

東京都七生福祉園

I 入所児(者)の状況

1 児童施設（福祉型障害児入所施設）

令和5年3月31日現在の利用者の現員は84人（一時保護委託2人）で、うち重度である愛の手帳2度の利用者は5人（6.0%）である。発達障害児や被虐待児が増えており、65人（77.4%）が措置入所である。また、養育家庭や児童養護施設、児童自立支援施設等からの入所者は35人で全体の41.7%を占めている。なお、18歳以上の過齢児は4人（4.8%）である。

2 成人施設（障害者支援施設）

令和5年3月31日現在の現員は111人で、うち愛の手帳2度の利用者は44人（39.6%）、障害支援区分5及び6（障害支援区分の平均は、生活介護4.8、自立訓練4.0）の利用者は72人（64.9%）である。平均年齢は59.3歳と高齢・虚弱化が進み、歩行、嚥下及び視覚機能の低下、認知症の発症など、日常生活に介助や医療的な支援を必要とする利用者が増加している。

II 事業展開の総括

人材育成、危機管理対策、権利擁護に関する意識の醸成及び施設環境の整備等への積極的な取組や運営体制の充実・強化等を図り、専門職種との連携により作成した入所支援計画・個別支援計画に基づき、利用者本位の良質かつ適切なサービス提供の徹底、公的役割の継承、地域福祉の向上に努めた。

なお、新型コロナウイルス感染症対策を講じ、可能な限り通常の施設運営の実施に努めたが、感染予防の観点から、一部事業や取組を縮小して実施、又は中止したものがあ

- 多職種との連携や的確なアセスメントにより作成した個別支援計画等に基づく支援を実施した。
- 各種研修やOJT等を強化し、専門性や支援技術の向上・継承を図るとともに、人権意識の徹底に努めた。
- 寮運営について、部門長・グループリーダー制の下、寮を2つのグループに分けて、各グループを担当するリーダーを配置し、運営の充実に向けた体制を構築した。また、各寮のチーフの下にサブチーフを設け、運営の充実に向けた体制を確保した。
- 児童施設では、被虐待児に対する支援の専門性の向上を図るとともに、民間施設では支援が困難な児童を積極的に受け入れ、セーフティネットの役割を果たした。

- 成人施設では、利用者の高齢・虚弱化に対応するため、生活環境の整備を図るとともに、実施機関等との連携により介護保険施設等への移行に取り組んだ。
- 精神障害を抱える利用者について、医療関係者や心理職等と連携し、個々の状況に合わせた対応を実施した。
- 移行先の最新情報を共有し、関係機関との連携や保護者の理解・協力を得て、地域生活移行等を積極的に行った。

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① 権利擁護（虐待防止等）の徹底

虐待防止及び身体拘束の適正化推進の取組を進めるため、事故防止委員会を事故防止・虐待防止委員会に改めるとともに、各部門に虐待防止マネージャーを配置した。利用者の権利を守るため、事故防止・虐待防止委員会において虐待防止対策を協議するほか、職員行動規範や虐待防止ガイドライン等を重ねて周知し、権利擁護に対する職員の意識向上を図るとともに、各種研修等の実施を通じて、介護職員としての専門性の更なる向上を図った（事故防止・虐待防止委員会については、（３）・イも参照）。

「重大事故ゼロ運動」の取組の一環として、１２月を園の「虐待防止月間」と位置付け、標語の募集等を実施し、園を挙げて虐待防止の徹底を図った。その他、eラーニングの虐待防止（総論）研修、過去事例を通じた注意喚起等を実施するほか、全ての職場での職員アンケートの結果を踏まえた意見交換を行うことなどにより、再発防止に取り組んだ。

障害児入所施設では、権利擁護検討委員会において身体拘束が認められる３要件をテーマに職員と事例等を使用しながら検討を重ね、職員の意識向上を図った。また、行動制限解除に向け各寮と副園長、部門長、グループリーダー、児童発達管理責任者とで個別にヒアリングを行い、行動制限解除に向けた支援計画の作成及びモニタリングを実施した。入所児童を対象に行う子どもの権利ノートの配布や説明を、今年度はグループリーダーではなく寮職員が行うことで、職員の理解を深めた。

