

東京都八王子福祉園

I 施設概要

所在地	東京都八王子市西寺方町76
-----	---------------

事業種別			定員
指定 管理 事業	第1種社会福祉事業	障害者支援施設	生活介護 180人
			施設入所支援 160人
事業	第2種社会福祉事業	短期入所事業	10人
自主 事業	第2種社会福祉事業	特定相談支援事業	—

II 平成31年度の運営方針

当園は、「一人ひとりの笑顔を大切に」という運営理念を掲げ、「利用者本位のサービス」「地域との連携」「職員のやりがい」を運営方針として、利用者本位で質の高いサービスの提供に取り組んでいる。「事業団中期経営計画」の最終年度にあたる平成31年度は、引き続き計画に掲げる各種取組を推進するとともに、これまでの成果や課題、園を取り巻く情勢の変化を踏まえ、今後の園のあり方について検討していく。

- 1 利用者が安心して生活し、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、質の高いサービスを提供する。
- 2 これまで都立施設が担ってきたセーフティネットとしての公的な役割を引き続き果たすため、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れる。
- 3 質の高い人材の安定的な確保に向けた取組を強化するとともに、高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成するため、人材育成に取り組む。
- 4 利用者の権利擁護を推進するとともに、風通しの良い職場づくりに取り組む。また、個人情報保護、情報セキュリティ対策及びリスクマネジメントを徹底する。
- 5 地域社会の具体的なニーズを把握し、積極的に対応するとともに、地域と利用者との交流等を通じ、地域との連携を強化し、地域社会に貢献する。

III 実施計画

平成31年3月1日現在の利用者平均年齢は、58.3歳である。また、障害支援区分判定では、区分6が118人で82.5%、区分5が23人で16.1%、区分4が2人で1.4%、合わせて143人となる。着実に高齢化と同時に介護面での重度化、医療面での重篤化が進行している。こうした利用者の状態変化に伴う諸課題に的確に対応し、利用者一人ひとりの特性に応じたきめ細かく質の高いサービスを提供する。

さらに、障害者の地域生活を支える取組を進め、地域の多様な主体と連携し、地域福祉の向上に貢献していく。

また、部門長・グループリーダー制のもと、人材育成の体制づくりとリーダー的な役割を担う中堅職員の人材育成を強化する。

そのため、平成31年度は以下のように取り組む。

1 質の高いサービスの提供

(1) 専門的な支援の充実

ア 利用者が安心して暮らすとともに、充実した日中活動や適切な社会参加ができるよう、「くらしのプラン（個別支援計画）」を作成し、一人ひとりに合った質の高いサービスを提供する

イ 高齢化・重度化に対応して、胃瘻やたんの吸引、インシュリン注射、浣腸などの日常的な医療ケアを適切に実施するとともに、加齢による機能低下等に応じた暮らし替えを進めて、安全・安心の生活ケアを提供する。

ウ 利用者の機能維持に対する意識を高め、リハビリ専門職のアドバイスを受けながら、生活棟職員が日常生活の中で機能維持プログラムを実践していく。

エ 強度行動障害のある利用者への専門的支援に取り組むとともに、心理的課題や精神的ストレスの軽減を視野に入れた心理活動プログラムを実施する。

* 心理職による利用者へのケア

実施人数 35人	延べ 1,000人程度
----------	-------------

(2) 生活環境・日中活動の充実

日中活動プログラムについても、引き続き、利用者の高齢化・虚弱化等の状態像の変化や多様化するニーズに対応した活動プログラムを提供するとともに、日中活動調整会議にて見直しを行い一層の充実を図っていく。

* 活動支援センタープログラム

プログラム数	29種	①作業的な活動・運動的な活動 …作業トレーニング、レク・スポなど ②趣味的な活動 …陶芸、造形、音楽リトミックなど ③穏やか系の活動 …りらく、スヌーズレンなど
--------	-----	---

