していた。ただその中でも、施設内虐待は発生した。この件について、職員間で発生の理由や対策について話し合いを行い、役職でまとめ上げ、改善計画の礎とした。職員の孤立化、情報共有の強化、支援技術の向上等を課題に上げ、それぞれについて対策を講じて実施を開始した。今後も、継続的に実施することで虐待が発生しにくい職場風土作りを目指していく。

支援介護の基本ブックについては、定期的に読み合わせを行った。また改善計画の一環で福祉情報の共有を月2回行った。他施設の虐待案件などを読み合わせ、職員が感想を述べ、施設長がコメントを発信した。繰り返し行う事で、法人理念の共有や虐待防止の意識向上へ繋がった。

(1 6) 苦情解決・事故防止

支援に関する苦情・要望については、苦情解決マニュアル通り、速やかに対応して解決し個々に完結している。家族からの苦情・要望を受け止め支援の向上につなげていくという施設の姿勢を繰り返し伝え、また事故については当事者には即日連絡するとともに保護者会で報告し、対応策について説明することで理解を得ている。施設設備、運営の苦情・要望は区所管課に報告し対応協議し対応した。

(1 7) 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。定期的な「支援介護の基本ブック」の読み合わせや、「サポーターズカレッジ」の視聴を全職員で行う事で理念の浸透や支援スキルの向上に繋がった。また、各委員会による研修では、職員が研修資料の作成や進行を行い、グループワーク・ロールプレイを取り入れて行う事で、より実践に向けた効果が得られた。

(18) 外部評価

令和3年度福祉サービス第三者評価を受審した。改善課題では、①職員の主体性を引き出す事や、育成する軸として職務基準書のさらなる活用を通じた人材育成や人事考課制度の運用、②中長期計画の目標値やありたい姿の実現に向けて、単年度の事業計画書の進捗管理のなお一層の取り組みに期待、③生活する力をアセスメントできる書式になっていますが、事業所の利用者像に沿った項目の検討に期待、以上3項目について改善を行った。①については、令和5年4月より新しい給与制度へ移行。専門職や役職の位置付けも給与制度で改めて反映された形となった。人事考課についても、法人内の人事制度委員会の研修で全体に周知・説明されている。②については、役職間の情報共有に留まり引き続き検討を行う。③については、施設で使用しているアセスメントシートの改定を行っている。完成次第、職員に周知しアセスメントの重要性をリンクさせた会議を実施したい。

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

共通

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」の法人理念に則り、障害者総合支援法などの関係法令や条例に基づくサービスの提供者として、また、世田谷区立の福祉施設としての役割を常に意識しながら利用者の立場に立ち、利用者一人ひとりのニーズに即した支援を進めていく。

地域の中で安心して暮らし続ける事のできるために、生活全般のサポート体制の構築、家族の高齢化による支援の低下や親亡き後を考え、緊急一時保護事業・短期入所事業者等との連携、生活全般を支えるホームヘルプ、移動支援等、トータルなネットワーク作りが必要になる。そのためには、区内法人4施設や、玉川エリア自立支援協議会、玉川支援ねっと、九品仏地区社協、及び居宅介護支援事業所や安心すこやかセンターとも共働して、利用者とその親の生活支援を包括的に考えていく。また、緊急時一時保護（宿泊）事業、時間外利用や職員の専門性を活かした相談業務等を積極的に行ない、分場の緊急時一時保護事業は、本園にて本園と分場が一体となって取り組む。

地域に根ざした福祉施設として、広報誌の発行や公開講座等の開催や環境美化活動、地域催事への参加、施設開放、ボランティアや実習生の受け入れ、地域防災活動への参加等を積極的に行っていく。そのため、運営の要である事業所職員が熱意と意欲を持って働くことのできる職場環境作りや福祉サービスの質の向上為の人材育成を図る。

(2) 今後5カ年の重点目標

〈サービスの質の向上ー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）
- ・理念研修の実施と振り返り（記録と語り）
- ・倫理要綱の徹底（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

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(スーパービジョンの徹底)、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式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の防止（日常の活用と見直しの継続）
 - ・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）
- 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
 - ・コンプライアンスの意識の向上プロジェクト
 - ・人材育成に関するプロジェクト
 - ・防災体制の強化
 - ・安全管理体制の強化
 - ・触法障害者の地域定着ネットワーク事業
 - ・成年後見、みんなの力のバックアップ
 - ・武蔵野会セミナー推進プロジェクト
- ⑩ 九品仏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
 - ・施設内虐待防止改善計画の推進と定着
 - ・医療的ケアに関する学習と支援力の向上
 - ・合理的配慮の理解と基づく支援の向上

〈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 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 東日本大震災被災地支援の継続
- ⑤ 障害者の成年後見実務の支援継続
- ⑥ 九品仏生活実習所単独目標
 - ・包括ケアシステムへの関わり
 - ・町会、地域行事への参加
 - ・玉川エリア自立支援協議会、玉川支援ねっとの連携強化
 - ・地域防災拠点、二次避難所設営
 〈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 人員配置の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 地域の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 九品仏生活実習所単独目標
 - ・利用率の向上（在籍者利用率 95% 以上を目標）
 - ・目標事業活動収支差額率 5%
 - ・職員の適正な配置
 - ・事業コスト削減を目標、節約と無駄の見直し
 〈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
 - ・各委員会を中心とした研修の継続
 - ・ワールドカフェ方式によるダイアログ研修
 - ・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、事務員研修の強化
 - ・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
- ① 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
- ・施設内コンプライアンスハンドブック作成のテーマに働きやすい職場環境を設定し、職場風土の構築を目指す