障害者支援施設では、権利擁護検討会を開催し、虐待防止・人権擁護等について情報共有及び意識向上に努めた。また、身体拘束解除に向けた支援計画の作成及びモニタリングを行った。

事 項	計 画	実 施	内容・協力機関等
事故防止・虐待 防止委員会、 小委員会	36回 (委員会12回、 小委員会24回)	36回	ヒヤリ・ハット報告、虐待 防止・身体拘束廃止に向け た取組、防災等の検討等
権利擁護・虐待 防止に関する研 修受講率	100% (全職員実施)	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、事業 団共通の虐待防止研修(総 論)(eラーニング)の 実施

(2) アクション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3年度の更なる改善が望まれる点
児童	(ア) 利用者支援に必要とされる職員数を確保するための取り組みについて、更なる充実が期待される。 (イ) 支援が難しいケースを担う職員に蓄積されるストレスの緩和策を講じるとともに、更なる専門的な支援技術の習得が望まれる。 (ウ) 管理職と支援現場の職員とのコミュニケーションを取る機会を増やすことにより、職員全体の一体感を高めていくことが期待される。
成人	(エ) (上記(ア)に同じ) (オ) 把握したヒヤリハット事例への対策が有効であったかを検証したり、実施した対策をしくみとして定着させる等、取り組みの強化が望まれる。 (カ) (上記(ウ)に同じ)
短期 (児童)	(キ) (上記(ア)に同じ) (ク) (上記(イ)に同じ) (ケ) (上記(ウ)に同じ)
短期 (成人)	(コ) (上記(ア)に同じ) (サ) (上記(オ)に同じ) (シ) (上記(ウ)に同じ)

グループ ホーム	(ス) ホームとして、新型コロナウイルス感染症に関連するBCP（事業継続計画）を策定することが期待される。 (セ) ホームで働く各職員の気づいたことを集約し、業務改善につなげるしくみを構築していくことが望まれる。 (ソ) 記録を書くうえでの留意点、本人のストレングスに着目した内容となるよう学びの機会を設けることが望まれる。
-------------	---

令和3年度の指摘を受け、令和4年度は以下の取組みを行った。

- (ア) 事業団本部主催の人材確保・育成委員会の園代表委員を中心に、学校訪問や紹介動画のリニューアル、丁寧な現場見学対応等を行った。また、離職防止に向け園の意見を集約し事業団全体で情報共有を行うなどして人材確保・育成に取り組んだ。

ハローワーク以外の民間の媒体も利用し募集を行い、職員確保に繋げた。

将来の雇用に繋がるよう、実習生のアルバイト雇用を行った。

- (イ) 副園長、部門長、グループリーダー等が寮会議に出席し、地域移行や行動制限等の計画の個別ヒアリングを行うなどのスーパーバイズを実施した。

寮会議後に相談会を設け、日々の思いを聞くことで職員のストレス緩和に繋がるよう努めた。また、ななおゼミを開催し、寮職員が他寮職員と情報交換する機会を作った。

巡回相談やアンガーマネジメント研修、CVPPP（包括的暴力防止プログラム）研修を実施し、職員のメンタルヘルスや支援のスキルアップを図った。

- (ウ) 副園長、部門長、グループリーダー等が寮会議へ出席し、情報の共有や意見交換を行うとともに、寮で抱える課題等に関与し課題解決に向けてともに考える場を作った。また、意識的に寮を訪問し、職員とコミュニケーションを図った。

ななおゼミ、チーフゼミに経営者層も参加し、職員との意思疎通の機会とし、議論を深めた。

「権利擁護・事故防止に向けた個人取組目標」を非常勤職員を含む全職員が作成し、管理職との面談を実施、意思疎通の機会とした。

- (エは重複のため省略)

- (オ) 毎月、各寮会議にて、ヒヤリ・ハット内容や改善策の検討、対策の有効性等を確認した。あわせて、次月の支援目標に再発防止策を盛り込み、実効性の確認を行った。

経営会議メンバーによる事故防止・虐待防止委員会において月間の報告や、対応策等の周知、情報共有を行った。

副園長、部門長、グループリーダーを含むチーフ会議メンバーにて、年間のヒヤリ・ハット事例を分析した。そして、傾向や対策の検証、提案を含め総括し、部門内全職員へ周知を行った。