(3) 地域生活移行への取組強化

ア 個別支援計画に基づき、地域生活移行を望まれる方に対して利用者家族・援護実施機関の理解と協力を得たうえで、地域生活移行支援を行う。地域生活移

行を推進するため、支援を担当する職員は地域支援コーディネーターと連携して援助を行う。

イ 関係機関との連携を図り、地域生活移行を可能にするための社会資源の確保に取り組む。

ウ 事業団運営のグループホーム設置について具体的課題の検討を行い、設置に向けて取り組むことで、八王子福祉園利用者の選択性のある暮らしを確保し、地域生活移行を推進する。

地域生活移行者数	1人
----------	----

2 サービス内容の検証・改善

(1) 福祉サービス第三者評価の活用

平成30年度は、平成29年度に引き続き「障害者支援施設」及び「短期入所」について受審し、いずれも全ての標準項目について基準を満たしている旨の評価を受けた。

ア 特に良い点として以下の点が評価された。①②は両事業共通、③は「障害者施設」、④は「短期入所」に対し受けた評価となっている。

- ① 地域との連携を基本方針とし、セーフティネット機能を果たすことで地域から信頼を得ている。
- ② 園内に設けられた健康推進科では、疾病に応じた診療が行われていて入院も可能であるなど利用者及び保護者の安心に繋がっている。
- ③ 大規模災害への備えとして事業継続計画、震災対応マニュアルを作成して訓練を行い利用者の安全確保を図っている。
- ④ 将来の親亡き後のために、入所施設・グループホーム入居に向けた練習を目的とした短期入所利用も増えている。

イ 更なる改善が望まれる点として以下の点が指摘された。3点全て両事業共通となっている。

- ① 支援の基本に「園運営理念」「職員行動規範」が示されているが、運営理念は策定間もないため、具体的支援に反映することに期待される。
- ② 利用者の高齢化・重度化に伴う支援の多様化に適応した施設・設備の維持管理並びに改修に対する抜本的な取り組みに期待される。
- ③ 年間を通じて服薬に関するヒヤリハットが見られており、配薬ルールの見直しなど、更なる改善に期待される。

ウ イの更に改善が必要な点は以下のように改善していく。

- ① 「園運営理念及び方針」をイメージ化されたシンボルマークとして、園だより棟だよりに掲載したり、各グループの運営目標のベースに据えることで、個々の職員に具体的イメージとして浸透させていく。
- ② 当面、利用者や職員の負担軽減に寄与する物品を購入する事等により対応

し、東京都と協議をしながら大規模工事が必要となる設備の導入を進めていく。

- ③ 服薬支援マニュアルについては、支援の実情把握、及びヒヤリハットや事故報告の都度行う取組を積み重ねることにより、見直し及び周知を図っていく。

(2) 苦情解決制度の充実

家族連絡会開催時には全管理職が出席し、同日開催される各棟家族懇談会において、ご家族等から意見要望を聴取していく。

また、家族連絡会開催日等に苦情解決第三者委員に来園していただき、ご家族等から意見要望を聴取し、相談を受け付ける。こうした要望等は、苦情解決委員会で迅速に対応していく。

第 三 者 委 員	相談実施回数
2人（行政経験者、学識経験者）	年5回

(3) 利用者満足度調査

園のサービスについて、利用者満足度調査により利用者から意向を伺い、より一層のサービス向上を図っていく。

実 施 内 容	実施時期
園のサービスに関する満足度アンケート	11月

3 公的な役割の強化

(1) 特別な支援が必要な利用者の受入れ

最重度の知的障害者や強度行動障害のある知的障害者など民間施設では対応困難な利用者等を受け入れる。具体的には「都立障害者支援施設の利用調整に関するガイドライン」を踏まえ、「利用調整委員会」によって、透明性・公平性を確保しつつ円滑な入所を進める。

また、地域で虐待を受けた障害者などの相談について、一時保護等緊急の対応を行うために、地域支援コーディネーター、生活支援員、医師や心理職などの多職種が連携して在宅障害者のセーフティネットとしての機能を果たしていく。

(2) 専門的な支援技術等の普及啓発

当園で培われてきた障害福祉に対する理念や重度知的障害者に対する支援技術のノウハウを伝え、将来の福祉サービスを担う人材の育成のために、実習生等の受入れを積極的に行っていく。