③九品仏生活実習所単独目標

- ・キャリアデザインシートによる面談の計画的実施
- ・個別研修計画の作成
- ・理念研修の継続
- ・施設内支研修の継続
- ・世田谷地区研修の継続
- ・支援実践集作成の継続
- ・支援実践事例報告会の継続

④世田谷地区 4 施設目標

- ・虐待防止のガイドライン作成（地区としての虐待防止ガイドラインを、毎月の話し合いを通して作成する）
- ・地域包括ケアの推進（4 施設での合同事例検討会の実施）

2 事業内容

（1）支援方針

法人理念に基づき、関係法令を遵守し、利用者一人ひとりの立場に寄り添う姿勢を持ち、個性や特性に配慮した支援を行う。支援にあたっては、行動障害や知的能力だけに着目するのではなく、利用者の得意な事や強みに目を向けたサービスの提供を行う。また、地域の中で暮らしを目標に、さまざまな体験を提供し活動を積み重ねることで、安心した生活の実現と充実を図る。家庭とは連絡を密に行い、きめ細かな支援を目指していく。

施設の設置目的を達成するために、次の方針により利用者の支援・援助にあたる。

- ① 利用者一人一人の人権と個性を尊重し、自己選択や自己決定に基づいて活動できるように支援する。
- ② 日常の活動を通して仲間意識を育て、人との関わりを大切にする。
- ③ 地域とのつながりを大切にし、地域社会の一員として活動する。
- ④ 利用者の生命を守り、安全を図るとともに、心身の健康の維持・増進を図る。
- ⑤ 利用者の意思を尊重し、個性や特性に配慮した活動を通して生活経験を広め、日々の生活を充実できるように援助する。
- ⑥ 重度の知的障害者が、さまざまな社会生活へ積極的に参加できるように援助する。
- ⑦ 家庭と連携を密にし、利用者及び家族へ援助の充実を図る。

（2）個別支援計画

（i）基本的な考え方

利用者の個性や特性を理解し、一人ひとりのニーズに合わせた支援の計画を行う。さまざまな活動を通し利用者が、日々楽しく幸せだと感じられるサービスを提供していく。

(ii) 具体的な提案

- ① 身体状況や障害特性等を理解し個々に必要な計画
- ② 利用者の充実感、満足感を大切にしたい計画
- ③ 利用者の得意、強みに視点をあてた計画
- ④ 地域で生活を送る事を考えた計画
- ⑤ 利用者、家族の意向を確認し取り入れた計画
- ⑥ 6ヶ月ごとの見直しを基本としニーズの変化に随時対応する)

(3) 活動プログラム(週間)

本園

(i) 基本的な考え方

利用者の特性を理解し、時間にゆとりを持たせ個々のニーズに対応できるプログラムを提供する。利用者の特性や障害を考慮した3グループ編成での活動を基本とする。作業、外出、外部講師活動、クラブ活動等は通してグループの枠を超えて活動の幅を広げる。

(ii) 具体的な提案

① 日 課

時 間	利用者の動き
10:00	利用者登所・更衣・朝の会
10:40	午前活動開始
11:30	午前活動終了
12:00	昼食・休憩
13:40	午後活動開始
15:00	午後活動終了 帰宅準備 帰りの会
16:00	帰宅

②標準週間予定

1 グループ

言葉での意思疎通ができ比較的コミュニケーションが取りやすい利用者が多く、集団での活動が可能である。小グループでの日課を複数用意し選択できるようにし、買い物や図書館利用などの社会体験を多く取り入れた日課となっている。集団生活が基本であるが、情緒の安定のため個別活動で趣味的内容を余暇時間に取り入れている。

	月	火	水	木	金
午前	リトミック 散策 個別活動 ビーズ	作業活動	散策 個別活動	散策 個別活動	作業活動
午後	陶芸活動 散策 個別活動 ビーズ	アート活動 散策 個別活動	運動広場 誕生会 おやつ作り	クラブ活動	散策 個別活動 紙漉

2 グループ

自閉的傾向でこだわりが強く待つことが苦手とする。決められた日課の中で活動が落ち着く利用者で主に構成されている。日課を固定し見通しを立てやすくしている。落ち着いた環境と見通しを持つことで、本来持っている高い作業能力の発揮し、日常生活動作をしっかりと行うことができる。活動室は広く、不安な状態の時は一人で過ごす落ち着ける空間を確保している。活動としては、散策、運動など身体を動かす戸外活動を取り入れ、情緒の安定に繋げている。

	月	火	水	木	金
午前	リトミック 散策	作業	散策 個別活動	散策 個別活動	作業
午後	陶芸 ビーズ活動 散策	アート活動 公園散策	運動広場 散策	クラブ活動	紙漉き 公園散策

※ストレッチを昼休みに実施している。

3 グループ

肢体・知的の重複障害による体力・健康の維持が必要とする利用者で構成されている。半数以上が車いす利用者であり、側湾防止、褥瘡防止のために車椅子から降りて床（カーペット）で過ごす時間を設定し、その時にストレッチにも取り組んでいる。

体力の関係から一日の中で必ず静養が必要であるため、日課に静養を設けている。全面介助を必要とする利用者が多く、表情や動作から本人の訴えや体調の変化を感じ取り快適な生活を送ることができるように配慮した日課となっている。

