

希望の郷 東村山

I 入所児(者)の状況

令和6年3月31日現在の入所利用者の現員は78人で、障害支援区分6の利用者は98.7%、区分5の利用者が1.3%である。通所利用者のうち障害支援区分6の利用者は70.6%、区分5の利用者は26.5%、区分4の利用者は、2.9%であり、施設入所・通所生活介護ともに重度・最重度の知的障害者を受け入れている。平均年齢は、入所利用者が34.7歳で、通所利用者が32.6歳であり、若い利用者が多い施設となっている。利用者の約8割が重度の自閉症やてんかんを有しており、また約3割の利用者が強度行動障害を有している。その他の利用者も一定の行動障害を有するなど、専門的な支援が必要な利用者が入所又は通所している。

II 事業展開の総括

施設の運営方針に基づき、①利用者の自己決定を尊重した利用者本位のサービスの提供、②地域福祉の向上への貢献、③効率的且つ安定的な施設（自主）運営の実現の3つを柱とした運営を図ってきた。

全利用者の日中活動参加の定着に加え、さらなる日中活動の充実に向け、令和5年度より再編成した活動体制の本格実施を行い、利用者個々に合わせた日中活動の提供に取り組んだ。

新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行に伴い、施設イベントや各ユニットの企画の拡充や、外出等の機会を増やし余暇活動の充実を図った。

短期入所事業や通所生活介護事業、相談支援事業を通じ、地域の重度知的障害者の地域生活を支えていく役割を果たせるように取り組んだ。

III 事業実績

1 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスの提供

(1) アクションI-① 権利擁護（虐待防止等）の徹底

虐待防止委員会（年11回）、身体拘束適正化委員会（年6回）開催し、権利擁護（虐待防止）の取り組みを推進した。個人目標の設定やセルフ&アナザーチェック（年2回）及び結果に伴う意見交換や考え方の整理を行った。また、施設での虐待防止悉皆研修を年2回実施した。職員同士がお互いへの感謝や称賛を伝え合う機会を作り、コミュニケーションの活性化を図る等、施設全体で年間を通して切れ目のない取り組みを行った。

利用者の障害特性を理解した安全かつ適切な支援に向け、全利用者の強度行動障害判定（更新）を行い、各ユニット会議において情報共有を図るとともに、支援困難な利用者への支援方法の検討等を行った。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待防止委員会 （身体拘束適正 化委員会）	年 1 1 回 年（6回）	・不適切な支援や虐待防止、風通しの良い職場作り等に向けた取組 ・身体拘束禁止の周知
権利擁護・虐待 防止に関する研 修受講率	100% （全職員実施）	園で実施する権利擁護や虐待防止に関する研修に加えて、事業団共通の虐待防止研修（eラーニング型）の実施

（２）アクションⅠ－② 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応

ア 福祉サービス第三者評価の活用

区分	令和４年度の更なる改善が望まれる点
入所 短期	【障害者支援施設】 （ア）福祉人材不足の状況下で、職員採用や新人育成のための取り組みを継続的に実施していくことに期待したい。 （イ）利用者支援や新型コロナウイルス感染症対策の負担を考慮し、職員のストレスケアやメンタルケアを一層充実させていくことに期待したい。 （ウ）災害発生時の対応について、新型コロナウイルス感染症の流行状況をみながら、訓練を再開するなどの取り組みに期待したい。 【短期入所事業】 （ア）【障害者支援施設】（ア）に同じ （イ）【障害者支援施設】（イ）に同じ （ウ）コロナ禍という条件もあったが、短期入所をより多く利用してもらえるように、今後の新規利用者の拡大が望まれる。

令和４年度の指摘を受け、令和５年度は以下の対応を行った。

【障害者支援施設】

- （ア）新任職員に対しては、年間通しての研修プログラムを組んで効果的に研修を行った。入職時の研修プログラムにおいては、新任職員同士の結束をより促進できるように工夫を行った。２年目職員への効果的な研修を実施し、結束力を促進し、成長実感を得るとともにモチベーションアップにつなげた。
- （イ）職員同士の良さを伝え、目標設定する取り組みを行い、コミュニケーションの活性化を図った。ストレスケアに対する認識が高まるように、メンタルヘル

