

# 東京都七生福祉園

## I 入所児(者)の状況

### 1 障害児入所施設

令和7年3月31日現在の利用者の現員は84人（一時保護委託4人）で、うち重度である愛の手帳2度の利用者は4人（4.8%）である。発達障害児や被虐待児が増えており、63人（75.0%）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42人で全体の50.0%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 障害者支援施設

令和7年3月31日現在の現員は103人で、うち愛の手帳2度の利用者は39人（37.9%）、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）の利用者は63人（61.2%）である。平均年齢は60.4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

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、地域福祉の向上のため、職員の人材育成・定着、権利擁護に関する意識の醸成、リスクマネジメントの徹底、生活環境の整備等に積極的に取り組むとともに、関係機関との連携・協力を進めた。

- 利用者一人ひとりの希望や特性を踏まえつつ、専門職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。また、適宜モニタリングを実施し、必要に応じて計画内容を修正し、サービスを向上させた。
- 職員の専門性や支援技術の向上・継承のため、各種研修やOJT等の計画的かつ効果的な実施など、人材育成を強化した。
- 利用者の人権を守り、安全・安心な生活を確保し、虐待や権利侵害を防止するため、職員の意識を醸成させ、事故等防止に向けた取組を実施した。
- 寮運営について、部門長・グループリーダー制の下、児童・成人各部門の寮を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、支援上のニーズや課題に対して、相談を受け、適宜指導やフォローをすることで、円滑な寮運営を果たせる体制とした。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。
- 障害児入所施設では、発達障害を持つ児童や被虐待児に対する支援の専門性を向上させるとともに、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。

- 障害児入所施設では、不適切な支援を防止し、風通しのよい職場にするための意見交換会をチーフ会議や各寮で実施した。また、権利擁護検討委員会で身体拘束解除に向けた検討を実施するとともに、「よりよい支援事例集」を作成した。
- 障害者支援施設では、利用者の高齢・虚弱化が進むなか、介護技術などの支援力を高めるとともに、生活環境の整備・改善等を積極的に行った。
- 精神障害を抱える利用者については、医療関係者や心理職等との連携を積極的に取り入れ、個々の状況に応じた適切な対応を行った。
- 実施機関や関係機関との連携、情報共有の上、保護者の理解・協力を得て、介護保険施設や地域生活への移行に取り組んだ。

### 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

虐待防止及び身体拘束の適正化推進の取組を進めるため、各部門に虐待防止マネージャーを配置した。また、事故防止・虐待防止委員会の取組とし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を向上させるとともに、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に取り組んだ（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に取り組んだ。過去事例を通じた注意喚起等を実施するほか、事業団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、夜間の支援体制強化として、週2日程度であるが、高年寮の夜勤者を2人配置にして、暴力等不調な状況が発生した際のフォロー体制をつくとともに、夜間他寮へのラウンドによるアナザーチェックを実施し、不適切な支援を防止する取組を行った。また、権利擁護検討委員会や各寮会議等において身体拘束が認められる3要件を周知徹底したほか、記録の適切な書き方を繰り返し確認した。その他、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。

入所児童に対して子どもの権利を説明するにあたっては、権利擁護検討委員が「けんりカード」や「いいたいことカード」を配布し、動画を活用するなどの工夫を行った。その他、意見箱を活用し、児童の意向をより把握できるようにして、サービスの向上に繋げた。

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繋げた。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<br>(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%<br>(全職員実施)         | 100%<br>(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5年度の更なる改善が望まれる点  |
|------------|--|
| 児童         | <p>ア 環境の変化に合わせた事業継続計画(BCP)の見直しに合わせ、職員へのさらなる理解が深まる取り組みに期待したい</p> <p>イ 法人と連携しながら、統一した支援記録システムの開発と運用を円滑に進めていくことが期待される</p> <p>ウ 職員の確保や業務のさらなる改善により、職員の負担感が軽減されることに期待する</p> |
| 成人         | <p>エ (上記アに同じ)</p> <p>オ ICT化が進み記録が統一されているが、総合的なシステムの導入について検討していくことも期待される</p> <p>カ (上記ウに同じ)</p>  |
| 短期<br>(児童) | <p>キ (上記アに同じ)</p> <p>ク (上記イに同じ)</p> <p>ケ 高年齢児の短期入所施設の活用アピールや一層のニーズ開拓をして、利用児数を増やすことが期待される</p>   |