事 項	延人数	内訳
保育士等実習生の受入れ	580人	養成校より受入れ
教職課程の介護体験受入れ	10人	東社協調整により受入れ
インターンシップ受入れ	10人	東社協調整により受入れ

4 人材確保・育成の充実強化

(1) OJT推進体制の強化

新規採用職員（契約・1級職）については、新任職員人材育成計画に基づき、園及び事業団職員としての資質並びに能力の向上を目的に、支援部門の生活支援グループの各棟及び活動支援グループにそれぞれチューターを配置する。また、外部専門家による研修を実施する他、チューター自身の育成のための連絡会を定期開催し、チューター同士の情報共有や意識の向上を図る。

2年目以降の新任職層（契約・1級職）についても、求める役割を明確にすることで、引き続き個々のスキルアップと意欲喚起を目指す。

中堅職層（2級職）に対しては、各グループの中核的役割を担うべく、職層に求める役割を明文化すると共に、計画的な配置や委員会等での業務を通じてOJTを進め、中核職員としての育成を図る。また、今後リーダーとしての役割を期待する職員には、そのノウハウを身につけることを目的に、2級職のベーシック業務に加え、リーダーシップ業務を付帯する。

指導職層（3級職＝サブマネージャー）については、グループリーダーへの登用と管理職層及び監督職層からのOJTを行うと共に、グループの運営や委員会、会議等の進行管理を担うことを通じて育成を図る。

人材育成が一つのスパイラルとして途切れることのない様、職場全体で人材育成に取り組む風土を醸成する。

(2) 計画的・効果的な研修の実施

人材育成を図るために、OFF-JT（職務を離れての研修）を有効に活用していく。研修の実施にあたっては、集合研修だけでなく、体験型の研修や職員が講師となって行う相互研鑽型の研修など、受講者のニーズをふまえた効果の高い手法を採用する。

園内で行われる研修を有効に活用し、自己啓発の一環として計画的に受講するために、新規職員を除く全職員が「個別研修計画書」（私の研修プラン）を作成する。研修受講後は、研修振り返りシートを記入する。個別研修計画の作成、まとめの提出にあたっては、グループリーダーと面談を行う。グループリーダーは育成のための助言・指導を行う。

研 修 内 容		対 象 者	実 施 時 期 等
虐待防止研修（3回実施）		全職員	通年
スキルアップ研修（指導職向け）		グループリーダー サブマネージャー	適宜
スキルアップ研修（チューター向け）		チューター	
スキルアップ研修（リーダー向け）		指名職員（2級職）	
新任研修（4回）		新人職員	通年
課題別研修	他職場体験	中堅職員	後期
	支援技術の向上 （障害特性の理解・高齢知的障害者の支援など）	全職員	通年
	介護技術の向上 （介護技術の基礎・嚥下・医療など）	全職員	通年
	リハビリ講習会	全職員	年2回
	強度行動障害の理解 （実践編・応用編）	全職員	適宜
	意思決定支援の理解 （個別支援計画作成）	全職員	12月
	看取りケア	全職員	7月
	職員のためのリフレッシュ講座	全職員	適宜
危機管理	リスクマネジメント研修 （初級・中級・リスクマネージャー）	対象職員	通年
	薬に関する研修	全職員	6月
	感染症対策研修	全職員	11月
	救命救急講習会	悉皆	通年
資格認定	応急手当普及員研修	指名職員	—
	痰の吸引（不特定）研修	指名職員	—
	相談支援従事者研修	指名職員	—
	サービス管理責任者研修	指名職員	—
	強度行動障害支援者養成研修	指名職員	—
サービス発表会		全職員	12月
係内研修（民間施設視察・オムツ研修・嚥下研修など）		全職員	適宜
外部研修（事業団・東社協等）		指名・希望職員	適宜
派遣研修（全国的障害者福祉大会等）		指名・希望職員	適宜

