

# 2022 年度

(令和 4 年度)

## 事業報告



社会福祉法人  
全国スモンの会

# 2022（令和4）年度事業報告 目次

## 社会福祉法人 全国スモンの会

1. はじめに 相良眞紀子理事長・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2. 法人本部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
3. 補助金・助成金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
4. 法人職員体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21

## 障害者支援施設 曙光園

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 23  
    ご利用者の状況、事故・インシデント、苦情・ご意見
2. 生活支援部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 37
3. 相談支援部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 43
4. リハビリテーション健康部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
5. 調理部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
6. 事務部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
7. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62

## 曙光園 特定相談支援事業所

1. 曙光園 特定相談支援事業所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

## グループホーム アゼリア

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 67
2. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 70

# 社会福祉法人 全国スモンの会

## 1. はじめに

社会福祉法人全国スモンの会  
理事長 相良眞紀子

ようやく「コロナ前」の日常になってまいりました。街に出ると、どこもかしこも海外からの旅行者にあふれています。しかし、この新型コロナウイルス（COVID-19）がなくなったわけではありません。各マスコミでは、ゴールデンウィーク過ぎにまた感染のピークがやってくるという予測をしております。当法人でも、昨年のクラスタの体験を元に、先読みをしながら準備を怠らず、気を引き締めて職務を遂行する所存です。

さて、2022 年度の事業計画では、① 新型コロナウイルス対策、② 虐待防止の取り組み、③ ハラスメント防止への取り組み、④ 人事について、⑤ 人事考課、⑥ 新規事業、⑦ 空調更新工事、この 7 項目の実践を宣言し、取り組んでまいりました。年度末に当たり、一つずつ振り返りを行おうと思います。

### ①新型コロナウイルス対策

当法人では新型コロナウイルス対策として、毎月 1 回四役会（職員を兼務する理事 4 名）による検討を重ね、日本国内での感染状況等の情報を把握し、必要とされる対策、また利用者・職員に感染者が確認された場合における職員配置体制の検討など対策を講じてまいりました。しかし先程も申し上げました通り、大変残念なことに 2022 年 8 月 28 日、曙光園のご利用者 1 名が新型コロナウイルスに感染、翌 29 日以降ご利用者・職員が次々に感染し、ご利用者 29 名、職員 18 名の感染者を確認するクラスターとなりました。

今回の失敗を経験として学び、クラスター再発の防止はもちろん、万が一の再発があったときでも影響を最小限に留めるべく、対策をシミュレートし、計画を練り直してまいります。

### ②虐待防止への取り組み

当法人では 2021 年度に曙光園ご利用者への虐待疑い事案の通告を受けており、同事案に対し 2022 年度に 5 自治体による事実確認調査がありました。調査結果はどの自治体からも「虐待があったとまでは認められませんでした」とい

うものでしたが、それぞれの自治体から受けた改善指導を受け止め、以前より設置しております虐待防止委員会、新たに設置します身体拘束適正化検討委員会などの取り組みを通じ、「疑い」すらも起きないようなご利用者支援を目指してまいります。

### ③ハラスメント防止への取り組み

ハラスメントの問題は、私は個人的には、職員一人ひとりの「人間力」に帰結する問題だと思います。そもそも、聞いた人が嫌な気分になることを言っている気分になる人など本来はいないはずです。そこにもし問題が生じるとすれば、その人が「聞いた人が嫌な気分になることに気づかない」か、その人の生まれ育ち等の背景のゆえに「聞いた人が嫌な気分になることでいい気分になる」、誤解を恐れず言えば病的な性質を持っているかのどちらかだと思います。

もしそういう人がいるのであれば、それがどちらであっても、組織とその他の人、そしてその人本人を守っていくために何らかの対処が必要です。当法人でもう9年にわたって取り組みを続けている法人内研修「木鶏会」では、毎回「美点凝視」をモットーに出席者同士が互いに相手の長所や特性を意識的に認め合う空気の中で、読書感想文を通じて出席者が自ら気づき成長していけるような運営をしています。

組織は常に「人」ありきです。受け身の研修ではなく、組織の中で自分自身に何が求められているのか、自分自身で気づき、そして仕事のやり方を構築していける人、自分ができるだけでなく、それを部下に教えられる人が組織には必要です。私の知る限りですが、その必要性に向けての最善の取り組みが「木鶏会」なのです。

この9年にわたる取り組みで、私は100%とまでは言いませんが99%、法人内のハラスメント防止に寄与できているのではないかと考えています。

もちろん当法人でも、2022年4月にハラスメント対策として義務化されました外部相談窓口の設置などを行っておりますが、この外部相談窓口を担当されている当法人の顧問社会保険労務士には、曙光園の食堂に掲げられている額に大書されている「和顔愛語（わがんあいご）」——これは初代会長 相良丰光がよく言っていた言葉です——という言葉のスローガンにします、と伝えております。ハラスメント防止については、今後も「対処療法」以上に「原因療法」を意識し、取り組みを続けていきたいと思っております。

### ④人事について

当法人の特徴として、多くのシングルマザー、そしてシングルファーザーが活躍する環境であること、そして特定技能1号外国人職員の採用・就業が定着し

つつあることは特筆できると思います。

当法人では職員個々のライフステージに沿った、ワークライフバランスへの配慮として、家庭の事情でシフト勤務に制約がある、夜勤ができない、週 40 時間は働けない、…といった方々のために「準正規職員」「短時間正規職員」といった正規職員の道を用意しております。私が実際にシングルマザーの職員から話を聞いて「いざとなったら、女性の方が強い」と思いました。愛する子どもを育むため、どんなことがあってもへこたれることなく、できる限り働きたいと思う親子のために、当法人として働き場所を用意し、もって社会貢献を実践する。これこそが社会福祉の原点であると考えています。ここ 10 年ほど、法人として取り組んできたことが一定の実を結びつつあるように思います。

特定技能 1 号外国人職員については、2022 年度内に新たに 2 名採用をしたものの、1 名は残念ながら 12 月で退職となりました。この方は 2020 年、当法人が最初に採用した特定技能 1 号外国人職員で、ネパール出身の彼女と沖縄で初めて出会ったときのことを今でも覚えています。この方と二人になったときに「ここで話していてもイメージがわからないと思うから、…東京に来てみたら？」と話したところ、彼女は「行きます！」と二つ返事で宣言したのでした。最初は日本語もたどたどしかったのですが、大変な努力の末必要な試験に合格し、特定技能 1 号の在留資格を取得するなど、トントン拍子で話が進んだのでした。当法人では 3 月末日現在、ネパール出身の特定技能 1 号外国人職員が 3 名就業しています。皆さん在留資格の試験に一発合格されただけでなく、とても真面目で良い人たちです。以前から在籍している職員には、彼らの働きが良い刺激になっているようで、組織の活性化につながっております。私たちは本当に「人」に恵まれているな、と思います。私は人に出会うときには、必ずその人のことをいろいろ知ろうと思って接するようになってきました。「東京に来てみたら？」という言葉から生まれた、これもまたご縁だと思います。法人として、大変感謝をしております。