ス研修を実施した。経営会議はもちろん、安全衛生委員会においても、職員状況を共有し、必要に応じて対応した。

(ウ) 新型コロナウイルス感染症の動向等を踏まえながら、総合防災訓練の再開、災害時を想定した近隣自治会等との連携の強化を図った。

【短期入所事業】

(ア) 【障害者支援施設】 aに同じ

(イ) 【障害者支援施設】 bに同じ

(ウ) 新規登録を随時進め、利用増となった

また、令和5年度も福祉サービス第三者評価を受審し、評価項目における標準項目の達成率100%を達成した。

事 項	(評価項目における標準項目の達成率)	
第三者評価結果	計画100%	実績100%

イ 苦情解決制度の充実

利用者や家族からの苦情等に対しては、苦情解決委員会の設置、電話・手紙、メール・FAX等での第三者委員による苦情相談会を実施した。また、ご家族等から寄せられた苦情については、その都度、真摯に対応した。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
2人（民間法人理事、地元市行政経験者）	年4回	年2回

ウ 利用者満足度調査

自己表現が難しい利用者に対し、ユニットの支援職員が利用者の状況や様子のエピソードを集める調査を実施した。その結果を踏まえ、利用者の生活がより豊かなものとなるよう今後の支援に活用していく。

実施内容	計画回数	実施時期
休日の余暇支援について	年1回	2月

(3) アクションI-③ リスク管理の推進

ア 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「個人情報保護規定」及び「情報セキュリティ」に基づき、基本的な対策の徹底を行った。eラーニングによる悉皆研修を行い、職員の理解促進を図った。

イ リスクマネジメントの徹底

リスクマネジメント委員会は、毎月1回開催し、ヒヤリハット集計や分析、服薬支援マニュアル遵守チェック等を行った。ヒヤリハットの傾向としては、服薬関係、続いて外傷、転倒、所在不明の順に多い。想定訓練は、各グループにおいて緊

急時を想定した訓練（心肺蘇生訓練等）を行った。危機管理委員会は、新型コロナウイルス等の感染症等への対応を中心に迅速かつ適宜な開催により、危機管理の徹底を施設（組織）全体で図った。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
リスクマネジメント委員会	適宜	12回	ヒヤリハットや自己分析、事故再発防止策等の協議・実施
緊急対応想定訓練	16回	20回	緊急時搬送訓練 所在不明対応訓練等
危機管理委員会	随時	10回	感染症対応のため随時開催

ウ 感染症対策、新型コロナウイルス感染症対策の徹底

新型コロナウイルス感染症対策については、迅速かつ効果的な対策を図るため「新型コロナウイルスに関連する対応基準」の適時更新、看護師によるPPE（防護服着用）の実技演習の実施を行うとともに、必要に応じて保健所の助言を受けながら、適切な感染予防・拡大の防止策を講じることができるよう努めた。

陽性者が発生した際は、直ちに臨時の危機管理委員会（感染症対策会議）を開催するとともに、管理監督者、グループリーダー級に施設嘱託医、専門職を加えたグループウェアによる迅速な情報共有・危機管理（感染症）対応を図った。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
危機管理委員会（新型コロナウイルス感染症対策・対応）【再掲】	随時	10回	感染状況の確認・対応、感染予防対策、感染を想定した対応等の検討

（４）アクションⅠ－④ 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

ア 地域生活移行への取組や意思決定支援に基づく生活の場の設定

（ア）重度・最重度の障害があっても、必要なサービスを利用しながら地域で生活できるよう、相談支援事業担当者が地域支援コーディネーターを兼務し、地域移行に向けた支援を進めた。

（イ）地域支援コーディネーターによる地域生活移行者へのアフターケアにより、安定した地域生活の継続に向けた支援を行った。

（ウ）各グループホームにおいて、地域生活が豊かで充実したものとなるよう、ガイドヘルプ等の地域社会資源の積極的な活用を図った。

（エ）サービス管理責任者がグループホームの各ユニットを統括しながら、グループホーム間の連携及び支援体制の強化を図り、安定した運営を行った。グループホームと本体施設との連携強化の取組として、本体施設職員によるグループホーム応援体制（グループホームでも支援ができる職員の育成）を図った。