(カ～シまでは重複のため省略)

(ス) 新型コロナウイルス感染症対策については、園全体のマニュアルをもとに、これまでの経験を踏まえ、各ユニットの個別状況に合わせた見直しを随時行った。BCP作成については、園の検討状況を踏まえグループホームでも検討していく。

(セ) 直営のあおばにおいて職員会議を定期的に実施するなかで、日々の支援内容の見直しや、環境整備等の意見交換の場が確保できた。

委託先ユニットにおいても定期訪問の機会を設け、世話人からの聞き取りや支援員とのコミュニケーションを積極的に図った。

(ソ) 支援にあたる職員が「記録の書き方」研修に参加、会議で職員に共有した。これを機に、従来の課題に着目した記録・計画から、ストレングスに着目した記録・計画へ見直しが進んだ。

また、令和4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

利用者相談会を年間計画に基づき行うとともに、寄せられた苦情・要望には、丁寧に対応した。

第三者委員(人数・属性等)	計画回数	実施回数
5人(社協職員、障害者施設施設長、高齢者施設事務長、専科講師、傾聴ボランティア)	31回	28回

ウ 利用者満足度調査の実施

園におけるサービス内容について、可能な限り利用者の意向を汲み取るよう、利用者の特性を踏まえ、職員が調査票を読み上げて回答を聞き取る、複数の選択肢や写真を提示するなど、調査方法を工夫して実施し、その結果を令和4年度の入所支援計画・個別支援計画の作成や行事の設定・変更に反映させ、適切な支援につなげた。

障害児入所施設では、月1回の寮会議の前に児童から要望を聞き、寮会議で検討し、その結果を児童に伝えていく取組を継続して実施した。

障害者支援施設では、個別支援委員会において、令和4年度も継続して調査を実施した。

実 施 内 容（テーマ）	実施時期
利用者要望調査（児童）（生活全般について）	2月
利用者満足度調査（成人）（生活全般について）	12月～1月
日中活動利用者意向調査	10月
短期入所者アンケート	第三者評価時及び 利用の都度実施

（3）アクション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

個人情報保護に関する職員の意識啓発、事故防止を徹底するため、研修等、機会を捉え注意喚起するとともに、園で作成した「個人情報の手渡し・持出し・移送手順書」を用いて、個人情報の適切な管理・取扱いの徹底を図った。また、「情報セキュリティ対策基準」に基づき対応を行った。

イ リスクマネジメントの徹底

- （ア）事故報告やヒヤリ・ハット報告を分析し、リスク発生の傾向を探ることで、利用者支援に活かすとともに、事故の未然回避に努めた。また、ヒヤリ・ハット月報を作成し、毎月の事故防止委員会やチーフ会議等で報告・共有し、事故防止に向けての注意喚起を図った。児童施設では、他害、服薬、危険行為のヒヤリ・ハット報告が多い。成人施設においては、これらに加え、転倒のヒヤリ・ハット報告が多くなっている。
- （イ）利用者の安全確保を目的として設置した見守りカメラを活用し、転倒事故等の際の確認・検証を行った。また、屋外カメラの映像は、利用者の無断外出時の搜索や園敷地内での防犯対策にも活用した。
- （ウ）各寮にチーフを配置し、連絡・調整・指導役として位置付けるとともに、チーフを補佐するサブチーフを配置し、寮の運営体制の強化を図った。
- （エ）各種マニュアルについて、職員が常に確認できるようにして周知徹底を図るとともに、適宜見直しを行った。
- （オ）障害児入所施設の利用者を対象に、外部講師や「心とからだの育成委員会」による非行防止・対人関係向上に関する講座を開催した。
- （カ）開かれた施設運営を行うため、苦情解決第三者委員（相談員）の活動支援や、ボランティアや実習生の積極的な受入れ及びアンケートによる意見聴取等に努めた。
- （キ）職員の心身の健康保持と支援力向上を図るため、巡回心理や巡回精神科医による個別相談やメンタルヘルス研修を実施した。