5 運営体制の強化

(1) 権利擁護（虐待防止）の取組強化

園虐待防止委員会において、虐待防止マニュアルの見直しや周知等について検討するとともに、「身体拘束解決に関する支援計画書」や「支援経過報告書」について審査を行う。

虐待防止委員会では、虐待事案が発生した場合の聴き取り等の事実確認や改善策の検討を行う。通報等に関しては、迅速に関係職員を招集して、対応策を検討する。

また、園内で虐待防止研修を悉皆として実施し、虐待防止にかかる理解を深めるとともに施設職員としての行動規範を徹底する。

(2) 外部専門家、外部医師等との連携

作業療法士、理学療法士が施術及び棟職員に対するアドバイスをを行いながら、日常的な機能維持プログラムを実施する。また大学准教授（作業療法士）を講師に招へいし、各生活棟のリハビリ担当者を窓口として、定期的な生活機能評価を実施し、機能維持プログラムの成果をモニタリングしながら、プログラムを進めるほか、研修を実施して、リハビリ的な視点を活かした生活支援を学ぶ。

(3) 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

事業団並びに園で定めた個人情報保護及び情報セキュリティ対策に関する各種規程を遵守し、個人情報保護や情報セキュリティ対策に取り組む。

(4) リスクマネジメントの徹底

リスクマネジメント委員会が中心となり、ヒヤリハット事例の集計・分析を月単位や四半期単位で行い、グループリーダー会議の場などで検証・討議を行うことにより、事故防止に努めていく。

単独外出や利用者の急病急変に備えた対応訓練を計画的に実施する。訓練結果に基づくマニュアルの改訂も必要に応じて行っていく。

インフルエンザやノロウイルスをはじめとする感染症の拡大や食中毒の発生を防止するため、利用者及び職員に対するワクチン接種や夏季における食中毒防止月間の設定などを行っていく。インフルエンザ流行期には、東京都感染症情報センターからの情報をもとに注意喚起していく。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
リスクマネジメント委員会の開催	年4回程度	各部会の年間計画及び進行管理等
緊急通報及び応急手当訓練の実施	年間 延べ56回	利用者の急病等を想定したAED操作や通報手順の訓練を職場ごとに年4回を目途に実施
単独外出対応訓練	年2回	単独外出の発生に伴う園内及び園外の搜索訓練

(5) 災害・防犯対策の取組強化

消防計画や事業継続計画（BCP）に基づく避難訓練、火災を想定した通報訓練、夜間におけるリアルタイム訓練などの各種訓練実施のほか、6月には、大規模水害を想定した避難訓練を実施する。9月には八王子消防署、地元自治会の協力を得て地震時の避難を想定した総合防災訓練を実施する。

事業団全体で行う合同防災訓練では、園の防災対策本部各班の行動や連絡体制の訓練を重点的に行っていく。

災害時における伝言板（ダイヤル）への登録訓練や、利用者等の所在確認訓練も定期的に行っていく。

なお、毎年11月に実施している地元地域の総合防災訓練にも利用者とともに積極的に参加していく。

防犯対策として、12月に高尾警察署の協力を得て、不審者対策を念頭に置いた防犯訓練を実施する。

事 項	実施回数等	内容等
防災訓練	毎 月	総合訓練1回 エリア別訓練4回 夜間訓練1回 各棟別訓練 随時
防犯訓練	年1回	不審者対応訓練、緊急通報訓練
防火管理委員会	年4回	年度計画の策定・進行管理

(6) 働きやすい職場環境の整備

安全衛生委員会を毎月開催し、労働災害予防策の検討やメンタルヘルス対策、定期検診の受診状況の確認及び受診勧奨策の検討や職場巡回など職場環境改善に向けた取組を行う。

(7) 効率的な施設経営の実施等

利用率の向上を図るため、退所等による欠員補充を速やかに行っていく。

簡素で効率的な施設経営を行うため、費用対効果を検証しながら業務の見直しを随時行っていく。

冷暖房の適温設定など、利用者の健康に影響を及ぼさない範囲で、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を行っていく。

(8)「部門長・グループリーダー制」による円滑な施設経営

ア 部門長とグループリーダーの業務分担

「部門長・グループリーダー制」において、部門長はそれぞれの部門において園長・副園長を補佐し、担当する各グループを包括的に指揮監督するとともに、部門内の課題の解決等、調整業務の中心を担う。各グループリーダーは、それぞれのグループ内を取りまとめ、一般職員を指導する役割を果たす。