家族支援の一環として、入浴を日課に組み入れている。

	月	火	水	木	金
午前	リトミック 散策 静養 ストレッチ	作業	散策 静養、 ストレッチ、 入浴	散策 静養 ストレッチ	作業
午後	散策 静養 ストレッチ	散策 静養 ストレッチ アート活動 入浴	散策 静養 ストレッチ 運動広場 入浴	クラブ活動	散策 静養 ストレッチ スヌーズレン 紙漉

分場

(i) 基本的な考え方

利用者定員数が15名であり小集団を活かした活動の取り組みを行っている。活動場所がワンフロアであるため、利用者間の相性や個別対応を必要とする場面では食堂や玄関全館を活動場所としている。個々のニーズや障害特性に配慮した日課を基本としている。

(ii) 具体的な提案

① 日 課

時 間	利用者の動き
10:00	利用者登所・更衣・朝の会
10:40	午前活動開始
11:30	午前活動終了
12:00	昼食・休憩
13:40	午後活動開始
15:00	午後活動終了 帰宅準備 帰りの会
16:00	帰宅

② 標準週間予定

	月	火	水	木	金
午前	散策	アート	リトミック 個別活動	散策	作業
午後	陶芸 創作	作業 創作 散策	軽運動 買い物	余暇（喫茶）	散策 余暇（鑑賞）

年齢が若く動きが激しい利用者が多く散策、運動のニーズが高く、希望者に毎日近隣散策に出かける機会を提供する。日常的な外出として「喫茶」「図書館利用」「買い物」等を取り入れ近隣地域に出かける機会を設ける。また、食堂のキッチンを利用しおやつ作りを定期的に取り入れ、食材の買い物を体験する等の社会的スキルを学べる場とする。週末は利用者によっては疲れを考慮してDVDなど鑑賞活動を取り入れる。

分場については、リトミック・陶芸・アート等の外部講師活動は本園と同じ内容を提供する。午前と午後の活動は静と動の動きをバランス良く経験できるようにする。作業は本園と同じ時間に設定し利用者のニーズに応じて合同で作業が行える体制をとる。

(4) 食事（給食）

共通

(i) 基本的な考え方

委託業者と連携をはかり、利用者が満足し楽しみとなるような食事を提供する。利用者の嗜好を反映した献立となるよう積極的に取り組むとともに、選択食、特別食、治療食、行事食等の充実を図る。必要な利用者については、医師および看護師、栄養士による摂食・栄養指導を行う。分場の給食については本園で調理し、分場で盛り付け配膳を行う。食器は本園で洗浄、滅菌、保管を行い、衛生管理には十分に配慮する。

(ii) 具体的な提案

- ① 栄養基準量について利用者の年齢幅等を考慮して、配慮の必要な方の食事については、刻み食、ペースト食、アレルギー対応、など利用者のニーズにあった食事の提供を家族、業者と連携をとり確実にを行う。
- ② 疾病等のある利用者については給食会議で検討し、医師の指示に基づき看護師、栄養士等で家族を含めた栄養指導を実施し改善に努める。

- ③ 嗜好・残菜調査を適宜実施し、献立作成時の基礎資料とする。
- ④ 楽しく明るい雰囲気の中で食事ができるように食堂の環境整備に努める。
- ⑤ 日常でもバラエティーに富んだメニュー作成を行うが、行事の際や年数回はイベント食として普段よりも楽しめる内容で行う。
- ⑥ 毎月、給食会議（委託業者、栄養士、支援職員）で検食簿を基に献立について検討するとともに、給食に関する全般について確認する場としている。

（５）利用者の高齢化への対応

（ⅰ）基本的な考え

利用者の高齢・重度化が進むなか、心身の状況や生活の様子などトータル的な情報収集を行い、変化に応じた柔軟的な支援を行っていく。また、本人のライフステージを見据えたソーシャルワーク的な視点を大切にしていく。日中支援や暮らしを支える場として適切なサービスについての検討・助言を行う。

（ⅱ）具体的な提案

全体的な体力の低下、歩行困難などの身体機能の低下について、理学療法士や作業療法士への相談を行い、リハビリや運動の機会を設ける。糖尿病、高血圧といった生活習慣病などの罹患に対して定期健康診断や嘱託医による健康指導、また主治医との連携を定期的に行っていく。家族の認知症の発症や死亡など、家庭での支援力が低下するケースについては関係機関との情報共有を行う。併せて介護保険事業等のより適した移行先の検討など関係機関と連携して包括的な支援を行っていく。また、安全に活動が行えるようバリアフリーの視点から施設の点検・確認等を積極的に進める。

（６）作業活動（創作活動を含む）

本園

（ⅰ）基本的な考え方

社会参加を目的として、利用者が様々な社会の中へ積極的に参加できる地域との交流の機会を提供する。

作品作り、製品作りを通して、自己発揮・自己実現を図れるように支援する。

利用者の特性や能力を考慮した作業内容とし、達成感や意欲の向上を図る。

（ⅱ）具体的な提案

＜火曜と金曜の午前中に３班体制で作業の時間を設定＞

- ① リサイクル～空き缶を洗い干す、足踏み式・電動缶つぶし機で空き缶をつぶす。ペットボトルをつぶし、コンビニの回収ボックスに持って行く。
- ② 古紙回収～火曜日は浄真寺コースと金曜日は商店街コースをリヤカーで回収する。雨天時はプラスチックケースに移す作業を行う。
- ③ 農地園芸～桜草やその他の花の栽培、野菜作りをする。また、花の種を取って、地区の催事でプレゼントする。壁面にネットを張り、朝顔、ゴーヤ等を植え緑化を図る。
- ④ 手工芸～スウェーデン刺繍、スタンプ押し、フェルトボール等作成し、区、各施設のお祭り等で販売する。