事 項	計 画	実施回数	内 容 等
事故防止・虐待防止 委員会、小委員会 【再掲】	36回 (委員会12回、 小委員会24回)	36回	ヒヤリ・ハット報告、虐待防止・身体拘束廃止に向けた取組、防災等の検討等
救急救命講習会	4回	4回	全職員悉皆(3年に1回)
児童向け講座	13回	13回	問題行動の抑制、改善や良好な対人関係の構築を目的とした講座

ウ 感染症対策、新型コロナウイルス対策の徹底

ノロウイルス等の感染症に適切に対応するとともに、「感染症予防強化期間」や「食中毒予防強化期間」を設け、研修や啓発、スタンプ検査等を実施した。

また、新型コロナウイルス感染症対策として、以下の取組を行った。

- (ア) 看護師による防護衣等着脱指導及び標準予防策の徹底
- (イ) 職員一斉PCR検査の実施(週1回)
- (ウ) 園内研修の実施及び外部のオンライン研修、オンデマンド研修への参加
- (エ) 利用者の健康観察及びワクチン接種

なお、外部から感染症を持ち込まないための取組として、面会・外出・外泊を一部制限してきたが、令和4年度から段階的に緩和した。

入所利用者に新型コロナウイルスの感染者が発生した際には、園で作成した「新型コロナウイルス感染症対応マニュアル」に基づき対応した。

事 項	計 画	実 績	内 容 等
感染症対策会議	感染症発生時	月2回及び 随時開催	新型コロナウイルス対策等について、経営会議において随時検討
感染症対応研修	2回	2回	感染防止対策の基本、嘔吐処理手順等

(4) アクション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強化

地域生活を営むために必要な生活能力の向上を図るため、児童自活寮における自活訓練事業及び成人らすぐ寮における自立訓練(生活訓練)事業に取り組んだ。また、グループホーム等の移行先に関する最新情報を共有し、移行を進

めるとともに、就労定着、地域生活の安定、地域支援者への相談等、きめ細かな体制でのアフターケアを実施し、地域で安定した生活が送れるよう定着を図った。

障害児入所施設では、児童支援部門地域移行委員会で作成した「地域移行支援に関する手引き」を活用し、利用者や保護者等に対し、情報提供を行い、地域生活移行に向けた支援を積極的に行った。また、成人施設への移行を希望する利用者についても、保護者や関係機関と連携しながら、本人に合った移行を進めた。さらに、地域生活への移行までの間、地域の障害福祉サービスの活用を図った。

障害者支援施設では、利用者の自己実現及び可能性の追求を目的に、自立訓練（生活訓練）事業を推進した。日中活動支援グループと協力し、働く上で必要とされる基本的スキル獲得のための支援を実施するとともに、IADL（手段的日常生活動作）の向上を目指した支援や、心理職によるSSTや個別指導等、利用者の生活を包括的に支援する体制を整えた。

＊地域生活移行

	計 画	実 績
自活訓練事業等実施者数	【成人】 6人	【成人】 1人
	【児童】 8人 (うち過齢児 7人)	【児童】 8人 (うち過齢児 7人)
地域生活移行者数	【成人】 2人	【成人】 1人
	【児童】 8人 (うち過齢児 8人)	【児童】 13人 (うち過齢児 4人)

＊地域や他施設への移行に向けた取組

	計 画	実 績
グループホーム等見学	20回	52回
介護施設見学	3回	8回

イ 家族再統合へ向けた取組強化

障害児入所施設において、親子宿泊室の活用や関係者会議を行うなど、家族再統合へ向けた取組を行った。

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① 高い専門性を発揮できる職員の育成 及び

アクション④ 質の高い人材の確保・定着

ア 質の高い人材の確保・定着の充実

事業団事務局が実施する人材確保の取組に職員を参加させるとともに、施設見学希望者の受入れなどを実施した。事業団事務局が開催する採用説明会のほか、園独自にハローワークやWeb募集広告を活用するなど人材確保に取り組んだ。