当法人は今後もこれらの姿勢を変えることなく、働く人への支援を継続してまいります。

#### ⑤人事考課

幸い当法人も良き人材に恵まれ、だんだんと大きな組織になってきております。各管理職が多くの人材を管理し、そしてその働きを客観的かつ公平に評価し、さらにモチベーションをもって働いてもらうために、そして各職員においては自身の働きを振り返り、さらに成長する一助となるために必要と考えるものが、人事考課制度です。人事考課の結果が給与・賞与に反映される制度を導入して 2 年が経ちましたが、各職員とも導入当初の過度の緊張からは解放され、「良い緊

張感」に変化し、制度自体も定着してきているのではないかと思います。

#### ⑥新規事業

以前より「はたけを耕す会」(新規事業検討部会)が当法人の新規事業として、曙光園およびグループホーム アゼリア近辺に通所事業所を設立すべく準備を進めております。社会福祉施設の設立にはクリアしなければならない法令上の条件、そして土地取得などの課題が多くありますが、2024年度の東京都の補助事業として申請を行えるように、目の前の問題を一つ一つクリアしていているところです。

そして当法人では、通所事業所の事業開始までに少々時間を要することから、曙光園職員宿舎のうち1室を改装し、居宅支援・重度訪問事業所を開設すべく準備を進めています。2022年下半期に入り急ピッチで計画が進み、2023年6月に東京都への事業申請、8月事業開始の見込みとなりました。東京都の事業認可が得られれば、合わせて移動支援事業も行えるよう小平市へ申請の予定です。

#### ⑦空調更新工事

東京都補助による2022年度大規模修繕事業により、曙光園の空調設備更新工事を無事終了することができました。従前の空調設備は耐用年数を大幅に超えており、メンテナンス業者からは「いつ壊れてもおかしくない」状態と言われていましたが、その危機的状況については無事に回避することができました。曙光園では引き続き、東京都による感染症対策補助事業としての換気設備更新工事を実施の予定です。

社会福祉法人の本旨は、社会福祉の実践であり、それに求められるのは「信頼」「奉仕」「透明性」に尽きると考えています。信頼をベースに地域を支える法人でありたいと思っています。地域の理解と協力は社会福祉事業の継続は困難です。地域に信頼され、多様な支援者と手を組みながら、協力しあいながら「地域を耕す」気持ちで取り組む必要があると考えています。私たちは地域の人々を支え、地域に支えられ、そして地域とともに未来を創っていく法人であるよう、努めてまいります。今後とも精進して参りますので、皆様からのご指導ご支援をよろしくお願い申し上げます。

## 2. 法人本部 事業報告

法人本部 事務局

### はじめに

2017年4月1日より施行された改正社会福祉法を契機に、財務規律の強化及び経営情報の開示、規程・文書管理の見直し、人事考課、職務職位の見直し等に取り組み、法人のガバナンスを強化してきた。2020年12月より(株)CIJの「SWING 財務会計クラウド」の各拠点への導入を図り、コンサルタント契約をし、毎月、コンサルタントに財務諸表のチェックをしてもらい、財政の透明性と健全化を強化してきた。

法改正から、まる6年を経過し、理事・監事、評議員、評議員選任・解任委員についても改選が行われ、構成メンバーは少しずつ入れ替わり、法人の運営業務・会計業務・ご利用者へのサービス業務(新規業務を含めた)について、2023年度は、新しい時代に合わせた体制構築へシフトしていく重要な年度であると考えらる。

当法人は、利用者・職員それぞれの顔がみえる関係を構築できる適切な事業規模であり、フットワーク良くフレキシブルなサービスを提供し、今日の社会福祉法人の合従連衡的合併等の情勢下で、法人の独立を確保していく。そのために、的確な情勢分析を行い、独自の事業展開を常に意識した事業運営に心掛けてきた。

### 機関運営

当法人は、評議員の人数に関する経過猶予期間が2020年3月31日に終了後、現在理事7名 評議員9名 監事2名の体制となり、2021年12月、1名の監事退任により、新監事と新評議員が就任した。新監事の任期は2022年度最後の定時評議員会までである。2023年3月より、男性理事(グループホーム アゼリア施設長)が体調不良による不在となり、理事の定員割れが懸念される状態である。2023年度の理事会運営については、2023年5月の定例理事会で決定する予定である。

2022年12月に実施された小平市による法人監査で、定款・定款細則についての指摘があり、今後の事業展開による定款変更時に合わせて、小平市へ変更届を提出する予定である。

コロナ禍の中、2021年1月の理事会から導入したZOOM(Web会議システム)等を積極的に活用し、リモート会議により、時間と経費の効率化に努めた。

## 新型コロナウイルス感染症対策

2020年1月末から全世界に影響を与え続けている新型コロナウイルス感染症は、2022年9月、曙光園でもクラスターが発生した。2年半以上、ご利用者感染者数「0」を継続していただけたにショックであったが、小野寺施設長を中心に職員の献身的働きもあり、約3週間で終息宣言をすることができた。2023年1月に、政府は5月8日より新型コロナウイルス感染症を2類から5類へ変更することを決定し、また3月にはマスク着用を個人の判断とすると報道された。しかしながら当法人では、多くのご利用者が基礎疾患を抱えているため、職員や外部の方のマスク着用は必須条件と考えている。

新型コロナ対策は、法人独自の感染対策基準を設け、毎月法人四役（職員を兼務する理事4名）による会議を開催し、感染状況を分析し対策を行い、ご利用者・ご家族に協力を仰ぎ、面接・外出・外泊等の制限について周知を図るなど、法人として主体的に取り組んできた。

## 虐待防止への取り組み

虐待防止委員会を中心に、虐待防止に努めてきた。虐待防止チェックリストは虐待防止委員会と法人本部のそれぞれで実施し、より確度の高い実態を把握できる努力をした。

虐待防止への取り組みは、2021年度から課題であったご利用者への虐待が伺われた案件については、5自治体とも虐待の認定はされなかったが、それぞれの自治体から改善指導があり、指導内容を真摯に受け止め、2023年度は虐待防止への取り組みをより強化する旨を、各自治体に伝えた。

虐待の大きな原因であるパターナリズム（父権主義 温情主義）を一掃し、職員がご利用者に「やってあげている」「指導する」という姿勢を改め、「支援」とは何かというソーシャルワークの原点に立ち返り、個人の思いや信条での支援ではなく、チームワーク支援を構築していくことを、改めて提案してきた。