＜月曜の午後に設定＞

- ① ビーズ～フラワービーズによるオーナメントやブローチ作り、ミニツリー作り、新規作品へ取り組む、作成したものを販売する。
- ② 陶芸～購入者の販売ニーズに合わせて皿やカップなどを作成する。各地域行事や他施設のお祭りにあわせて作品作りを行う。講師が来所し第２・４月曜の午後を活動時間

としている。

＜金曜の午後に設定＞

紙漉～毎週金曜日の午後に牛乳パックの紙など再利用する形で、紙漉を行う。カード作りや、カレンダーの作成等を行い販売作品に繋げる。

分場

（i）基本的な考え方

社会参加を目的として、利用者が様々な社会の中へ積極的に参加できる地域との交流の機会を提供する。作品作り、製品作りを通して、自己発揮・自己実現を図れるように支援する。利用者の特性や能力を考慮した作業内容とし、達成感や意欲の向上を図る。作業活動・創作活動は「リサイクル」と「手工芸」を継続し、利用者ニーズを把握しながら作業内容を増やしていく。

（ii）具体的な提案

＜火曜と金曜に2班体制で作業の時間を設定＞

①リサイクル～空き缶の洗い、足踏み式・電動缶つぶし機で空き缶をつぶす。

ペットボトルをつぶして、地域のコンビニの回収ボックスへ入れに行く。

②手工芸～ビーズ、スウェーデン刺繍、スタンプ押し等作成し、区、各施設のお祭り等で販売する。

（7）作業活動以外の所内活動

本園

（i）基本的な考え方

得意分野を広げながら自己発揮する場とし、満足感や達成感が得られることにより、情意の安定を図る。また、利用者の余暇の充実と自信につながる活動を提供する。利用者の障害特性に合わせた内容を計画する

（ii）具体的な提案

① 講師活動 リトミック アート 運動広場 陶芸 アロマハンドマッサージ

② 運動 バランスボール ストレッチ トランポリン ボウリング

③ 調理 おやつ作り

④ クラブ 音楽クラブ(合唱・演奏) 喫茶 散策

癒しクラブ(生け花・アロマテラピー・読み聞かせ・プラネタリウム等)

⑤ 交流会 分場 他施設等

⑥ 余暇 DVD・ビデオ鑑賞

分場

（i）基本的な考え方

得意分野を広げながら自己発揮する場とし、個々のニーズや障害特性にあった活動を提供し、本人の満足感や達成感を向上させ情意の安定を図る。また、利用者の余暇の充実と自信につながる活動を提供する。

（ii）具体的な提案

① 講師活動 リトミック アート 運動広場 陶芸 フラワーアレンジメント

② 運動 バランスボール 体操 ダンス

③ 調理 おやつ作り

④ 交流会 本園 他施設等

⑤ 余暇 喫茶 DVD・ビデオ鑑賞 カラオケ 創作

(8) 所外活動

共通

(i) 基本的な考え方

社会体験を通して利用者の余暇の充実と自信につなげ生活の幅を広げる活動を提供する。利用者の障害特性に合わせた内容を計画する。年間を通して小グループによる外出やプール利用計画して実施する。一日外出の行き先について本人に希望を聞くとともに家族にアンケートをとり確認をする。

(ii) 具体的な提案

本園

- | | |
|-------------|--------------------------|
| ① 散策 | 近隣散策 バスで移動（駒沢公園 セセらぎ公園等） |
| ② プール | 総合福祉センター 運動場プール |
| ③ 図書館利用 | 尾山台図書館、教育センター |
| ④ 買い物 | 九品仏・尾山台商店街 自由が丘 二子玉川等 |
| ⑤ クラブ | 喫茶クラブ 散策クラブ |
| ⑥ 喫茶店の利用 | 九品仏 尾山台 上野毛周辺 |
| ⑦ 電車の利用 | 大井町線 |
| ⑧ 自然教室 | 芋掘り 小松菜等 |
| ⑨ 施設交流会 | 玉川支援ねっと交流会 |
| ⑩ 一日外出（年1回） | 水族館 動物園 遊園地 ショッピングモール等 |

分場

- | | |
|-------------|--------------------------|
| ① 散策 | 近隣散策 バスで移動（駒沢公園 セセらぎ公園等） |
| ② プール（随時） | 総合福祉センター 運動場プール |
| ③ 図書館利用 | 教育センター |
| ④ 買い物 | 尾山台商店街 二子玉川 近隣の商店街等 |
| ⑤ 喫茶店の利用 | 尾山台 等々力周辺 |
| ⑥ 電車の利用 | 大井町線 |
| ⑦ 自然教室 | 芋掘り 小松菜等 |
| ⑧ 交流会 | 玉川福祉ねっと交流会 本園等 |
| ⑨ 一日外出（年1回） | 水族館 動物園 遊園地 テーマパーク等 |

(9) 行事(宿泊、祭り等)

共通

(i) 基本的な考え方

季節折々の行事を行うことで社会体験を深め、親睦を図る。また、地域住民を招き交流することで利用者、施設への理解を深め、施設を地域社会の資源として認知してもらう機会とする。行事運営にあたっては、ボランティア導入を積極的に行う。