イ OJT推進体制の強化

新任・転入職員に対し、年度当初に4日間の集中研修及び研修計画に基づく実務研修を実施し、人権意識を徹底した上で職場の理解を深め、業務への誇りを持つなどの動機付けを行い、職務への取組意欲を引き出した。また、配属先でも、各種マニュアルを整備した上で、中堅・ベテラン職員によるチューターを活用しながらOJTを着実に実施し、支援技術はもとより、日々の正確な引継ぎや一貫した方針に基づくチームによる支援方法を学べるよう、育成の強化を図った。中途採用者についても、採用時に研修を実施した。

障害児入所施設では、児童発達支援管理責任者や部門長・グループリーダーが寮会議に参加し、スーパーバイズを行った。

障害者支援施設では、利用者の高齢・虚弱化に対応し、支援技術の向上を図るため、介護保険施設職員を講師に招き、現在の生活環境下における支援方法等に関する研修を行った。

支援業務に関する参考図書を購入するとともに、資格取得支援制度の紹介パンフレットなどを職員が目にする場所に配置し、職員の知識強化を図った。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

令和3年度に設置した「研修等人材育成調整会議」において、園全体の研修の調整と進行管理を行った。事業団が行う研修（職層別研修、課題別研修）、園独自の研修、外部機関が実施する研修を活用、組み合わせ、個々の職員が必要な時期に必要な研修を受講できるよう、総合的に調整した。

園独自の研修については、園職員として必要な基礎知識を習得する「基礎・基盤」と、知的障害児・者に関する専門知識・支援技術などを習得する「応用・発展」に再編し、計画的・効果的に園職員の資質向上を図るよう努めた。

	研 修 内 容	参加人数	実施時期
基礎・基盤	①イントロダクション		
	・新任・転入職員オリエンテーション	19人	4月上旬
	・年度途中採用時研修	延6人	採用の都度
	・地域支援研修（GH見学を含む）	延15人	8月・9月
	②基礎力養成		
	・記録・支援計画の書き方	11人	8月
	・感染症研修	11人	8月
	③反復学習		
	・コンプライアンス推進研修	延33人	1月～2月
応用・発展	・人権研修（福祉保健局研修を含む）	延37人	6月～2月
	・救命救急講習会	延80人	7月～10月
	①園共通		
	・実践的自閉症研修	9人	9月
	・アンガーマネジメント研修	12人	11月
	・感染症（嘔吐）対応／ワールドカフェ（新任職員懇談）	12人	12月
	・調整力発揮	10人	12月
	・事例研究発表会	24人	12月
	・CVPPP（包括的暴力防止プログラム）	13人	2月
	②障害児領域		
	・施設見学受入れ・ななおゼミ参加	中止※	11月
	・ななおゼミ（児童9回）	延40人	5月～3月
	③障害者領域		
	・特養職員による介護技術研修	6人	1月
	・ななおゼミ（成人11回）	延41人	5月～2月
	④その他		
	・地域福祉・相談支援連絡会研修	9人	2月

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

上記の他、東京都社会福祉協議会や東京都福祉保健財団等が実施する研修にも積極的に参加した。

エ 高い専門性を発揮できる職員の育成

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2人 実践2人	基礎2人 実践2人

オ 外部専門家、外部医師等との連携

障害児入所施設では、ケース会議に巡回心理や巡回精神科医が同席して、個別の支援課題に対応する検討を行い、専門的な支援の充実を図った。また、各寮会議にもアドバイザーとして出席し、的確なアセスメントに基づく支援や児童一人ひとりに対する環境整備の検討などを行った。

障害者支援施設では、ななおゼミのグループワークに外部講師2名（心理・精神科）が参加、職員個々が抱える支援の悩みに対し、専門立場から肯定的な意見をもらうことで職務意欲の向上につながった。また、日中活動の会議では活動場面における困難ケースについて多角的なアドバイスを受け、具体的な支援方法が明確化された。

職員に対しては、利用者支援に関する職員の課題や職員自身の抱える悩みについて「職員が相談できる第三者」として、外部専門家や外部医師による巡回相談及びメール相談を実施したほか、外部専門家によるメールマガジンを配信した。

（２）アクション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

障害児入所施設では、民間施設では支援が困難な児童について、児童相談所等と連携し受け入れることで社会的養護機能を果たした。特に、一時保護委託の要請については可能な限り積極的に対応した。