2023年2月の東京都指導監査で、身体拘束等の適性化のための指針や身体拘束適性化検討委員会設置規程などの未整備が指摘され、速やかに対応し、2023年4月1日から体制を整備した。

2021年10月理事会以来、検討途中になっている権利擁護委員会については、2023年度は、より実効性の高い組織として実施していく。



## ハラスメント防止への取り組み

ハラスメント防止への取り組みは、パワーハラスメント防止法に定められた雇用管理上必要なパワハラ防止措置が、2022年4月1日はより中小企業にも義務化され、外部相談2名を含む相談窓口を設置し、ビデオ学習や法人幹部への研修に年度当初から積極的に取り組んできた。まずは2022年5月～7月に、研修等を通じて法人内部理事のハラスメントについての理解を深め、部長級職員への指導を徹底するための研修を実施した。

しかし、2022年9月、曙光園において新型コロナクラスター発生後、感染症対策に追われ、十分に取組めない時期もあったが、ハラスメント防止システムを構築し、ハラスメントの原因を究明し、法人外部に相談窓口を設置するなど整備をしてきた。ハラスメント相談については、徐々に職員に浸透してきていると思われる。

2022年11月に実施した職場改善アンケートの結果を分析した内容を、外部相談員の法人顧問社労士から理事長に伝え、改善の方向性について示唆があった。

## 新規事業への取り組み

法人の新規事業は、2021年から設計を開始した通所事業所設立と2023年1月理事会で確認された「居宅支援・重度訪問事業所」開設の二本立てとなった。どちらも新規事業検討会「はたけを耕す会」と法人本部が協力して推進している。

**通所事業所**：2021年に申請した「日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクトコンペティション」のコンセプトを基に、農福連携を基本とし、産学官連携により、地域住民が誰でも気楽に訪れることができる、地域に開かれた地域生活の拠点となる通所事業所の建設を目指す。

建設予定地の所有者とはJA東京むさし小平支店を仲介し、法人との良好な関係性を確保している。2022年秋から、日本財団に申請した図面を基に新しい図面を作成する予定だったが、2022年9月に小平市建築指導課から、第1種低層住宅地域であり、社会福祉施設であっても様々な条件をクリアしなければならないと指摘された。法人としては、「農福連携」に必要性を訴え、小平市の障がい者福祉課および産業振興課の理解を得て、2022年11月に建築指導課から図面作成について理解を得ることができた。

2023年3月より、市倉設計一級建築士事務所と池田師援氏により、2024年度の東京都障害者通所施設等整備費補助事業への申請にむけて取り組むこと

を確認し、同年 3 月より、コンセプトスケッチのための現地調査、設計見積書などの提示があった。工程表については、設計と同時に、東京都や小平市への事業説明等を行う旨も明記されていた。2023 年度、日本財団のコンペティションがあった場合は、図面等の進捗状況を勘案して再挑戦も検討する。

**居宅支援・重度訪問事業所**：曙光園職員宿舎 302 号室を改装し、事務所として活用する。2023 年 3 月に東京都へ事業申請し、2023 年 5 月には事業開始予定であったが、諸般の事情により、2023 年 6 月申請、8 月事業開始に変更した。東京都からの事業所認可を取得後に、小平市に対して**移動支援事業**も申請する予定である。

本事業所は、障害のある人の地域生活を支援するために、既存の事業所がサービスを提供しているご利用者に対して、その一部でも支援をさせていただきたいと考えている。また、通所事業を始めた時に、地域生活をしているご利用者について生きた情報を得ることで、職員のスキルアップを図ることも大きな目的である。CIL 小平等の小平地域の在宅支援の経験のある事業所から多くのことを学びながら事業運営を展開したいと考えている。

## 経理

2022 年度は長年、経理・給与を担当していた職員が急遽入院し、会計責任者・出納職員・事務員総出で、会計書類を整理し、会計業務そのものを見直す機会となった。2023 年度は、4 月から新会計ソフトを導入し、管理部長を中心に、外部の会計コンサルタントと協力し、会計業務の効率化と透明性を高めていく。

## 人事

**求人**：2019 年 4 月より導入した「準正規職員」「短時間正規職員」について、職員間の理解が深まり、職員個人の働き方に合せた労働環境を提供してきた。

東京都における介護職の有効求人倍率は、2019 年以降 6 倍以上が継続し、全国一の慢性的人手不足である。2020 年から、毎年ネパール人特定技能 1 号外国人職員を 1 人ずつ採用し 3 人のネパール人特定技能 1 号外国人職員を雇用了。2022 年 12 月末に 1 人の女性は家庭の都合で転職したが、2023 年 2 月には新しくネパール人女性を採用することができた。今後国が特定技能制度を充実させる方針があるため、2023 年度も積極的にこの制度を推進していく予定である。

**人事考課**：2022 年度より給与・賞与に適応され、職員にとって、人事考課制度の全体像がみえてきていると思われる。2022 年度の人事考課は、要綱にある相対評価もこれまで以上に導入し、給与や賞与への反映のあり方を工夫することができた。職員へのフィードバック面接を通じて、職員の反応等を分析し、仕事に誇りをもち、生き生きと働くことができるように、職員の意見を聞きながら制度の成熟に勤めた。

**特定技能 1 号外国人職員の採用**：2020 年 2 月在留資格特定技能 1 号介護分野でネパール人女性 1 名採用、2021 年 7 月ネパール人同在留資格男性 1 名採用、2022 年 8 月ネパール人同在留資格男性 1 名を採用し、3 名が就労した。女性 1 名は家族の都合で 2022 年 12 月末に退職したが、2023 年 2 月に新たに同在留資格で、ネパール人女性 1 名を採用することができた。

現状においては「特定技能 1 号」の在留資格は最大 5 年間であるため、彼らを常勤職員として採用することが出来ない（所謂 無期転換ができない）。そのため、有期雇用契約職員就業規則を改正し、労働条件・サービスを限りなく常勤職員と同等の資格とする「特定技能 1 号外国人職員」という制度を制定している。今後も、同制度による外国人職員の採用を進める。また、特定技能 1 号外国人職員 1 名は、2025 年 1 月の介護福祉士国家試験受験の実務経験要件を満たす見込みであるため、同職員が国家資格を取得できるよう、研修や教育環境等を充実させるための情報収集に努めた。