(ii) 具体的な提案

- ① 新入所者を祝う会（4月）
新入所者を紹介し、関係者（利用者、家族、職員、来賓）で行う。
- ② 災害想定泊（5月～7月）
災害時を想定し、施設での泊まりになれてもらう事を目的に行う。
- ③ ぼんぼんぼん祭り（10月）
施設を開放し、利用者、家族、職員、ボランティア、地域住民との交流を図る。

- ④ 一泊旅行（１１月）
中町分場合同。年１回３グループに分かれ実施。仲間と楽しく過ごし、社会経験を広げる。
- ⑤ クリスマス会（１２月）
食事会やアトラクションを楽しみ、利用者、ボランティア、職員の親睦を図る。
- ⑥ 新成人を祝う会（１月）
成人を迎える利用者を祝う。
- ⑦ 桜の集い（３月）
ボランティアに感謝を伝え、利用者、家族、職員、ボランティアと親睦を図る。
- ⑧ 地域行事への参加
オムニバス展、九品仏地区新年餅つき会、八幡中学校避難所開設訓練などに参加する。

（１０）介護

共通

（ｉ）基本的な考え方

利用者の疾病、障害、残存機能、体調、理解力、意欲、筋力、関節可動域、姿勢保持力などの状況に応じて、適切な技術をもって安全に、利用者の機能を最大限に活かした生活全般にわたる援助を行う。

（ii）具体的な提案

① 食事

食事準備から、姿勢保持、咀嚼、嚥下、服薬、口腔ケア等の一連の動作の援助をする。本人の持つ機能を最大限に生かすために自助具、介助具を用いて、食事場面の環境も調整して、楽しめるよう配慮していく。アレルギー対応食・治療食の提供や咀嚼・機能低下による嚥下障害には、刻みやペースト、とろみをつけるなどの対応をしていく。

② 排泄

利用者のプライバシーに配慮し、個々の排泄リズムに合わせた誘導をする。トイレ使用者は、個々の身体状況等に合った形態のトイレを使用し支援が必要な部分に対応する。おむつ使用者の定時確認および温布による清拭、状況により陰部洗浄を行う。

③ 更衣

利用者の更衣場所に配慮してプライバシーを守る。本人の体調、発汗、気候、衣服の汚れ等必要に応じて衣服の着脱を促す。替えの衣類を持参していない場合に備え、施設共用の衣類を用意する。

④ 清潔・衛生

法人の感染症マニュアルを基に、標準予防策の励行により食中毒や感染症を防ぐため、食事前、外出後、排泄後の手洗いを徹底する。食事後の口腔衛生のために歯磨き援助を行う。身だしなみとして、髭剃りの補助や顔拭き爪切り等の支援をする。

⑤ 移動

利用者個々の四肢の機能、視力、聴力、姿勢保持力、歩行バランス等を把握して、歩行が不安定な利用者の付き添いと見守りを行う。歩行介助は理学療法士の指導を受け、個々に応じた適切な介助をする。車椅子利用者の介助は、トランス・姿勢保持力に合わせ安全に配慮し支援する。

⑥ 入浴

プライバシーに配慮し、入浴環境を整えてから支援する。入浴前にバイタル確認、異常があれば看護師に報告し家族と相談する。個々の身体機能、姿勢保持力を把握し、安

全確保の為に二人介助を基本とする。

3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

共通

(i) 基本的な考え方

日々のサービス提供記録（連絡帳）や電話連絡、年1回の家族面談、年4回の家族会を実施予定とする。家族の意向聴取の機会とし、当所から施設・法人の状況報告の情報提供を行い、必要な助言をするなど、家族との意志の疎通を図り信頼関係を築く。家族立場と家族の思い・支援状況を把握し、施設は支援者としてできる協力を惜しまず提供していく姿勢を持ち、利用者及び家族に必要な支援を提供していく。家庭と施設で情報共有を行い、利用者が望む生活の実現のための支援を提供する。

(ii) 具体的な提案

情報の発信は、法人及び施設の広報誌の年4回発行とホームページの活用をすすめ、一時的に在宅で支援が難しくなり、短期入所が確保できないこともあるため、時間外利用・区の補助事業である緊急時一時保護事業を実施する。分場利用者の緊急時一時保護の受け入れについては入浴設備のある本園で行う。

(2) 地域との交流・連携

(i) 基本的な考え方

地元町内会の行事に参加し、地域のニーズ、施設のニーズをお互いに理解し地域防災等の協力体制を整える。施設の祭りや施設外活動を通じて地域交流をすすめ、親しみのある開かれた施設を目指す。障害を持つ人たちの理解を深める地域福祉の拠点となるべく常に自己研鑽に励むとともに、職員の専門性を活かした相談業務等を積極的に行う。

広報紙などで福祉情報を発信し、公開講座の開催など、積極的に地域に働きかけ、地域との良好な関係を維持していく。区内の福祉関係者と地域の福祉ネットワークの連携を進める。

(ii) 具体的な提案

- ①町会員となり町内会の行事に参加し、地域と施設の相互のニーズを理解する。
- ② 地域防災等の協力体制と二次避難所としての役割機能を整える。
- ③ 施設祭り「ぼんぼんぼん祭り」で利用者と地域住民との交流を図る。
- ④ 古紙回収、桜草プランター貸出、公園清掃、地域防災訓練協力などすすめる。
- ⑤ 職員の専門性を活かした相談業務等を積極的に行う。
- ⑥ 区内の福祉関係者との交流と玉川エリア自立支援協議会、玉川支援ねっと、九品仏地区社協に参画し地域の福祉ネットワークの連携を図る。