障害者支援施設では、「都立障害者支援施設等の利用調整に関するガイドライン」に基づき、入所調整会議を経て、地域での生活が困難な利用者について実施機関と連携して対応した。

イ 専門的な支援の充実

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の基礎研修を3人が、更新研修を4人が受講した。また、研修の充実や的確なアセスメントの実施、園内外の専門職との連携を図り、適切な入所支援計画及び個別支援計画を作成し、専門的な支援の充実を図った。

障害児入所施設では、利用者や家族のニーズ、長期・短期目標などを書き出し、これに沿った入所支援計画を設定することで、より利用者本位で専門的な支援につなげた。また、特別な支援が必要な被虐待児等に対する支援の専門性向上を図るため、巡回心理や巡回精神科医によるコンサルテーションを継続し、的確なアセスメントに基づく支援や児童一人ひとりに対する環境整備の検討等を、園内専門職とも連携しながら行った。専門的な対応が必要な発達障害のある利用者や精神科病院に通院している利用者については、関係機関との連携を一層強化し、積極的な支援を行った。

障害者支援施設では、高齢・虚弱化に対応するため、高齢化対策委員会等で利用者の実態・状況等を把握し、日中活動内容も含め、支援のあり方などについて協議・検討を行った。利用者の個別の状態等により、要介護度の高い利用者については、保護者や関係機関等と連携し、介護保険施設等への移行を図った。また、精神障害を抱える利用者については、個々の状況に合わせた職員の支援力向上を図るとともに、医師や心理職と連携し、個別対応を実施した。保護者の高齢化など、財産管理上の課題のある利用者には、成年後見人制度について情報提供等を行い、制度の活用を進めた。

＊心理職員による利用者のケア

項 目	計 画	実 績
個別面接	延1,064人 (全214人中88人、 41.1%)	延1,141人 (全214人中102人、 47.7%)

() 内は、全入所者のうち心理面接等を実施した利用者の人数及び割合を示す。

ウ 生活環境・日中活動の充実

生活環境面において、障害児入所施設では、園庭外観の環境整備や個室化等の利用者特性に応じた環境整備等を行い、より安心感の得られる居住環境の確保に努めた。

障害者支援施設では、利用者的高齢・虚弱化への対応として、廊下の床暖房化等、ハード面の整備を行った。また、利用者のプライベートや個別性の保護を目的に、これまでに成人寮4か寮の個室化工事が終了、残る2か寮についても順次個室化工事を進めていく。

日中活動面においては、就学前の利用児童を対象とした日中保育において、言語聴覚士が「ST活動」を実施した。

理学療法士・心理職・言語聴覚士と福祉職員が連携してプログラムを実施することにより、利用者の身体機能の維持・向上にも寄与するなど、日中活動の充実を図った。さらに、講師を招いて実施している高齢者を中心とした特別活動では、安全に活動できるよう利用者個々の特性やニーズに合わせたプログラムを提供した。

作業環境の整備では、利用者がいきいきと働き、活動できる活動の場を提供するため、施設・設備の修繕や活動室の床の改修工事等を行った。また、高齢・虚弱な利用者も可能な限り継続して日中活動に参加できるよう、委託車両による寮から活動場所への送迎サービスについて、効率的な運行を継続した。

エ 特色ある取組の充実

障害児入所施設では、男子については自活寮で、女子については高年1寮の女子自活エリア（居室、ダイニングルーム等）にて、自活訓練及び自活体験を行っている。令和4年度は7人が利用した。

グループリーダーやチーフが様々な支援課題について、職員の抱える悩み事を吸い上げ、児童寮会議や寮会議の場において意見交換を行った。また、各寮会議に巡回相談（心理）を定期的にコンサルタントとして招き、職員のスキルアップを図った。

個々の職員が虐待防止の視点から支援を見直す機会として、サブマネージャー等をファシリテーターとして、全職員を対象にしたグループワーク（ななおゼミ）を実施した。

関係機関との連携の重要性や役割などを知ることを目的に、外部研修として、成人施設職員との交流を予定していたが、新型コロナウイルス感染症対策のため延期、結果的には中止となった。