＊ 地域生活移行実績

	計 画	実 績
地域生活移行者数	1 人	0 人

＊ 地域や他施設への移行に向けた取組

	計 画	実 績
グループホーム見学	1 回	3 回

2 支援技術の蓄積及びそれを活かした高度なケアの提供

(1) アクションⅡ－① 高い専門性を発揮できる職員の育成（アクションⅠ⑦の再掲）

アクションⅡ－④質の高い人材確保・定着（アクションⅠ⑥の再掲）

ア 質の高い人材の確保・定着対策の充実

実習生へのオリエンテーションや実習の振り返りの機会を活用し、福祉の魅力等について伝えてきた。また、事業団が実施する人材確保の取組への積極的な協力、施設見学会での現場職員の生の声を伝える等の人材確保に向けた取組を行った。

イ OJT推進体制の強化

質の高いサービスを安定的に提供するため、新任職員育成担当者（チューター）を配置し若手職員の育成を進めた。

また、強度行動障害のエキスパートや先輩職員による支援技術の継承など、OJTによる人材育成の取組を重点的に進めるとともに、サービス管理責任者資格取得や強度行動障害支援者養成研修に加え、指導者養成研修の受講も進めた。事業運営に必要な資格の取得及び研修の受講についても計画的に取り組んだ。強度行動障害支援者研修の基礎・実践研修に16人が受講した。

自主運営施設の運営の中核となるサブマネージャー以上の経営会議への参加を図るとともに、2級職を中心に各委員会・部会のリーダーを担ってもらうことで、次世代育成を見据えた人材育成を行った。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

事業団本部の人材育成方針及び研修計画に加え、当施設の特性に合わせた施設独自の研修計画に基づき、質の高い支援力を備えた職員の育成を図った。

経験の浅い職員が多いことを踏まえ、強度行動障害、重度の自閉症、てんかん等についての基礎知識・技能を習得することを目的に、嘱託医より精神科薬やてんかんについてなどの研修を行った。

研修内容（テーマ）	参加人数 （延人数）	実施時期
新任・転入職員研修1（権利擁護、心構え、山登り等）	17人	4月 4回
新任・転入職員研修2（感染症対応、嚥下、強度行動障害、個別支援計画、介護基礎等）	17人	5月
新任・転入職員研修3（PPE着脱、心理活動、冰山モデル、フォローアップ）	17人	9月
新任・転入職員研修4（相談支援、1年振り返り）	17人	3月
業務・専門研修（口腔ケア）	11人	6月
業務・専門研修（てんかん）	16人	8月
業務・専門研修（スヌーズレン）	17人	10月
業務・専門研修（意思決定支援）	15人	11月
業務・専門研修（音楽療法）	10人程度	2月
業務・専門研修（おむつ研修）	12人	5月
業務・専門研修（アンガーマネジメント研修）	12人	8月
虐待防止研修（悉皆）	全職員	4月～5月 （5回）
虐待防止研修Ⅱ（悉皆） 「7人のサムライリターンズ」	全職員	11月～12月 （全13回）
介護技術実践研修	12人	8月16日
強度行動障害研修（年間5回）	各6人	7月2回 9月 10月 2月
OJTチューター研修	10人	5月・9月・3月
園内事例研究発表会	50人	12月

エ 高い専門性を発揮できる職員の育成

施設内事例研究発表会、外部講師によるスーパーバイズ研修などの実施により、支援技術や利用者の障害特性へ理解、高い専門性を発揮できる職員育成を進めるとともに、職員同士の効果的な情報共有の場として活用した。

事 項	計 画	実 績
強度行動障害の基礎・実践研修の受講者	基礎 16人 実践 2人	基礎 14人 実践 2人
強度行動障害東社協アドバンス研修	1人	1人
強度行動障害指導者養成研修（講師養成研修）	2人	3人