(3) ボランティア活用

(i) 基本的な考え方

当施設の事業推進に欠かせない存在としてボランティアを受け入れ、支援提供の補完的存在として質の高い人材を確保し育成をめざす。定着したボランティア団体に加えボランティアセンターや社会福祉協議会と連携してボランティアを積極的に受け入れ開かれた施設を目指す。また、外部の視点を持つ第三者として位置付けた存在として考える。

(ii) 具体的な提案

- ① これまで活動しているボランティアに継続した活動を働きかける。
- ② 社会福祉協議会等からの紹介や地域近隣の方、近郊の大学へ働きかけ、祭りや宿泊行事日常活動への参加を広く募集する。
- ③ 受け入れについては、ボランティア受け入れ手引きを使い、利用者との接し方など事前にオリエンテーションを行い安全に活動ができるようにする。
- ④ ボランティア保険に加入する。
- ⑤ 個人情報保護について説明する。

4 危機管理

(1) 災害対策・防犯対策

共通

(i) 基本的な考え方

利用者が、火災や地震等の災害が起きた場合の行動を迅速に取れない、適切に判断することが不十分であることを踏まえた災害対策を立て、防止と発生した場合でも被害を最小限に止めるため、必要な万全の対策を講じる。施設としては、事業継続の視点からの対策も構築する。また、相模原市やまゆり学園の事件を受け、防犯対策を強化する。

(ii) 具体的な提案

〈災害時対応〉

地震や風水害を想定した発災直後の利用者対応と避難所としての対応を区分し、以下の項目にして周知する。また、実際の災害時の対応についての情報を収集し、都度必要なマニュアルの改訂を行っていく。

- ① 発災直後の対応(利用者支援中、休日、夜間)
- ② 避難所の開設準備
- ③ 避難者の受入
- ④ 避難所開設後の運営(情報収集、環境整備、ボランティア受入、給食・物資管理、救護衛生管理)

〈火災対策〉

防火管理者を1人配置した管理の下、消防計画に準拠し以下を定期的に実施する。

- ① 消化・通報・避難誘導訓練
- ② 火災予防の自主検査、点検(消防用設備、危険物設置、電気ガス設備、火気設備等)
- ③ 消防用設備の法定点検
- ④ 火気使用取り扱い指導監督
- ⑤ 利用者数の適性管理
- ⑥ 職員への防災指導
- ⑦ 火の元責任者への指導監督

〈事故対応〉

事故対応マニュアルを更新し、事故の予防と事故発生時の対応、事後対応に区分しフローシートと手順書で分かりやすくマニュアルを以下の項目にして周知する。

- ① リスクマネジメント手順(SHEL 分析等)
- ② アクシデント・ヒヤリハット手順
- 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 異食投薬ミス所在不明忘れ物・連絡ミス

⑧ 交通事故

〈防犯対策〉

①防犯対策としては以下のことについて取り組んでいく。

差別意識のない社会と、障害者の地域での共生に向けた共生社会の推進。

地域交流行事の開催や社会参加の支援を通して、利用者と地域の交流の機会を大切にするとともに、障害の理解の浸透を目的としたい。

②メンタルヘルスケアと業務環境の調整

施設長と全職員との定期的な個別面談の実施の継続。法人が提携している健康相談ダイヤルの周知、必要に応じた心療内科等でのカウンセリング等利用時への配慮、必要に応じて本人・医師・施設長との面談への対応の上、業務環境の調整や配慮をしていく。通院後の医療等の継続的な支援を通じた、地域における孤立の防止に努めていく。

③社会福祉施設等における職場環境の整備

虐待防止のセルフチェック、虐待防止研修への参加と継続、人事考課制度に基づいた定期的な面接、メンタルヘルスチェックの導入、相談機関への情報提供を行う。

(2) 健康管理

共通

(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・行動を観察し異常が認められる場合に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い、家族と相談し必要に応じて静養や通院、帰宅等の措置を行う。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など早期発見、早期治療に心がけ、下記の通り実施する。

(ii) 具体的な提案

＜定期検診＞

① 体重及び血圧測定(内科検診前日)

② 内科検診(毎月2回)：嘱託医による健康チェックと相談。

③ 精神科相談(毎月1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、眼科検診、耳鼻科検診、歯科検診(年1回) 歯科検診時、口腔衛生研修実施。

⑤ 心理相談(毎月1回)：世田谷区より心理士を派遣。

⑥ 理学療法士相談(毎月1回)：世田谷区よりPTを派遣。

⑦ 作業療法士相談(必要に応じて)：世田谷区よりPTを派遣。

⑧ 言語聴覚士相談(必要に応じて)：世田谷区よりPTを派遣。

＜健康管理＞

①健康の自己管理ができるよう規則正しい生活習慣の形成を支援する。

②日々の手洗い、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。

④利用者用内服薬管理及び常備薬取り扱いについては医務室内の施錠できる場所に保管し、看護師を取り扱い責任者として、処方確認、仕分け、配薬等を行う。

(3) 衛生管理および感染症対策

共通

(i) 基本的な考え方

感染症マニュアルを作成し、感染症の予防と罹患してからの対応に区分し、フローシートと手順書で分かりやすくマニュアルを以下の項目にして周知する。給食関係は大量調理施設衛生管理マニュアル及び食品製造業等取締条例に基づいて業者と連携をとり衛生管理に努める。