イ ポストについていないサブマネージャーの育成

グループリーダーのポストについていないサブマネージャーについては、所属のチーフとして中心的役割を務める他、人材育成委員会への参画など、施設運営にも積極的に関与させ、グループリーダーとなるための経験を積ませる。

ウ 次世代の育成

また、次世代の監督職層を育成するために、中堅職員は各種研修やPTの企画運営に主体的に取り組むなど、園運営の核となる事業に積極的に関わらせ、求められる能力の向上を図る。

6 地域ニーズへの対応

(1) 地域における公益的な取組

地域の関係機関と連携して在宅からの生活相談を受けるとともに、地域に暮らす知的障害者の居場所づくりに貢献するために、園内の施設等を交流の場のひとつとして提供する。

また、地域の祭礼（神輿）などの受入れ協力や、小田野中央公園まちづくりの会に事務局として参画し、市民協働事業を通じた地域づくりを推進する。

サービス内容	対象地域	利用者数
生活相談	都内全域	30ケース

(2) 地域生活を支えるサービスの充実

障害者の地域生活継続を支えるためのサービスとして、短期入所事業や通所による生活介護事業を実施する。また、自主事業として特定相談支援事業所及び一般相談支援事業所「相談支援室ポレポレ」を運営する。

医療面の相談に関しては、地域からの医師の意見書作成の要望に対応していく。

サービス内容	対象地域	利用者数
短期入所事業	都内全域	延べ3, 200人
生活介護事業（通所分）	八王子市内	延べ4, 100人

《相談支援室ポレポレ》

特定相談支援事業	都内全域	サービス利用計画	134ケース
----------	------	----------	--------

(3) 多様な主体との連携

学校、NPO、障害者団体、地域住民等と連携協働して利用者の社会参加や地域社会との交流を促進する。

事項	延人数	内容
美容体験教室の実施	20人	山野美容芸術短期大学との連携イベント
利用者支援ボランティア	90人	散歩、外出等
日中活動ボランティア	200人	歌、コーラス、楽器演奏等
特技活動ボランティア	100人	縫製、樹木剪定等
行事ボランティア	100人	盆踊り、園祭等

(4) 地域との連携・協力関係の強化

八王子市と連携・協力し、地元地域の障害者施策等へ参画することで、地域課題に取り組んでいく。

福祉関係機関と連携し、地域福祉の推進を図る。園が主催する研修会に近隣の福祉関係事業所の参加を呼びかけるとともに、講師等の職員派遣依頼に対応し、協力関係を強化する。

町会自治会や学校、市民活動団体、NPO、民生委員等、地元地域との協力関係やまちづくりを推進する。

内容	対象者・実施回数・参加者数等
八王子市障害者地域自立支援協議会への参画	八王子市、障害者関係事業所等 部会参加 年6回
八王子市内障害者等入所施設連絡協議会 会長施設、事務局	市内障害者等入所施設 12 施設 会議 年3回
八王子市障害者グループホーム連絡会 事務局	市内グループホーム 150ユニット 研修等企画3回、幹事会10回
恩方地区まちづくり懇談会への参加	八王子市、地元町会、学校等 年1回
八王子ワークセンターとの連携 研修会の開催・講師の派遣	八王子市、地域関係機関、道の駅 研修呼びかけ4回 講師派遣適宜
市民センターまつりへの参画・協力 地元祭礼等への協力	利用者、地域住民 会議3回、行事 利用者、地元町会 年3回
盆踊り（町会との共催）	利用者、地域住民 1回
八王子市相談支援連絡会	市内相談支援事業所26か所 会議 年6回
地域移行個別支援会議	八王子市、病院、地域関係機関等 会議参加 年6回

地域の知的障害者を対象として屋内プールやスヌーズレン室を提供する他、地域行事などで備品等の貸出を行い、施設機能の地域開放をすすめる。

サービス内容	対象地域	利用者数
施設機能開放（プールなど）	主に八王子市内	延べ300人