

希望の郷 東村山

入所児(者)の状況

令和4年3月31日現在の入所利用者の現員は79人で、障害支援区分6の利用者は96.2%、5の利用者が3.8%である。通所利用者のうち障害支援区分6の利用者は70.7%、区分5の利用者は26.4%、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32.8歳で、通所利用者が32.2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、入所または通所している。

事業展開の総括

施設の運営方針に基づき、すべての利用者の安全と安心の確保を最優先した事業運営、地域福祉の向上への貢献、効率的な施設運営と着実かつ安定的な自主運営の実現の3つを柱とした運営を図ってきた。

より専門的な支援が発揮できるよう、利用者の障害特性や支援度に応じた利用者再編成を行った。また、豊かな日中活動提供に向け、全ての利用者が活動棟での日中活動に参加できるよう、日中活動プログラムの充実・再編成、将来の地域生活を想定した1日通した活動の開始など、利用者本位のサービスの徹底と、その推進に向けた取組を行った。

なお、新型コロナウイルス感染防止の観点から、事業利用の制限、日中活動の規模（参加人数）・施設イベントの縮小等により、計画を達成できなかった事業・取組があった。

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 権利擁護（虐待防止）の徹底

重大事故ゼロ運動として、利用者の障害特性を理解した安全且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。

毎月開催する虐待防止委員会での虐待防止策等の検討に加え、施設で定めた職員倫理綱領の徹底、施設内虐待防止研修（悉皆）、利用者権利擁護及び不適切な支援・虐待を未然に防ぐためのセルフ＆アナザーチェック、ユニットごとの虐待防止目標の設定、職員アンケートの結果を踏まえた意見交換会の実施、

スーパーバイザーや訪問相談員の活用など、多様な方法で職員の意識改革を行い、虐待防止に取り組んだ。

施設長や部門長が支援現場を巡回し、支援に不安を抱えている職員とのコミュニケーションや支援の振り返りを行うなど、不適切な支援の防止に努めた。

その他、職員間でのサンクスカードやオアシス宣言等の実施により、風通しの良い職場の雰囲気作りに努めた。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待防止委員会	年 1 2 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 ・ 身体拘束禁止の検討及び周知
権利擁護・虐待防止に関する研修受講率	1 0 0 % (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 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２年度の更なる改善が望まれる点
共通	ア 利用者の障害特性と高齢化に対応するため、専門職種を導入し、多職種の連携による利用者支援を検討されたい。 イ 利用者一人ひとりにあったサービスを提供するために、記録方法の標準化を図り、確認し合う等、情報共有を深めていくことに期待したい。
入所	ウ キャリアパス対応の人材育成計画について、職員の理解を深める取組の実施に期待したい。
短期	エ 地域のニーズに応え、事業経営の安定化のために、短期入所部門の稼働率向上に期待したい。

令和２年度の指摘を受け、令和３年度は以下の対応を行った。

- （ア）福祉、栄養士、看護師等の専門職種間での連携に加え、支援力向上に向けた研修（強度行動障害の理解と支援の実践）、外部講師によるスーパーバイズの機会を設けた。
- （イ）生活記録システム「ほのぼの」のネットワークを拡充し、グループホームも含め施設全体で、利用者生活記録等を共有できるようにした。また、業務連絡等の情報共有は、グループウェアの「個人フォルダ」に一元化を図り、情報共有・提供の標準化を図った。
- （ウ）サービス管理者・相談支援専門員、強度行動障害基礎研修等の研修（受講）は、経営会議やチーフ会議において、職員のキャリア（知識・経験・

職層等）に応じた資格取得者（研修参加者）の選定を行い、キャリアパス体制の理解を深めた。

（エ）地域で暮らす障害者の家族、相談支援事業所等からの相談に丁寧に応じながら、きめ細やかなアセスメントに基づいた支援を行った。新型コロナウイルス感染症対策を図りながら、利用のニーズに積極的に応えていくよう努めてきた。

また、令和３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、真摯に対応してきた。

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４回

ウ 利用者満足度調査

自己表現が難しい利用者に対し、分かりやすい内容で質問を作成し、ユニットの支援職員が、聞き取り方式で、利用者の意見をくみ取りながら、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
施設のサービス全般について	年１回	３月

（３）アクション リスク管理の推進

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。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	1 2 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	2 0 回	2 0 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	2 4 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対策の徹底

(ア) 感染症対策

感染症対策マニュアルに基づく感染症予防の徹底、衛生管理講習会、手洗いコンテスト（ルミテスター測定）、熱中症・食中毒・ノロウイルスなどの注意喚起の実施等、衛生管理・感染症予防の取組を行った。

(イ) 新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルス対策については、迅速且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、看護師による防護服着用の実技演習の実施を行うとともに、都感染症対策チームの視察により、対応マニュアル等の改善、ゾーニングや必要物品の確認などを行い、感染予防・拡大の防止に努めた。

濃厚接触者や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対策・対応）【再掲】	随時	2 4 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 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	0 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 高い専門性を発揮できる職員の育成 及び