## 労務管理

「多様な働き方改革」に鑑み、準正規職員就業規則・短時間正規職員就業規則を定め、対象となる希望職員に対しては、就業規則に則った適切な対応を行っている。障害者雇用についても、障害者差別解消法・障害者雇用促進法に則り、合理的配慮を行い、ハード面ソフト面での整備を図り、障がいのある職員の雇用にも取り組んできた。2021 年度から、ジョブコーチ研修への取り組みを強化し、障害のある職員に対しての支援の質の向上を図り、今後の障害のある職員に対しての合理的配慮について積極的に対応し、その上での人事考課についての学習を深め、障害のある人の職員が働きやすい職場を目指していく。

2020 年 2 月より、「育児・介護休業および育児・介護短時間勤務制度に関する規程」を施行し、育児・介護休業を取得しやすくしている。また、家族の介護を理由に、2022 年 1 月から 1 名の職員について在宅勤務体制を施行した。2023 年度も、職員の働き方に合わせた柔軟な運営に図っていく。

2020 年 2 月の有期契約職員就業規則改正により、特定技能 1 号外国人職員

が常勤職員同様な労働条件で働くことができる環境を整備し、2022年～2023年にかけて、3人の特定技能1号外国人職員を採用した。登録支援機関と協力して出入国管理庁への定期的な報告を実施してきた。2022年11月、該当職員3人は、法人管理職とともに国際厚生事業団の面接を受け、同事業団からは受入れ体制としての高い評価を得るなど、外国人職員が働きやすい職場をめざし労務管理の充実を図ってきた。

2023年1月、法人本部職員が職場で欠伸発作があり2ヶ月弱の休職となり、また同年3月より、グループホームアゼリア施設長（管理者）が体調不良による不在となっている。労務管理及び組織全体の見直しの必要性を痛感し、今後、検討方法を含めて取り組む予定である。

2018年度以降、自動車通勤規程により、対象職員に自動車通勤使用登録兼誓約書（運転免許証・自賠責保険・任意保険の写し）の提出を義務づけている。また自転車通勤規程により対象職員自転車通勤使用登録兼誓約書（自転車保険等の写し）の提出を義務づけており、未加入期間等がないよう該当職員に伝達していく。

## 安全衛生委員会

2017年度内に法人の常時使用職員が（非常勤職員を含め）50名を超えたことにより、労働安全衛生法に則る法人全体の職員安全衛生管理規則に従い安全衛生委員会を設置している。構成員は議長1名、産業医1名（嘱託）、衛生管理者1名、衛生に関し経験を有する事業場の労働者6名（職員過半数代表者2名を含む）である。

毎月1回の安全衛生委員会（会議）実施の他、事業場内巡視、職員の健康診断および健康相談、ストレスチェック等の取り組みを行ってきた。

2022年度においても、法令上実施必須となっている健康診断・特定業務従事者検診・ストレスチェックの実施とともに、安全衛生委員会（会議）を毎月1回（原則、第3月曜日16:30～）開催していく。健康診断やストレスチェック、職員の腰痛予防等に関する検討の他、休職から復職した職員や障がいを持つ職員に対する支援体制検討のほか、希望する職員に対する産業医面談などに取り組んできた。定期的に産業医からも面談希望があり、対象となる職員の適切な健康管理に努めてきた。

## 情報セキュリティ

個人情報流出対策マニュアルを作成し、職員に個人情報保護の意識啓発を図っている。個人番号の取り扱いにおける特定記録郵便等の対応、FAX送信にお

ける送信先を複数名で確認するダブルチェック、USBメモリによるファイル交換を極力行わない管理体制、法人内パソコンのセキュリティワイヤーによる施錠、万が一の誤送信等への対応等のマニュアル化など、現状の取り組みを見直し、より一層に情報漏洩のないように対応を図っていく。特定個人情報の管理方法や給与等の振込についてのミスを防ぐために、ダブルチェックなどの体制を強化してきた。

## 職員研修

社会福祉法人全国スモンの会の理念と基本方針を理解し、社会情勢を的確に捉え、現場の実践に反映できる職員を養成するために、積極的に研修への参加を図ってきた。ZOOM等のリモート研修が一般化する中で、会議室に大型テレビ・大型ディスプレイを設置し、少人数の研修は小型モニターを設置したり、また空き個室にPCを設置し、職員1人で参加できる環境整備をより充実してきた。

職場内研修（木鶏会）は、法人本部の責任で、常勤職員・非常勤職員のシフトを調整し、曙光園で新型コロナウイルスのクラスターが発生した9月を除き毎月開催することができた。より多くの職員が参加できる機会を設け、普段あまり交流することができない部署や役職が異なる職員と交流しコミュニケーションをとる事が出来る貴重な場であるため、今年度もソーシャルディスタンス確保のため少人数での実施してきた。

毎月の職員会議では、例年同様各部持ち回りで、OJTの一環としてのミニ研修（15分間程度）を1年通じて開催を図ってきた。

東京都社会福祉協議会主催の講師派遣事業については、2022年度はクラスター発生との関係で第2期の申し込みが出来なかったが、2023年度は第1期・第2期について、曙光園・アゼリアそれぞれ2回実施する予定である。

社会福祉法人名護学院（沖縄県名護市）との交流研修については新型コロナの影響で2年間中断していたが、今年度感染状況が治まれば、相互の職員交流を再開させ、今後の事業展開への情報収集と人材育成を図っていききたい。

## 法人施設の維持・営繕・防災

空調更新工事については、2022年度東京都大規模修繕予算により、2022年11月、曙光園に残存する旧空調（冷温水管）システムからエアパッケージ空調設備更新工事を完了し、足掛け4年間にわたる工事により、曙光園全館の空調設備工事は完了した。今後は、空調設備メンテナンスを確実に実施し、ご利用者により快適な生活環境の確保に努めてきた。

長年の課題であった換気設備更新工事（エアハンドリングが故障したまま放

置してきた) について、2022 年 11 月空調設備工事の終了後に、再調査したところ、全熱交換機を設置し、現在設置してあるダクトと換気扇強力化することで、換気設備工事が可能であることがわかった。2022 年 12 月に国の感染症対策補助協議を申請し、2023 年 4 月に内示があり、2023 年度に換気設備更新工事の目途が立った。

ボイラー等給排水設備の改修見直し・職員住宅の老朽化・生活介護事業専用スペースの確保などの課題は残っているため、解決の方針を検討したが、2023 年度に持ち越すことになった。

また、給排水設備・消防設備の劣化状況についても、検査等で受けた指摘には対応しているが、抜本的な見直しも必要である。懸案であるエレベーター新設工事も含めて、中長期改修計画の中で設置についても、2023 年度への持ち越しになった。