支援困難児童に対しては、専門職や医師を交えたケースカンファレンスを病院等で実施し、支援方法についての検討を行い、助言を受けた。

障害者支援施設では、他施設での支援が困難な方や、保護者からの虐待疑い等、地域での支援が困難な方などからの短期入所の受入れ要望等に対応するため、コロナ禍による受入れ制限も付した中、可能な限り個々のケースに応じ、実施機関との協議や関係機関との連携を図り、受入れを行った。また、成人支援部門においても、全職員を対象としたグループワーク「ななおゼミ」を開催し、サブマネージャーとチーフが事務局を担い、「事例から『事故や虐待につながること、予防すること』について話し合おう」をテーマに話し合い、利用者支援の質の向上につなげた。

就労移行支援事業では、就労継続支援B型を利用希望する学生等10人に対しアセスメントを実施し、アドバイスを含めた評価を行った。

（3）アクション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

新型コロナウイルス感染症対策を講じた上で、保育士等実習生の受入れや施設見学の受入れ等にできる限り対応した。

事 項	延計画人数	延実績人数
保育士等実習生の受入れ	800人	659人
教職課程の介護体験受入れ	30人	10人
高校生等実習生の受入れ	100人	65人
施設見学の受入れ	140人	60人

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクション① 地域で暮らす障害者・障害児を支援

ア 短期入所事業

短期利用の現状から、養育困難な児童や成人施設への入所待機者などの利用形態が増加しているため、実施機関や相談支援事業所等との連携強化に努めた。令和4年度は、新型コロナウイルス感染防止の観点から受入れを中止している事業所があるため、重度な児童の新規申込みが多かった。

イ 一時保護委託

児童相談所の一時保護所や民間施設での受入れが困難な児童についても、児童相談所と連携を図り積極的に受け入れ、セーフティネットの役割を果たした。

ウ 就労移行支援事業

利用者の多様化するニーズに対応した個別の支援や訓練内容の改善に取り組み、アセスメント機能を強化した基礎訓練を提供した。また、利用者確保のため、地域の就労センターやハローワークを定期的に訪問し、利用希望者の情報収集に努め、見学者や体験利用につなげ、令和5年度に向け新規利用者1名を確保した。

エ グループホームの運営

直営で運営している「あおば」を中心としたグループホームでは、新型コロナウイルス感染症の拡大により日常的な予防や外出制限等、安全対策に努めながらできるだけ地域生活に配慮した対応ができるよう、世話人とも協議しながら支援を行った。また、ホーム内で感染者が出た際には、迅速な対応に努め、感染拡大を防ぐことができた。

さらに「運営業務委託評価制度」により、委託運営しているグループホームの支援力向上と質の高いサービス提供を図っている。

オ 相談支援事業

日野市障害者生活・就労支援センター「にこわーく」を活動拠点として、特定相談支援事業所「ここななお」による計画相談支援及び日野市の地域生活支援事業である「日野市障害者等相談支援事業」において、丁寧な相談支援に取り組んだ。市内の相談件数の増加に対応し、新規相談者45名に対し、必要な情報提供を行うなど積極的に取組を進めた。

カ 日野わーく・わーく

事務局として、加盟団体をはじめ、企業、商工会、NPO等と連携し、共同受注、生産・商品開発、共同販売に取り組んだ。新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、11月頃より外部販売や日野市役所での合同販売の機会を持つことができた。また、SDGsの取組の中で製作した消臭剤を12月に商品化し販売を開始した。今後、販路の開拓や啓発活動を進めていく。

キ 就労チャレンジ支援事業

日野市からの委託を受けて、障害者生活就労支援事業及び市内障害福祉サービス事業所利用者が参加するアセスメント事業「日野市障害者就労チャレンジ支援事業」を実施した。就労訓練では、個々のニーズに合わせた就労訓練に努め、アセスメントを実施した。

サービス内容	対象地域	計 画	実 績
短期入所事業（児童）	都内	延 1, 000人	延 244人
短期入所事業（成人）	都内	延 410人	延 261人
短期入所事業（公益事業）	日野市	延 146人	延 44人
就労移行支援事業	都内	延 1, 400人 就労目標 3人	延 915人 就労者 0人
特定相談支援事業	日野市	相談延 450回	相談延 970回