アクション 質の高い人材の確保・定着

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受講、相談支援従事者現任（更新）研修受講、相談援助実習指導者講習等、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19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	49人	4月・7月 9月・3月
強度行動障害エキスパート養成研修	1人	通年
虐待防止研修（悉皆）	全員	4月～9月
行動障害研修（SV）	6人	6月～3月
園内事例研究発表会	39人	12月
スーパーバイズ研修（OJT推進）	18人	6月・9月 11月・2月
スーパーバイズ研修（支援スキル向上）	18人	10月
【新規】スーパーバイズ研修（虐待防止）	16人	12月
業務研修（感染症対策）	全員	4月～12月
【新規】介護研修（音楽心理療法）	10人	10月
介護研修（意思決定支援）	16人	12月
医療的ケア研修（てんかんについて）	20人	10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 18人 実践 2人	基礎 18人 実践 1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）研修は、対象者を限定したことで、課題などを明確化し、充実した研修となった。次年度も継続して実施予定である。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 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、対応が難しい重度・最重度障害者を受け入れるための新規利用者面談を行った。

緊急短期入所（家族等による支援継続が困難な利用者）の受入れを行った。

< 参 考 令和4年3月31日現在 >

医療的ケアを必要とする利用者の割合		11.4%（79人中 9人）
強度行動障害のある利用者の割合	入所	31.6%（79人中25人）
	通所	20.6%（34人中 7人）

イ 専門的な支援の充実

（ア）チーフが中心となり、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、より専門的な支援を行った。

（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）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。

（エ）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336人 （全80人中23人、 28.8%）	0人（実績なし）

ウ 生活環境・日中活動の充実

（ア）利用者の障害特性や生活状況、支援度等に応じたユニット再編成（介護ユニット、自立ユニット、行動障害ユニット）による利用者の暮らし替えを行い、利用者がより安全・安心した生活を送ることのできる環境の整備、職員がより専門的な支援を発揮できる体制の構築を図った。

（イ）全ての利用者が活動棟（北棟）での日中活動に参加ができるよう、利用者の障害特性や好みに合わせた新たな活動内容の創出、将来の地域生活を想定した1日通した活動の実施、外部講師活動の2部制など、活動内容・時間の工夫、職員同士の連携により充実した日中活動の提供に取り組んだ。

- (ウ) 強度行動障害や重度の自閉症などにより支援が困難とされる利用者を対象とした日中活動グループの支援をより多くの職員が担えるよう、計画的な職員の育成に取り組んだ。生活介護担当職員が中心となり、障害特性に応じた専門的な活動や利用者の障害特性を考慮した活動編成などを行った。
- (エ) 新型コロナウイルス感染防止の観点から、オータムフェスティバルやバスハイキングはできなかったが、施設行事（希望の祭り、ONE DAYウォークなど）やユニット行事の実施により、利用者にとって豊かな日中生活となるように取り組んだ。
- (オ) 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 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174人受け入れた。

事 項	延計画人数	延実績人数
保育士等実習生の受入れ	148人	162人
社会福祉士実習の受入れ	23人	12人
施設見学の受入れ	50人	51人

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクション 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、特定相談113ケースに対して、サービス等利用計画57件、モニタリング179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2,372人	延964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6,935人	延6,398人
特定相談支援事業	都内全域	180人	延236人

(2) アクション 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

新型コロナウイルス感染症の影響により、総合防災訓練は中止となった。また、地域自治会活動等への参画は図れなかったが、毎月1回の環境美化デイ等をとおして、地域住民との連携に努めた。

(イ) 家族との連携

入所家族連絡会は4回開催したが、新型コロナウイルス感染症の影響により、うち3回は書面での開催となった。また、各ユニット便りや施設通信の発行、オンライン面会の実施により、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

新型コロナウイルス感染症の影響により、継続的に行っている草刈りや外構花壇の整備ボランティアのみの受入れとした。

ボランティア	領域	2 領域	内容	草刈り、外交下段・施設内の畑の整備
	延人数	2 4 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への参加をした。

(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
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を行った。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
消防訓練	1 2 回	1 2 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	0 回	新型コロナウイルス感染症対策のため中止
防犯訓練	1 回	0 回	新型コロナウイルス感染症対策のため中止

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

（１）アクション 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諸課題の情報共有、解決策の検討を行うとともに、確実な進捗管理による効果的な施設運営体制の強化を図った。また、施設収支の仕組みなどについて現場職員に説明する場を設定し、自主運営による施設経営の理解を深める取組を行った。

（２）アクション 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

重度の介護が必要な利用者への安全な支援、職員の介助負担軽減のために、機械浴の積極的な活用、マッスルスーツ、眠りスキャンの試行を行うとともに、業務の効率化のために、議事録作成ソフトの導入を図った。また、施設全体で「５つのレス」の推進に向けた啓発活動を進めてきた。

施設内虐待防止研修の効果測定や権利擁護に関する自己点検・相互点検にグループフォームを活用し、集計業務の軽減、結果の見える化を図り、不適切な支援や虐待等を未然に防ぐ取組の強化に繋がった。

（３）アクション 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

チーフ会議、ユニット会議、各種委員会・部会等を通じて、職員同士が活発な意見交換を行い、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。さらに、新規職員の研修等でも互いの悩みを共有し、自分たちの思いを話し合えるようなグループワークを行った。

グループリーダーの執務室を所属のユニット内事務室とし、グループリーダーと職員とのコミュニケーション機会の拡充を図った。また施設管理職が、定期的

に各ユニットや活動室、またグループホームを巡回し、職員とのコミュニケーションを図るよう努めてきた。

(4) アクション コンプライアンスの推進

さらに、コンプライアンス研修を通して、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%
---------------	------