防災については、BCP を実効性のある内容に改編した。曙光園とアゼリア双方に防災備品・備蓄食品を充実させ、備蓄場所を確保する。近隣地域住民には、納涼祭などの法人が主催するイベントへの参加を呼びかけなど、日常的な交流を図り、総合防災訓練には多くの方が参加いただき、BCP に基づいた防災拠点としての責任を果たしていく。BCP については、毎年アップデートするために危機管理委員会を開催することが出来なかったが、2023 年度は開催する。

## 地域交流

地域の小平神明宮八雲祭、白梅学園大学の学園祭、小平西地区・地域ネットワーク（西の風）、小平市内の通所施設や家族会等のネットワークである「卒後の会」への参加、等々、施設長・部長級職員が参加できる体制を図っていく。コロナ禍においても地域交流できる工夫を図ってきた。

地域の大学との連携強化、地域企業との連携強化・産学連携の強化、コロナ前には、毎年取り組んでいた法人主催の「納涼祭」、「総合防災訓練」「食品ロス運動」について、感染状況を見極めながら、今年度は取り組みを再開したい。

新規事業に関連して職員が「TOKYO854 くるめう（東京都東久留米市のコミュニティ FM 放送局）」の番組に出演したことを契機に、法人の地域へのアピールを強化し、新規事業にむけて、新たな一歩を進めていきたい。

また、2019 年度に実施した名護学院との交流研修も、感染状況を勘案しながら再開したいと考えている。

## グループホームアゼリアと法人本部との協力強化

現在、法人本部事務局は、グループホームアゼリアの 2 階を借りて業務に当

たっている。2023 年度は、法人本部とグループホームアゼリアとの協力体制を強化し、本部職員は、アゼリアのご利用者と積極的に交流を図ってきた。

共同生活援助入居利用者の生活安定を図り、将来の地域生活に向けての取り組みの強化を努めた。利用者入居定員は満床を継続し、ご利用者が地域での自立生活を実現するための支援に取り組んでいる。今年度も、ご利用者の地域移行への取り組みをより強化していく。

短期入所4床についても、レスパイト・体験利用等を含めた柔軟かつ円滑な利用を推進し、年間利用率アップを目指し（前年 60%）、経営の安定を図っていく。

職員から機械浴の地域開放や曙光園利用者の利用の取り組みが提案されたが、「グループホーム事業の目的外」として、東京都からは事業として認められなかった。公益活動の展開に大きな課題解決にむけて取り組んでいく。

## スモン被害者団体「全国スモンの会」について

社会福祉法人全国スモンの会は、前理事長相良丰光前理事長を中心に全国のスモン被害者の皆様が立ち上げた「全国スモンの会」の成り立ちや趣旨より、近年、若い時にスモン被害にあわれた方から加齢による二次障害等の相談を全国より毎年数件の相談を受けてきたが、2020 年以降コロナ禍の影響があるのか、相談件数は「0」である。2023 年度は、全国の関係機関へ連絡し、全国のスモン被害者の現状を確認し、今後も継続的に取り組んでいく。

法人として、相良丰光前理事長が中心となり、スモン被害者の皆様が立ち上げた「全国スモンの会」についての資料等を整理し、後世へ伝える取り組みを強化するために、今年度も法人定期刊行物『曙光』を年 4 回発行する。障がい者福祉の枠を超え、薬害・難病などについてメッセージを発信し、法人発足時の理念を継続的に社会に示し、社会的責任を果たしていく。

## 評議員会、理事会、評議員選任・解任委員会の開催

運営機関に関する会議について、開催案内、役員・評議員・評議員選任解任委員との連絡調整、会議資料作成・送付、議事運営支援、議事録作成に取り組み、会議の円滑な運営を図ってきた。

### 定例評議員会

2022 年 6 月 19 日（日）	11 時
2023 年 3 月 19 日（日）	11 時

## 定例理事会

2022年 5月22日(日)	10時
2022年10月16日(日)	10時
2022年 1月15日(日)	10時
2023年 3月19日(日)	10時

## 臨時理事会

2022年6月10日(金)	書面・電磁的記録による決議
2022年6月30日(木)	書面・電磁的記録による決議
2022年8月 9日(火)	書面・電磁的記録による決議
2023年2月 1日(水)	10時30分
2023年3月27日(月)	16時30分

## 広報活動

### 定期刊行物『曙光』の発行予定

各号、障害者福祉や、福祉関連医療等の最新事情についての特集を掲載し、質の高い福祉を目指して情報提供をする。法人職員研修の副読本としても使用する。

No.468	(2022年 4月1日発行)
No.469	(2022年 7月1日発行)
No.470	(2022年10月1日発行)
No.471	(2023年 3月31日発行※)

※編集担当者の新型コロナウイルス感染等の理由による発行遅延。

### 「曙光園だより」の発行

運営施設 曙光園における毎月の行事等を紹介する「曙光園だより」を毎月発行し、おもに各利用者ご家族等に配布する。主任会議を構成する各部署の主任・主査が指導し、担当常勤職員が輪番で編集の任にあたってきた。

### ホームページのリニューアル

運営施設 曙光園、および法人本部のホームページは2015年以降、グループホーム アゼリアのホームページは2017年以降、大きなリニューアルを行っておらず、掲載情報の追加などの日常的な更新に留まっている。2023年度においては新規事業の展開、また技術的な側面(暗号化通信などセキュリティ面のアップデートや、携帯電話等のモバイルデバイス対応などの必要性)から、ホームページの全面リニューアルを実施する予定である。



## 安全衛生委員会（会議）実施記録

通算回数	開催日	時間	議題
54	2022年 4月18日	16:30~17:00	年間予定について・健康診断進捗状況・ハラスメントに関する悉皆研修について
55	2022年 5月16日	16:30~17:00	今年度ストレスチェックについて・健康診断進捗状況・手荒れ防止ハンドクリーム導入の検討、職員休憩室および浴室への網戸導入の検討
56	2022年 6月20日	16:30~16:50	健康診断進捗状況・職員休憩室および浴室への網戸導入（経過）・勝手口の扉交換について・柔道整復師による職員対象マッサージ再開について
57	2022年 7月11日	16:30~16:50	健康診断結果報告・職員休憩室および浴室への網戸導入（経過）・
58	2022年 8月8日	16:30~16:50	ストレスチェックについて（調整内容の確認）、健康診断結果の労働基準監督署への報告について
(59)	(2022年 9月)		（新型コロナウイルス感染症クラスター発生のため中止）
60	2022年 10月17日	16:30~16:50	曙光園における新型コロナウイルス感染症クラスターについて（産業医・安全衛生委員会議長間の質疑応答）、今年度のストレスチェックについて、下半期の健康診断（夜勤者検診）について、健康企業宣言®・健康経営優良法人への取り組みについて
61	2022年 11月21日	16:30~17:00	ストレスチェックについて、下半期健康診断（夜勤者健診）の実施進捗について、健康企業宣言®（銀の認定）への取り組みについて、協会けんぽ（全国健康保険協会東京支部）から提供された「事業所カルテ」について
(62)	(2022年 12月19日)		（複数職員が新型コロナウイルス感染症対策のため中止。複数職員のPCR検査陽性が確認され、かつ代替開催日設定が困難であったため）
63	2023年 1月16日	16:30~16:45	下半期健康診断（夜勤者検診）について、今年度のストレスチェック結果の配布について、2023年2月からの36協定（時間外労働、休日労働に関する協定届）について、24協定（賃金一分控除に関する労使協定）について、次年度（2022年度）の健康診断について