|             |  |
|-------------|--|
| 短期<br>(成人)  | コ (上記アに同じ)<br>サ (上記オに同じ)<br>シ (上記ウに同じ)   |
| グループ<br>ホーム | ス 近年の人材採用の困難さや、世話人の高齢化の進展などを踏まえ、従来以上に採用活動に注力していく必要があると思われる<br>セ 委託先のホームを含めたマニュアルの活用や職員研修の充実など、支援の質向上への取り組みのさらなる進展に期待したい<br>ソ 利用者の意見を踏まえ、手作りの食事について、可能な範囲で工夫を凝らしていくことに期待したい |

令和5年度の指摘を受け、令和6年度は以下の取組みを行った。

- ア BCP の概要版を作成し、職員に周知したほか、土砂災害に関する避難確保計画を策定し訓練を実施するなど意識強化に取り組んだ。
- イ 法人開発の支援記録システムは9月に本格運用を開始した。導入にあたっては複数回説明会を開催するなど丁寧に進め、大きな問題なく運用できている。
- ウ 職員採用活動を強化したほか、児童寮では夜勤職員のプラス配置を行った。成人寮では7年度から各寮2名の職員が増加予定。各種ICT機器の導入も進め職員の負担軽減に繋げた。  
(エは重複のため省略)
- オ 法人開発の支援記録システムは9月に本格運用を開始した。総合的に業務に資するものとなるよう法人と一体となり計画的な改修を行った。  
(カ〜クは重複のため省略)
- ケ 短期入所の受付方法について、先着順から、受付期間内に複数の希望日を挙げていただき全体調整を図る方法に変更した結果、利用率の大幅な向上に繋げることができた。  
(コ〜シは重複のため省略)
- ス 職員の採用活動の結果、新規採用に繋がった。
- セ 定期的な世話人連絡会や職員会議を開催、意見交換を行って支援の向上に繋げた。
- ソ 職員の配置を工夫し、手作りや希望メニュー、行事食の提供に力を入れた。

#### 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 |
|---------------------------------|------|------|
| 4人（社協職員、障害者施設施設長、専科講師、傾聴ボランティア） | 31回  | 31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6年度の入所支援計画・個別支援計画の作成や外出・行事の設定・変更に反映させ、適切な支援に繋げた。

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くほか、意見箱に投書された内容を寮会議で検討し、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6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）  | 1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

個人情報保護に関する職員の意識啓発、事故防止を徹底するため、「情報セキュリティ対策基準」に基づき、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・取扱いを徹底した。

### 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、事故の未然回避に取り組んだ。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、事故防止に向けて注意喚起した。障害児入所施設では、他害、危険行為、服薬のヒヤリ・ハット報告が多い。障害者支援施設においては、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、他害行為や転倒、事故、不適切な行為発生時等の確認・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捜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、寮運営の中心的役割を担わせるとともに、チーフを補佐するサブチーフを配置し、寮の運営体制を強化した。
- (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するとともに、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）による相談支援や、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を行った。
- (キ) 職員の心身の健康保持と支援力向上のため、巡回臨床心理士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<br>(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               | 3回                      | 3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感染症対策の徹底

感染防止マニュアルに基づき、新型コロナウイルス感染症や、インフルエンザ、ノロウイルス等の感染防止に取り組んだ。

家族等の面会・外出・外泊について、段階的に制限を緩和し、宿泊旅行や祭などのイベントに関しては、通常どおり実施した。

また、5月と8月に利用者・職員にクラスターが発生した際は、上記マニュアルによる対応のほか、保健所からアドバイスをいただき、感染症対策を強化した。

| 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<br>随時開催 | 新型コロナウイルス感染症対策等について、経営会議で随時検討 |
| 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 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強化

地域生活を営むために必要な生活能力を向上させるため、児童自活寮における自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のきめ細かな体制で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支援を行った。