（２）アクション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

地域から都立七生特別支援学校高等部に通学する生徒を対象に、児童自活寮にて体験利用を受け入れ、地域児童の自立支援の役割を担っているが、新型コロナウイルスの感染防止のため実施を控えた。

就労移行支援事業において、特別支援学校の通学生を対象とした就労体験（職場実習）を受け入れた。また、就労に向けてアセスメントを行った。

加入する日野市内社会福祉法人ネットワークでの具体的な活動はなかったが、各団体の活動状況の把握に努めた。

イ 多様な主体との連携

ハローワーク、関係機関、企業等と連携して、利用者就労や定着のための支援、職場開拓を行った。

また、日中活動支援において屋外作業のボランティアを受入れたが、日常活動支援、外出付添支援、行事活動支援等のボランティア受入れは中止した。

ボランティア	内 容	実 績
	日中活動支援	延 409人

ウ 地域との連携・協力関係の強化

例年、地元のお祭りや地域主催行事、関係機関の催しに出店するなど、地域との交流を行うほか、地域の福祉団体へのプール貸出し等、施設を開放しているが、令和4年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のために中止した。

日野市の地域自立支援協議会及び各部会、障害者就業支援連絡会等に参加したほか、障害者週間イベントとして日野市が主催するパネル展示に協力した。

内 容	対象者・実施回数・参加者数等	
児童自活寮体験利用	七生特別支援学校高等部生徒を対象	中止※
プール等の開放	地域の障害者団体等	中止※

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

エ 災害・防犯対策の取組強化

大規模な災害が発生した場合においても、施設機能を維持するとともに利用者の安全を確保するため、防災訓練年間計画を策定し、定期的な訓練を実施するとともに食糧等の備蓄を行った。訓練は、平日だけでなく夜間や休日、また地震や火災などの想定のほか、園の立地条件を踏まえ、崩れを想定した訓練も実施した。また、職員住宅居住者の迅速な参集・応援を求めるために設置している緊急放送用のスピーカーや園内連絡手段として整備したトランシーバーの活用訓練等も併せて行った。さらに、事業団合同防災訓練への参加のほか、炊出し訓練を実施した。

また、日野市や近隣施設との協定に基づく防災・防犯に関する協力関係を強化するため、平成30年度から近隣3施設による連絡会を設置し、緊急連絡網を作成している。日野市と福祉避難所協定を締結しており、日野市が主催する福祉避難所開設訓練に参加するなど、地域における非常時の態勢強化を図っている。

事 項	計 画	実 績	内 容
児童施設防災訓練	9回	9回	火災や地震、日中・夜間・休日等を想定した避難・通信訓練等
成人施設防災訓練	5回	5回	
活動支援棟防災訓練	12回	12回	
グループホーム防災訓練	各ユニット 2回	12回	火災等発生時を想定した避難訓練

4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

(1) アクション② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

障害児入所施設及び障害者支援施設の個室化等を計画的に進めており、令和4年度は児童寮1か寮、成人寮1か寮の改修工事を実施した。また、寮の外壁改修

や屋上防水工事、寮内の改修など、老朽化している施設、付帯設備、備品等の修繕、更新を進め、安全で快適な環境の確保に努めた。

(2) アクション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

障害者支援施設の高齢虚弱利用者が多い寮には、居室へシルエットセンサーを導入し、安全確認や効率的な支援の提供、検証に繋げた。また、大容量調理が可能なトロミ剤飲料攪拌機を追加導入し、利用者の重度化が進んでいる寮において、職員の身体的負担の軽減を図った。

(3) アクション④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

研修等人材育成調整会議を随時開催し、研修に係る事項の検討及び情報共有等を実施した。また、寮会議等への副園長、部門長、グループリーダーの出席や寮巡回を行うことにより、職員とコミュニケーションをとり、利用者支援の助言等を行った。

シルバー人材センターの活用など、間接業務を一部委託化することにより、職員の負担軽減に努めた。

(4) アクション⑤ コンプライアンスの推進

施設全体のガバナンス強化のために、集団視聴形式によるコンプライアンス研修を実施し、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%
---------------	------