64	2023年 2月20日	16:30~16:45	労使協定（36協定、24協定）届出の報告、次年度の健康診断について、虐待防止チェックリストアンケートの結果報告
65	2023年 3月20日	16:30~16:45	衛生管理者の増員について、次年度上半期の健康診断について、職員休憩室備品である電気ケトルの経年劣化について、带状疱疹について、自動車通勤の職員が事務所へ提出を要する書類について（免許証の写し、車検証の写し、任意保険契約書の写し）

### 評議員会・理事会の開催

運営機関に関する会議について、開催案内、役員・評議員・評議員選任解任委員との連絡調整、会議資料作成・送付、議事運営支援、議事録作成に取り組み、会議の円滑な運営支援を心掛けた。なお、今年度は評議員の選任および解任の要がなかったため、評議員選任・解任委員会は開催していない。

#### 【理事会の開催】

第 164 回 (定例)	2022年 5月22日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021（令和3）年度事業報告</li> <li>・2021（令和3）年度決算</li> <li>・令和4年度障害者通所施設等整備費補助金（大規模修繕）に係る、「障害者支援施設 曙光園における空調設備更新工事」に関する入札方法、および業者選定基準を定める</li> <li>・評議員会の招集</li> </ul>
第 165 回 (臨時)	2022年 6月10日	<ul style="list-style-type: none"> <li>※決議の省略</li> <li>・2022（令和4）年度 第一次補正予算</li> <li>・役員等賠償責任保険契約の更新について、承認を求める</li> </ul>
第 166 回 (臨時)	2022年 6月30日	<ul style="list-style-type: none"> <li>※決議の省略</li> <li>・令和4年度障害者通所施設等整備費補助金（大規模修繕）に係る、「障害者支援施設 曙光園における空調設備更新工事」に際し、施工契約の締結について承認を求める</li> </ul>
第 167 回 (臨時)	2022年 8月9日	<ul style="list-style-type: none"> <li>※決議の省略</li> <li>・当法人が運営する各事業について、地域生活支援拠点の整備を行うことの承認を求める</li> <li>・法人各事業における運営規定の改定について、承認を求める</li> </ul>

第 168 回 (定例)	2022 年 10 月 16 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022 (令和 4) 年度 第二次補正予算</li> </ul>
第 169 回 (定例)	2023 年 1 月 15 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・曙光園地域自立生活支援センター (仮称) 設立について、承認を求める</li> <li>・2022 (令和 4) 年度 第三次補正予算</li> <li>・評議員選任・解任委員会における監事・外部委員の報酬について</li> <li>・評議員会の招集</li> </ul>
第 170 回 (臨時)	2023 年 2 月 1 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経理規程の改正について、承認を求める</li> </ul>
第 171 回 (定例)	2023 年 3 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022 (令和 4) 年度 第四次 (最終) 補正予算</li> <li>・2023 (令和 5) 年度 事業計画</li> <li>・2023 (令和 5) 年度 予算</li> <li>・2023 (令和 5) 年度 第三者委員の選任</li> </ul>
第 172 回 (臨時)	2023 年 3 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>※決議の省略</li> <li>・2022 (令和 4) 年度 第五次補正予算</li> </ul>

#### 【評議員会の開催】

第 110 回 (定例)	2022 年 6 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2021 (令和 3) 年度事業報告</li> <li>・2021 (令和 3) 年度決算</li> </ul>
第 111 回 (定例)	2023 年 3 月 19 日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022 (令和 4) 年度 第四次 (最終) 補正予算</li> <li>・2023 (令和 5) 年度 事業計画</li> <li>・2023 (令和 5) 年度 予算</li> </ul>

## 広報活動

### 定期刊行物『曙光』の発行

全国スモンの会 後援会会員、その他支援者、曙光園ご利用者（希望者）、曙光園の全職員などを対象に年4回発行している「曙光」は、当初4月、7月、10月、1月の年4回発行予定であった。4月、7月、10月は定時に発行できたが、1月発行予定号については編集担当者の新型コロナウイルス感染等の理由で、発行日が3月31日となった。

発刊番号	発行日	タイトル・記事
No.468	2022年4月1日	「外国人労働者」(続) ・ 驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第4回)～(相良眞紀子) ・ 日本の介護人材不足と外国人介護労働者の受入れをめぐる課題 - 神戸市の外国人介護人材実態調査の結果から - (大和三重) ・ 増加する外国人労働者と日本における移民政策の在り方(藤本麻亜華)
No.469	2022年7月1日	「曙光園40周年」(「曙光」アーカイヴズ) ・ 驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第5回)～(相良眞紀子) ・ 「曙光」巻頭言「あの感動は」、編集後記 ～「曙光」通巻118号:1982(昭和57)年7月1日発行～ ・ 開所記念講演「スモン運動の周辺」-スモン訴訟から曙光園- ・ 曙光園八周年を記念して -川村佐和子先生の講演より- ・ 健康的に若々しく 曙光園カラーセミナー
No.470	2022年10月1日	「憲法改正？」 ・ 驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第6回)～(相良眞紀子) ・ もう一つの平和憲法の国=コスタリカに学ぶ(伊藤千尋) ・ 緊急事態条項の是非について(飯島滋明)
No.471	2023年3月31日	「免疫とワクチン」 ・ 驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第7回)～(相良眞紀子) ・ 総説・身体機能と免疫機能との関連(松本徳子・森谷紜) ・ COVID-19 ワクチン接種後の死亡と薬剤疫学的評価の概要: 全国民ベースの概観と提案(福島雅典・平井由里子・中谷英仁・西村勉)