障害児入所施設では、移行支援担当が中心となり、利用者や保護者に対して、地域移行に向けた説明会を実施する等の情報提供を行い、関係機関と連携しながら、地域生活移行に向けた支援を積極的に行った。その結果、10名の地域移行を果たした。その他、令和7年4月に開設する女子地域移行寮の準備として、支援体制や体験受入れの仕方、男子自活寮との連携等について検討を行い、備品等の整備をするとともに、利用者や関係機関への説明を丁寧に行った。

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、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（社会技能訓練）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。

また、利用者の高齢・虚弱化による身体機能の低下をはじめ、日常的な医療ケアが必要となる利用者も増えてきており、利用者本人と保護者等の意向も踏まえつつ、高齢者施設等への移行についても取り組んだ。

##### \* 地域生活移行

|             | 計 画                  | 実 績                  |
|-------------|----------------------|----------------------|
| 自活訓練事業等実施者数 | 【成人】 0人              | 【成人】 0人              |
|             | 【児童】 8人<br>(うち過齢児0人) | 【児童】 4人<br>(うち過齢児0人) |
| 地域生活移行者数    | 【成人】 1人              | 【成人】 1人              |

|  |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|
|  | 【児童】 6人<br>(うち過齡児 0人) | 【児童】 10人<br>(うち過齡児5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 | 25回 |
| 介護施設見学     | 3回  | 5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Ⅱ-① 高い専門性を発揮できる職員の育成 及び

#### アクションⅡ-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

人材確保育成委員が、事業団事務局が主催する採用説明会に参加したほか、学校訪問を2回実施し、学生に福祉職場でのやりがい等を伝えた。また、施設見学希望者の受入れや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3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務に対する理解を深め、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、育成を強化した。中途採用者についても、採用時に研修を実施した。その他、「研修等人材育成調整会議」では、研修や人材育成の進行管理を行うとともに、オンライン研修「サポーターカレッジ」の活用やICT機器活用の為の視察等の提案を行い、職員が国際福祉機器展へ参加した。

障害児入所施設では、副園長による個別面談や部門長によるチーフ面談を行い、新任職員の職務の習熟度の確認や支援困難ケース等の悩みの共有のうえ、助言をした。また、副園長や部門長・グループリーダーが寮会議に出席し、ス

ーパライズを行うとともに、職責を踏まえた仕事の仕方を意識付け、組織のビルドアップに繋げた。

障害者支援施設では、利用者の高齢・虚弱化に対応し、高齢利用者とのかわり方や尊厳の捉え方等を学ぶため外部講師を招き、高齢者への支援方法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、オンデマンドスタディの推奨、資格取得支援制度の紹介パンフレットを職員が目にする場所に配置するなど、職員の知識を深める取組を行った。

## ウ 計画的・効果的な研修の実施

「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組み合わせ、計画的・総合的に調整することで、専門知識・支援技術の習得、職員の資質向上を促進した。

また、施設見学や交換研修を実施し、他施設のサービス内容の学びの機会とした。

|                   | 研修内容              | 参加人数   | 実施時期  |
|-------------------|-------------------|--------|-------|
| 基礎<br>・<br>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 | 24人    | 4月上旬  |
|                   | ・地域支援研修（GH見学を含む）  | 9人     | 11月   |
|                   | ②基礎力養成            |        |       |
|                   | ・記録の書き方           | 18人    | 4月    |
|                   | ・支援計画の作成方法        | 18人    | 4月    |
|                   | ・感染症研修            | 10人    | 11月   |
|                   | ・接遇研修             | 10人    | 5月    |
|                   | ③反復学習             |        |       |
|                   | ・コンプライアンス推進研修     | 延47人   | 1月～3月 |
| ・人権研修（福祉保健局研修を含む） | 延53人              | 1月～3月  |       |
| ・救命救急講習会          | 延67人              | 7月～10月 |       |