(ii) 具体的な提案

「感染症マニュアル」として以下の項目について整理する。

- ①感染対策の基礎知識（感染の分類と対応の分類について）
- ②感染管理体制（感染症予防、対応等の推進体制について）
- ③健康管理(日々の利用者・職員健康管理について)
- ④感染対策（手洗い・嘔吐物処理について）
- ⑤感染対策（おむつ交換における留意点について）
- ⑥感染対策（リネン類の処理における留意点について）
- ⑦感染症発生時の対応（発生時における対応方法と留意点について）
- ⑧空気感染の予防策と対応（結核について）
- ⑨飛沫感染の予防策と対応（インフルエンザ・レジオネラにおける留意点について）
- 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

共通

(i) 基本的な考え方

個人の尊厳を最大限尊重し個人情報の保護に関する法律および関連法令を遵守することを基本とする。

(ii) 具体的な提案

当法人の個人情報の利用と保護に関する規程及び特定個人情報取扱規程に準拠し、①情報利用の目的の特定、②目的外の利用の制限、③取得に関する規則、④個人情報保護管理者、⑤個人データおよび個人情報データベースの適正管理、⑥個人データの第三者提供の制限(同意の徹底)、⑦保有個人データに関する事項の公表、⑧保有個人データの開示、⑨保有個人データの訂正、追加、削除、利用停止等、⑩保有個人データおよび保有個人データベースの破棄等、⑪苦情対応、⑫苦情及び異議の申出、⑬職員等について周知徹底する。特に施設内における重要書類の保管については、鍵付きの書庫への保管を徹底し、関係機関との連絡などにおいてはその内容に応じた安全策を講じ、個人データの漏えい、滅失又は棄損を防止する。デジタルデータの保管については、データサーバ内で職員階層別にアクセス権を設定し、職員個人のパスワードの設定などで個人データの安全管理に組織として取り組む。

6 権利擁護

共通

(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を確立する。職務の標準化を進めるための倫理綱領に準拠し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・虐待の禁止等について周知徹底する。

(行動規範例示)

- 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。

(ii) 具体的な提案

- ① 法人虐待防止研修、法人セミナーで人権擁護意識と、福祉従事者の倫理観を学ぶ。
- ② 所内研修で人権を尊重した適切な支援を確認し、支援力向上を図る。
- ③ 区内研修で職員は成年後見制度について理解を深める。
- ④ 家族会にて成年後見制度の内容、法人の法人後見の情報を伝え理解を深めていく。
- ⑤ 施設では、法人版「支援介護の基本ブック」の読み合わせを、毎月1回朝礼後に行い支援に活かせるよう取り組んだ。読み合わせ後、各職員が意見・感想を述べ、役職・施設長から全体に向けてコメントし、施設での権利擁護の意識が高まるよう行った。

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差別、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おりこの方針に沿って取り組む。

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する。昨年の施設内虐待の件について、施設内での改善計画に加え、世田谷地区4施設でも協議し合同委員会を月1回開催した。不適切支援の相互確認や研修の機会を持ち、地区としての虐待防止ガイドラインの作成を行い、虐待を繰り返さない事を目指す。

(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、実践するための研修を行う。

- (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検証)
- 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 利用者や家族などが相談できる体制を整える。
 - ④ 地域の関係機関と連携し、法律の実施に向けて専門職として率先して活動する。
 - ⑤ 法人版・施設版での虐待防止セルフチェックの実施。
 - ⑥ 昨年の施設内虐待の件を考慮し、施設全体で虐待防止が起きにくい職場風土作りの構築を目指し、最新の福祉情報の共有や、施設内での話し合いの確保の継続、虐待防止ポスターの定期的な作成などを行い、より一層虐待防止に努める体制を作る。

8 苦情解決

共通

(i) 基本的な考え方

苦情については、施設運営や利用者サービスの向上に繋がるものとして捉え、より社会性や客観性を確保し、一定のルールに沿った方法での話し合いを進めることにより、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っていくことを基本方針とする。

(ii) 具体的な提案

「福祉サービスに関する苦情解決についての規程」を定め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の提供、サービスの実施の考課の検証と見直しという手順を明確にする。また、利用者とその家族から出る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・家族に向け、施設の苦情受け付け窓口の受付担当者や苦情解決第三者委員をポスターなどで明示する。また、施設内処理が不適当な苦情や当事者が外部での処置を希望する場合は、世田谷区や東京都運営適正委員会等を紹介し、公的機関との連携の中で解決を図るとともに、苦情内容や対応について職員間で共有しサービスの向上につなげる。

9 職員

共通

(1) 人材確保・職員配置

別紙「職員配置」参照

別紙「管理者の経歴」参照

別紙「サービス管理責任者の経歴」参照

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。法人では本部に人事採用部署を設け、施設・利用者の方を知ってもらう為、体験などの取り組みを大学生中心に行う事で、より良い人材の確保に努めていく。また、高校生についてはボランティアの受け入れを継続的に行い、小中学生については「夏ボラ」より受け入れを行い、施設や利用者を知ってもらう機会を作る。離職率については、令和3年度が0%、令和4年度が14%、令和5年度が7%であった。離職者の内訳では非正規職員の方が比率は高い。常勤職員は、十年以上在籍している職員が多い。また、昨年の施設内虐待の件からも、職員が孤立しない状況を作り虐待が発生しにくい職場環境、人材を育てていきたい。