### 3. 補助金・助成金の受給

- 東京都福祉保健財団 介護職員宿舎借り上げ支援事業助成金  
1,377,000 円  
※住宅費軽減を通じ介護職員の働きやすい職場環境実現のため  
※事業所による防災への取り組みとして、地域の災害福祉拠点を構築するため
- 小平市健康福祉部障がい者支援課
  1. 光熱水費等高騰臨時対策補助金 100,000 円
  2. 食材費高騰臨時対策補助金 550,000 円
  3. 衛生用品・備品・感染拡大防止対策補助金 100,000 円
  4. 令和 4 年度障がい事業所等業務継続支援事業  
(省エネ機器買替、光熱水費対策補助金) 650,000 円  
(食料費高騰の支援その 2) 400,000 円
  5. 障がい事業所等省エネ機器買替・光熱水費等  
追加対策補助金(省エネ機器) 300,000 円
  6. PCR 検査費用補助金 2,620 円
- 小平市地域振興部産業振興課  
感染防止徹底協力金 30,000 円
- 小平市事業用燃料費高騰臨時対策補助金  
(ガソリン代) 57,522 円
- 東京都福祉保健局障害者施策推進部  
障害者支援施設等物価高騰対策支援金 1,437,800 円
- 小平市環境部水と緑と公園課  
小平市緑の保護と緑化の推進に係る補助金 18,600 円
- 共同募金整備費(A 配分) リフトバン購入助成  
(2023 年 2 月 28 日付内示、納車は 2023 年 10 月以降を予定)  
共同募金配分額 2,500,000 円  
(自己資金予定額 1,205,800 円)
- 東京都令和 5 年度障害者(児)施設の感染症対策事業補助協議に係る、  
曙光園全館換気設備更新工事補助金(2023(令和 5)年度事業の内示)  
補助金 10,617,000 円  
(自己資金予定額 3,540,000 円)

## 4. 法人職員体制

### 法人各会議

運営施設 曙光園において以下の各会議を実施した。

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| ① 職員会議（全体会議）月 1 回   | ⑩ リハビリ健康部会議 月 1 回 |
| ② 個別支援計画会議 随時       | ⑪ 福祉用具会議 月 1 回    |
| ③ 生活支援部会議 月 1 回     | ⑫ 主任会議 月 1 回      |
| ④ 事故防止委員会 月 1 回     | ⑬ 部長級会議 月 1 回     |
| ⑤ アクティビティ会議 月 1 回   | ⑭ 法人経営会議 月 1 回    |
| ⑥ 環境美化会議 月 1 回      | ⑮ 安全衛生委員会 月 1 回   |
| ⑦ サービス向上委員会 月 1 回   | ⑯ 虐待防止委員会 月 1 回   |
| ⑧ 給食会議 月 1 回        | ⑰ 権利擁護委員会 1 回     |
| ⑨ HACCP 検証委員会 年 2 回 |                   |

### 法人職員健康診断

法令上、年 1 回の受診が必要な職員 50 名に対し定期健康診断を実施した。  
また 11～12 月には、夜勤に就業する職員 26 名に健康診断を実施した。

### 法人職員個人面談

職員に対し年 2 回、12 月、および 2～3 月に、各部署において上長による個人面談を実施した。

今年度より導入した人事考課制度に従い、年度始に作成した人事考課シートの個人目標について、12 月の個人面談で経過の確認、2～3 月の個人面談で到達状況の確認を行った。

## 法人職員の入退職動向

法人全体での職員数の推移は以下の通りである。(単位：人数)

年月	職員数（各月末日（給与締日）基準）			
	常勤	非常勤	合計	常勤率 (%)
4月	41	36	77	53.2
5月	41	37	78	52.6
6月	41	38	79	51.8
7月	41	38	79	51.8
8月	41	38	79	51.8
9月	41	38	79	51.8
10月	41	36	77	53.2
11月	41	38	79	51.9
12月	40	37	77	51.9
1月	40	36	76	52.6
2月	40	38	78	51.2
3月	40	39	79	50.6

# 障害者支援施設 曙光園

## 1. はじめに

社会福祉法人全国スモンの会 曙光園  
施設長 小野寺和子

法人の基本理念を遵守すべく「ご利用者の健康維持向上、時代の流れに沿った社会参加の模索」と「職員の人格、技術、資質の向上」、を運営方針とした。

目標は「ご利用者のストレス解消の機会を増やし、ご利用者同士の交流を計ること」と「組織力の向上（安心して働き続けられる職場環境づくり）」。

### 利用者のストレス解消の機会を増やすこと

日中活動で制作した作品等を知って頂く機会を増やし、個人を対象とした販売のみならず、一定数以上の受注生産にも対応できるよう、顧客を開拓し、その反応をご利用者にも伝えていくことにより、今後さらなる意欲や、やりがいの向上につなげることを目標としたが、新型コロナウイルスの関係で、思うようには進まなかった。

作品を地域と交流するための媒体として、外部の方に御礼と言う形でお渡しする機会は僅かだかあった。新型コロナウイルス感染症対策として、対面販売では無く、ホームページや SNS 等を活用した、インターネットでの販売網を開拓するまでには至らなかった。

ストレス解消の機会、施設の中だけで生活するのではなく、地域と交流する機会もよりいっそう増やせるよう、模索し、希望や自信を持って生活して頂けるような取り組みをコロナ禍の中でも行った。

特に、生活支援部が中心となり、隣の子供キャンプ場を利用しての、イベントや、感染症対策のため、外出が制限され、運動不足になりがちなご利用者に、レクリエーションを兼ね、体を動かす機会を複数回、提供することが出来た。

また残念ながら利用者 39 名中 29 名が感染するという新型コロナウイルスのクラスターが発生してしまった。その後、全館消毒も兼ね、健康上の理由で、グループホームアゼリアにて、見学と豪華折詰弁当の昼食を提供させて頂いた。それ以外のご利用者については、リフト付きバス 2 台を貸し切り、職員と共に、山梨でのブドウ狩りを楽しんで頂いた。

個別支援会議等の実施により、各部が連携することで、実際に地域移行した際に円滑に生活できるようになり、様々な実践的訓練の場となるよう、また担当職



員による個別支援プログラムを継続し、利用者のリハビリテーションとともに職員の支援力向上にも努めた。

近年利用者の地域移行等が進む中、利用者同士全体で交流する機会として、発足された「曙光園利用者親睦会」がよりいっそう提案や活動が、有意義なものとなるよう、後押しし、利用者同士の自主性をはぐくむとともに、利用者自信による問題解決能力を養って頂けるよう、引き続きサポートした。毎月1回、利用者同士の交流及び意見交換の場として「木鶏大学」を、参加自由とした上で、理事長監修のもと開催した。

利用者がそれぞれ、生きがいを見つけ、日々生活して頂くため、日常生活の支援をすべての部署が連携して実践するよう、引き続き計画的に行った。

### 組織力の向上（人材育成と職員の定着）

利用者に対する質の高い支援を継続し提供できる組織として成長し続ける為にも職員個々の資質向上が重要である。そのための土台である「信頼と団結」は初代相良丰光会長の思いとして、引き継がれている。以下の取り組みを行った。