|         |                      |      |        |
|---------|----------------------|------|--------|
| 応用・発展   | ① 園共通                |      |        |
|         | ・チューター研修             | 延30人 | 5月～1月  |
|         | ・中堅職員研修              | 延23人 | 6月、2月  |
|         | ・家族対応研修              | 18人  | 7月     |
|         | ・CVPPP（包括的暴力防止プログラム） | 15人  | 2月     |
|         | ・アンガーマネジメント研修        | 15人  | 11月    |
|         | ・ななお再発見              | 10人  | 10月    |
|         | ・事例研究発表会             | 30人  | 12月    |
|         | ・意思決定研修              | 21人  | 10月    |
|         | ・チームビルディング研修         | 12人  | 10月    |
|         | ・ワールドカフェ             | 延20人 | 9月～12月 |
|         | ② 障害児領域              |      |        |
|         | ・立川療護園との合同接遇研修       | 10人  | 5月     |
|         | ・思春期研修               | 23人  | 10月    |
|         | ・ななおゼミ（児童8回）         | 延37人 | 5月～3月  |
|         | ③ 障害者領域              |      |        |
|         | ・高齢者化対策研修（介護技術研修）    | 12人  | 1月     |
|         | ・ななおゼミ（成人6回）         | 延17人 | 5月～2月  |
|         | ④見学・交換研修             |      |        |
|         | ・東村山福祉園              | 8人   | 9月     |
| ・八王子福祉園 | 6人                   | 10月  |        |
| ・小山児童学園 | 2人                   | 2月   |        |

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

強度行動障害の基礎・実践研修について、着実に受講させた。

また、急変時等緊急時に適切に救命措置ができるよう、応急手当普及員の資格を4名が取得した。

| 事 項                    | 計 画  | 実 績  |
|------------------------|------|------|
| 強度行動障害の基礎・実践研修<br>の受講者 | 基礎2人 | 基礎4人 |
|                        | 実践2人 | 実践3人 |

## オ 外部専門家との連携

障害児入所施設では、ケース会議に巡回臨床心理士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に繋げた。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巡回臨床心理士や巡回精神科医が参加し、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、外部専門家による巡回相談を実施した。

## **(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**

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入所対応した。

### **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2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に繋げた。

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繋げた。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を向上させるため、巡回臨床心理士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、関係機関との連携の下、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、日中活動の内容も含め、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、介護保険施設等に移行させた。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を向上させるとともに、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1,155人<br>(全214人中90人、<br>42.1%) | 延646人<br>(全195人中86人、<br>44.1%) |

(○) 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

生活環境について、障害児入所施設では、老朽化や利用者の行為によって破損した居室ドア、壁紙や不調となった空調などの補修工事等の環境整備を行い、より安心感の得られる居住環境を整えた。

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、寮の庇の設置や玄関前のスロープ部分の補修、寮内共用部分や利用者居室内の環境整備を行った。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。

日中活動については、利用者的高齢化に伴い、活動班を7班で運営することにより、より各利用者の特性に応じた活動に取り組むことができた。また職員もより効率的に利用者の支援に当たれるようになったことから、生産活動班から余暇活動班へ移行する利用者については、段階的に移行ができるよう、余暇活動班の1グループを半日活動から1日活動（作業及び余暇活動）に見直すなどの配慮も行った。

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、日中活動の充実に繋がった。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に、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）において、自活訓練及び自活体験を行っている。令和6年度は19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、職員の抱える悩みごとを吸い上げ、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（臨床心理士）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に繋げた。

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役に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。

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など、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、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により、受入れを進めた。

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、職員間で虐待防止に関する意見交換やロールプレイを用いて学習する機会を設けるなど、利用者支援の質の向上に繋げた。

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

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  | 734人  | 541人  |
| 教職課程の介護体験受入れ | 30人   | 0人    |
| 高校生等実習生の受入れ  | 100人  | 3人    |
| 施設見学の受入れ     | 140人  | 80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

##### ア 短期入所事業

障害児入所施設では、レスパイトや家庭内の暴力、養育困難により、児童相談所や相談支援事業所から連絡を受け、利用となったケース等があった。また、電話受付による先着順から、受付期間と調整期間を設定し、希望日を複数挙げていただく形とすることで全体調整を行い、ご家族の希望期間等のニーズにより応えられるようになったこと等により、前年度より利用率は高くなった。

障害者支援施設においては、レスパイトのほか、家族の高齢化等に伴う将来的な施設入所への体験的な活用理由が増えており、積極的な受入れを行った。

##### 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、児童相談所と連携して積極的に受け入れ、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