オ 外部専門家、外部医師等との連携

外部の講師による新任職員育成担当者（チューター）研修を毎年通して行い、新任職員だけでなく、チューターを担う職員に関しても、適切な育成に繋がっている。また通院時等に、外部医師からの助言や指導を受け、専門的支援の連携を行い、利用者支援の理解向上を図った。

（２）アクションⅡ－② 東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進

ア 特別な支援が必要な利用者の受入れ

東京都の知的障害者入所調整に則り、特別な配慮が必要な重度・最重度障害者の受け入れを行った。

緊急短期入所（家族等による支援継続が困難な利用者）の受け入れを行った。

<参 考 令和6年3月31日現在>

医療的ケアを必要とする利用者の割合		19.2%（78人中15人）
強度行動障害のある利用者の割合	入所	85.9%（78人中67人）
	通所	33.3%（33人中22人）

イ 専門的な支援の充実

- （ア）チームが中心となり、全ての利用者に強度行動障害の判定（更新）を行い、個別支援計画に反映させた。また、心理職による心理活動や心理検査を実施し、連携しながら効果的な支援に繋げている。
- （イ）強度行動障害や行動障害を有する利用者は、主治医と連携するとともに、看護師、栄養士等の専門職と福祉職が協力し、障害の特性に配慮した環境設定、定期的なケースカンファレンスにより、強度行動障害の軽減に取り組んだ。
- （ウ）心理職による心理活動が定着し、心理的なアプローチによる支援の充実が図られた。
- （エ）重度の自閉症やてんかん等を有する利用者には、地域の医療機関や東村山福祉園診療所と協力して、利用者の日々の生活状況等を細かく共有するなど、医療と福祉が連携した支援を行った。
- （オ）栄養士が中心となって、全ての利用者に栄養ケア・マネジメントを実施することで、栄養ケアの充実を図るとともに、安全な食事提供を行った。

* 心理職員による利用者へのケア

項 目	計 画	実 績
個別面接	延282人 （全113人中36人、 31.9%）	延べ334人 （全113人中37人、 32.7%）

ウ 生活環境・日中活動の充実

- (ア) 全ての利用者が平日は毎日日中活動に参加することが定着した。
- (イ) 再編成を行った活動体制により、個別的な活動提供や過ごし方ができるよう
に日中活動支援の充実を図った。
- (ウ) 新型コロナウイルス感染症の5類移行を受けて、施設イベント（オータムフェ
スティバル、ワンデイウィーキング、バスハイクなど）を行った。各ユニット
でのイベントも積極的に行った。
- (オ) 利用者が日中活動で製作した工芸作品や絵画作品を「キイロ展」として展示
会を開催した。社会的な活用に寄与することができた。
- (カ) 施設所有車を活用した外出・外食の機会や、施設周辺への散歩など、休日活
動・社会参加の充実を図った。

(3) アクションⅡ-③ 先進的取組等により蓄積してきた支援技術を他団体へ普及

将来の福祉サービスを担う人材を育成するため、保育士・社会福祉士養成学
校等の実習生を延べ393人受け入れた。

また、当施設での利用者支援の取り組みについて、東京都福祉保健医療学会
で発表を行った。

事 項	延計画人数	延実績人数
保育士等実習生の受入れ	280人	283人
社会福祉士実習の受入れ	48人	110人
施設見学の受入れ	50人	63人

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクションⅢ-① 地域で暮らす障害者・障害児を支援

障害者の地域生活継続を支えるためのサービスとして、通所（生活介護）定員
30人（登録利用者数34人）、短期入所定員10人を実施した。

短期入所は、新型コロナウイルス感染症対策の影響により、利用者数が計画を
下回ったが、緊急短期入所（家族等による支援継続が困難な利用者）の受入れを
実施した。

さらに、相談支援事業については、サービス等利用計画、モニタリング合わせて
252件を実施した。地域の障害者及び施設入所利用者への必要なサービス内容
の充実・見直しを図った。

サービス内容	対象地域	計 画	利用者数
短期入所事業	都内全域	延2, 190人	延1, 355人
生活介護事業 (通所)	東村山市・東大和市・ 小平市・東久留米市・ 清瀬市・西東京市	延6, 897人	延6, 594人
特定相談支援事業	都内全域	延180人	延252人