(2) 人材育成

- ・当法人独自の人材育成システムの構築の視点
- ・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
- ・次世代リーダーの人材発掘並びに育成システム
- ・対人援助職としての高度な専門性を育成
- ・トータル人事制度の実施

法人の経営目標、世田谷地区の経営目標、各施設の経営目標、各職員によりキャリアデザインシートの作成、各職員の目標達成のため声かけノートやフィードバック面接の定期実施により職員の質の向上を行う。

- ・施設内研修の確立。虐待防止改善計画に準じ、職員全員参加を目指す。研修内容についてもロールプレイを多く取り入れ、より利用者の感覚が分かるよう行う。また、コミュニケーションスキルの向上を目指し、年2回実施している心理士による研修に加え、アサーションの研修も取り入れる。
- ・研修企画だけでなく法人内研修講師の養成も行う。
- ・法人職員として職層毎の達成基準を明示する。キャリアパスの明示

(3) 働きやすい環境づくり（人材定着）

共通

(i) 基本的な考え方

職員同士のコミュニケーションが円滑に図られ、業務の分担が明確化され偏りのない状況を作る事。また、施設内の業務や出来事を皆で考え、解決出来る職場を目指す。その為に、コンプライアンスの意識向上という視点から職員に働きかける事が、働きやすい職場環境作りに繋がる。また、法人内の福利厚生やメンタルヘルスケアも活用する。

(ii) 具体的な提案

- ① コンプライアンスハンドブック委員会を主に、職員から定期的にアンケートを取り、働きやすい職場環境作りをテーマにハンドブックを毎月1枚作成し、読み合わせや日々のOJTを活用し浸透を図る。
- ② 福利厚生の充実のため「RIROCLUB」に加入する。
- ③ 職員のメンタルヘルスに取り組む。
 - ・メンタルヘルスの充実のため、管理者・役職者がメンタルヘルス研修を受講する。
 - ・職員が、役職者へ相談しやすい機会を作り、報告・連絡・相談を励行する。
この面談では、職員プライバシーを守り、職員の心身の健康へ配慮する。
 - ・業務、人間関係等の相談や、提案がしやすいようにすすめ、アドバイスをするが、慎重に経過に配慮して解決していく。
 - ・重大な事項については、法人へ報告、相談・協議し、解決に当たる。
 - ・施設内運営会議では、職員全体をフォロー、バックアップできるよう協議し調整を図る。
 - ・医療的なメンタル相談は法人の「武蔵野会健康相談ダイヤル」の利用を促す。

10 運営管理の効率化の提案（給食、送迎バス、維持管理等）

共通

(i) 基本的な考え方

法人全体の定量目標を立て(利用者利用率・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進捗を法人として管理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で提案を行い、改善やあらたな取り組みを実施していく。法人26施設のスケールメリットを活かし給食・建物管理業者との契約交渉やOA機器等事務製品の共同購入を効率的に行い経費削減する。また、行政関係手続き等、法人本部での事務一括処理を一層すすめていくことで効率化を図る。定期的な施設運営管理の巡回指導により、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)

共通

(i) 基本的な考え方

生活介護施設としての機能・サービスを充実させ、安定した運営を継続させるとともに、地域包括支援体制のネットワークの中で地域公益活動に貢献していくことが、利用者一人ひとりが住み慣れた地域で安心して暮らし続ける支援に繋がっていくと考える。

(ii) 具体的な提案

① 質の高いサービス提供を目指す

不適切な支援や虐待行為に至る問題は、職員個人だけの問題ではなく施設の運営全体の問題として捉え対処する。昨年の施設内虐待も踏まえ、より再発防止の意識を高め、全職員で支援の向上を目指し施設内の委員会を活用して解決に取り組む。

- ・「虐待防止委員会」①グループミーティングでの不適切な支援についての話しを集約し、改善する。②職場風土改善に繋げる職員間のコミュニケーション向上の取り組み。③法人版・九品仏版の虐待防止セルフチェックの定期的な実施。④年2回の施設内研修だけでなく、定期的にテーマを決め話し合いを実施する。(職員の私語や支援におけるグレーゾーンの考え方など)
- ・「行動の制限に関する廃止委員会」①虐待防止委員会の報告を受け、改善に向けた取り組みと職員のサポートや運営システムの整備の検討を行っていく。
- ・「支援向上委員会」①支援の質の向上を目的とした施設内研修の実施、②サービス評価の改善点にある、個別支援計画書の見直しをすすめる。③毎月の「支援ミーティング」で支援向上に繋がる気づきや、支援技術を深める場とする。
- ・場所と人材の活用として、介護者の急な入院などのセーフティネットである緊急時一時保護事業を継続して実施する(分場は本園にて実施)。時間外利用の時間の延長による家族支援を行う。

② 法人の強みを活かし法人で運営している短期入所事業を利用し、緊急時に対応する。

③ 地域の中のネットワーク強化

利用者本人と家族の高齢化という世帯が増加している。今後は障害関係機関だけではなく、あんしんすこやかセンター、居宅介護、デイサービス、ホームヘルプ、訪問看護のグループと連携した家族支援を進めていく。また、玉川エリア自立支援協議会と、玉川支援ねっとの一員として、福祉系機関・在宅医療系機関・地域住民などとの

- 結びつきを強化し、世帯支援のネットワークを強化していく。
- ④ 施設資源を活用した当施設独自の地域向け講座を開催する。