日々の就労訓練を通して利用者の自己理解を深められるよう支援し、利用者の企業就労に向け、関係者との連携や企業見学会の参加、実習等就労活動を積極的にを行い、3人が企業就労に繋がった。また、職員の支援力向上のため、研修の機会を確保するとともに、関係機関を定期的に訪問し情報共有等を行い、新規利用者確保に繋がった。

##### エ グループホームの運営

定期的に世話人連絡会を開催し、情報共有するとともに、ヒヤリ・ハットの検証を実施し、権利擁護や虐待防止に繋がった。また、利用者の状況の変化に伴い、スプリンクラー設置等必要となる設備の設置を行った。このほか、職員の研修の機会の確保や適切な職員体制の確保に向けた検討を継続的に行った。

##### オ 相談支援事業

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、日野市の相談部会や連絡会に参加し、関係機関との研修や情報共有により、適切な相談業務を行った。また、相談員の確保に取り組み、新たに相談基礎研修を受講した。

##### カ 日野わーく・わーく

事務局として加盟事業所をはじめ、企業、商工会、地域団体等と連携し、共同受注、イベントでの共同販売等に参加し、地域の活性化や障害理解に繋がる啓発活動に取り組んだ。

##### キ 就労チャレンジ支援事業

訓練を通して就労に関するアセスメント実習を行い、利用者の課題認識や自己理解に繋がった。また、市内事業所への就労意識を高めるための啓発活動に取り組んだ。

| 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420人              | 延794人           |
| 短期入所事業（成人）   | 都内   | 延420人              | 延377人           |
| 短期入所事業（公益事業） | 日野市  | 延146人              | 延67人            |
| 就労移行支援事業     | 都内   | 延1,400人<br>就労目標 3人 | 延774人<br>就労者 3人 |
| 特定相談支援事業     | 日野市  | 相談延450回            | 延643回           |

## （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

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、児童自活寮において3人の体験利用を受け入れた。

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積極的に行った。

加入する日野市内社会福祉法人ネットワークでの集まりに参加し、各団体の活動状況を把握した。

### 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、日中活動支援における屋外作業のボランティア、日常活動支援等のボランティアについても積極的に受入れを行った。

|        | 内 容      | 実 績   |
|--------|----------|-------|
| ボランティア | 日常活動支援   | 延56人  |
|        | 日中活動支援   | 延362人 |
|        | 行事支援     | 延157人 |
|        | 外出外泊付添支援 | 延5人   |

### ウ 地域との連携・協力関係の強化

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、地域との交流を行ったほか、地域の福祉団体へのプール貸出し等の施設開放を行い、4事業所が利用した。

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画したほか、日野市が主催する障害者週間イベントに参加した。

| 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 2人利用         |
| プール等の開放   | 地域の障害者団体4事業所、実施回数28回、参加人数168人 |

## 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、定期的な訓練の実施と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、がけ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放送及び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では安否確認システムを使用した伝達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。このほか、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を強化している。

| 事 項         | 計 画         | 実 績 | 内 容                          |
|-------------|-------------|-----|------------------------------|
| 児童施設防災訓練    | 9回          | 10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         | 11回 |                              |
| グループホーム防災訓練 | 各ユニット<br>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Ⅳ-② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

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、安全で快適な環境を整えた。

### (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

事業団障害施設共通の支援記録システムの本格運用を9月から開始した。園内において使用方法を共有し、改善点を事業団の開発担当と意見交換しながら、運用を進めた。

障害者支援施設の高齢・虚弱利用者が多い寮には、居室に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活用し、利用者の重度化が進んでいる寮において、職員の負担を軽減させた

さらに、携帯型受信機のあるセンサーマットを導入したことで、他利用者の支援中でも当該利用者の動きが察知でき、直ちに居室に駆けつけることができるよう安全対策の向上に繋げた。

### (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

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。令和7年度に向け、小委員会・部会を対象職員やテーマ別に編成し、より実態に見合った人材育成、専門性の向上に繋がる研修を実施できるよう取り組んだ。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、職員の負担を軽減させた。

### (4) アクションⅣ-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を浸透させた。

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