(2) アクションⅢ－③ 地域が求める役割を担い、地域と協働（コミュニティづくりや災害対応等）

ア 地域における公益的な取組

障害特有の悩みに対して、相談先が見つからない方のための相談等について、相談支援員だけでなく福祉職も協力して対応してきた。相談者は、市内・都内・他県と広く、家族だけでなく他施設職員等からの相談もあった。

イ 多様な主体との連携

(ア) 地域住民との連携

東村山福祉園と連携し、地域住民にも参加していただき、総合防災訓練を実施した。また、年間を通して地域自治会に参画し、地域の盆踊りや清掃活動等へ参加するなど地域住民との連携を行った。

(イ) 家族との連携

入所家族連絡会を4回開催した。また、各ユニット便りや施設通信の発行、施設運営や利用者状況の情報提供により、家族等との信頼関係の構築に努めた。

(ウ) ボランティアの受入れ

感染症対策への配慮から、受入れに当たっては慎重に対応した。

ボランティア	領域	1 領域	内容	活動支援
	延人数	14人		

ウ 地域との連携・協力関係の強化

(ア) 加入している自治会の班長会に参加した。

(イ) 東村山市と福祉避難所の指定に関する協定書を締結している。

(ウ) 東村山市・東村山市社会福祉協議会が主催する「福祉のつどい」へ参加した。

内 容	対象者・実施回数・参加者数等
自治会行事への積極的参加	班長会への参加、清掃活動等への参加
災害時緊急連絡体制の連携・強化	非常時対応手当受給職員の参集訓練（毎月実施）
地域行事への参加	福祉のつどいへの参加（実行委員として参画）
東村山市選挙投票所	東村山市選挙管理委員会 会議室貸出 1回

エ 災害・防犯対策の取組強化

震災対応の事業継続計画（BCP）や消防計画に基づき、夜間を含む火災を想定した避難訓練を毎月実施した。また、事業団全体の合同訓練へも参加し、災害時の食料等の備蓄も確実に行った。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
消防訓練	12回	12回	震災火災を想定し、避難・消火訓練（夜間想定訓練を含む）
総合防災訓練	1回	1回	東村山福祉園、地域住民合同

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

（1）アクションⅣ-② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

経営会議（隔週）及びチーフ会議において、各ユニットの運営状況等施設経営に関わる諸問題やその情報共有、解決策の検討を行うとともに、確実な進行管理による効果的な施設運営体制の強化を図った。また、物価高騰の中で、光熱水費の支出の推移の把握などを行い、コスト意識の醸成に努めた。

各事業の利用率を適切に管理し、コロナ禍によって減少していた利用率増を図った。

（2）アクションⅣ-③ ICTや次世代介護機器を活用した働きやすい職場環境の整備

利用者の睡眠状況を的確に把握することを目的に、一部ユニットにおいて、見守り支援システムの導入を行っていたが、他ユニットにも拡充した。また、キングサーモンプロジェクトや対話型スタートアップ事業に参画し、膀胱内の尿量を測り、支援するタイミングを見える化する機器や支援者の感情を測定する機器など、次世代介護機器の試行導入を行った。

職員研修やアンケート回答等さまざまな場面において、グーグルフォームを積極的に使用した。職員の負担軽減とともに、効果的な集約、分析に繋がっている。

(3) アクションⅣ-④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

毎月開催するチーフ会議、ユニット会議に加え、各委員会・部会において、職員間での意見交換、積極的なコミュニケーションを図り、風通しの良い職場づくりを推進した。

研修等において、職員が講師等になり、支援現場職員が発信する機会を多くすることで、生の声を職員に伝え合う機会となり、コミュニケーションを活性化させ、風通しの良い職場作りを進めた。

ライフワークバランスを保てるように、年次有給休暇の取得の進行管理、超過勤務の縮減を推進し、働きやすい職場となるように努めた。

(4) アクションⅣ-⑤ コンプライアンスの推進

コンプライアンス研修の実施に加えて、様々なニュース等適宜取り上げ会議体で共有し、注意喚起を行う等しながら職員にコンプライアンス意識の浸透を図った。

コンプライアンス研修受講率	100%
---------------	------