勤務する職員が思いやりの心を持ち、お互いの足りない部分を補い合い、それぞれの持っている特質を最大限に引き出し、助け合っていく為に「美点凝視」が習慣的にできるよう、また全職員がわたくしも含め、成長できるよう、法人木鶏会を本年も引き続き年間計画を策定した上で開催した。

それに伴い、施設内外における研修参加にもリモートでの参加も含め重点を置き、自らが興味のある分野について学び、それによって得た知識について部署を越え共有できる機会を増やした。

人材育成のために、職員が定着し、継続勤務が可能な職場環境を整え福利厚生 の充実を引き続き図る。職員個々のライフステージに沿った、ワークライフバランスへの配慮も行った。事情により休職せざるを得ない状態となっても、安心して休暇を取得でき、また、残った職員ひとりひとりに過剰な負担が増えることが無いよう、欠員が出た際、速やかに人員の補充ができるよう、常に人員配置に余裕が持てる採用活動を外国人や高齢者の受け入れも視野に入れ、引き続き行うことができた。

介護育児休業に関する情報提供やハラスメント防止規程にも対応するため相談窓口を設置の上、相談実績も作った。心身ともに健やかな状態で勤務が継続できるよう、安全衛生委員会を引き続き随時開催し、職員の健康管理にも配慮を行った。協会けんぽによる健康優良企業の銀認定の継続。東京都社会福祉協議会による働きやすい福祉の職場宣言事業に引き続き参加した。

感染症対策として、およそ3年間にわたり、法人独自の取組として、※「コ

「コロナ休」と言う、特別休暇を設け、常勤、非常勤、すべての職員について、給与が減額することが無いよう、付与し続け、その日数は延べにして2000日となった。しかしながら、今後については、これまで最低基準の8日間について未取得の職員についてのみ、残日数について付与することとし、8日を越えて取得済みの2022年4月時点で籍がある職員については、有給休暇等を利用してもらうこととした。

上記取り組みが、結果として介護職のコロナ離職を防ぐ一因となった。(昨年、1年以上勤務の退職者は法人職員およそ80名中、全体で3名、うちコロナを理由に離職した者は1名)

※「コロナ休」とは

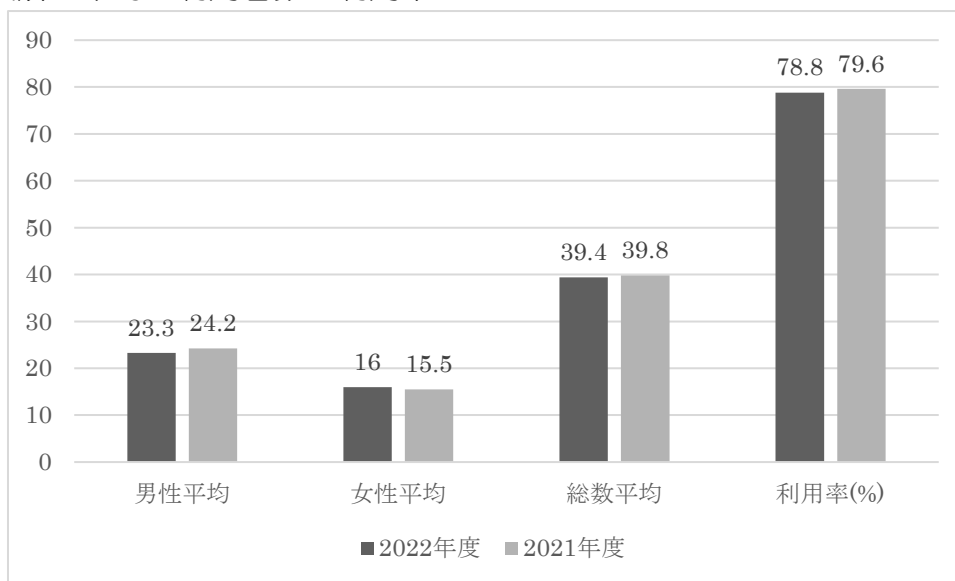
1. 公共交通機関を利用する職員について、在宅勤務扱い、若しくは時間短縮勤務。(時間短縮ではなく通常勤務したものとして扱う)
2. 濃厚接触の疑い、若しくは濃厚接触となった場合の自宅待機期間
3. ワクチン接種による発熱等副反応による欠勤
4. 施設でのワクチン集団接種時、公休日の場合、休日出勤扱い
5. 家族感染による介護期間中の休業
6. 本人罹患、発症。PCR検査陰性になるまで、原則最低10日間の休業期間

いずれも、すべて、全額法人負担による、給与100%補償とした。

★ご利用者の状況(2022年3月31日現在)

曙光園の施設入所支援(定員50名)に対する平均利用人数・利用率、年代別ご利用者数と平均年齢、および利用者の移動方法別人数を次頁以降に記した。

施設入所 平均ご利用者数・利用率



年代別ご利用者数と平均年齢

年齢	20歳から29歳	30歳から39歳	40歳から49歳	50歳から54歳	55歳から59歳	60歳から64歳	65歳から69歳	70歳から74歳	75歳から79歳	80歳から84歳	85歳から89歳	平均年齢(歳)
2022年度 人数 (名)	0	1	4	4	5	13	3	1	4	4	2	61.3
2021年度 人数 (名)	0	1	2	5	7	10	2	2	5	3	2	61.0

## ご利用者の移動方法別人数

	2022年度末 人数(名)
自立歩行	2
杖歩行	1
車椅子 自走	14
車椅子 介助	24
合計	41

- 外出時・施設内スロープの移動時に車椅子支援を必要なご利用者は、車椅子介助として計上した。
- 施設内の平地で杖を使用するご利用者で、外出時・施設内スロープの移動時に車椅子を使用する方は、車椅子介助として計上した。
- 1階居室のご利用者で、平地自走、スロープ介助の方は、車椅子介助として計上した。

曙光園は、障害者総合支援法（当時は、障害者自立支援法）による運営に2011年度に移行する前には、身体障害者入所更生施設として運営されていた経緯を持つ。現在も「身体障害を主たる障害とされている方」を利用の対象としており、2021年度末ではご利用者39名全員が、身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳の交付を受けている。同手帳の交付地別ご利用者数、障害等級の内訳、障害名、および障害に至った病名、症状名は下記のとおりである。

## 身体障害者福祉法による、身体障害者手帳所持者（2022年度末現在）

### 交付地別ご利用者数

交付地	2022年度末 人数(名)
東京都多摩地区	18
東京都特別区	22
東京都島嶼部	0
東京都外	1
計	41

### 障害等級内訳

障害等級 (総合等級)	2021年度末 人数(名)
1級	24
2級	15
3級以下	2
計	41

身体障害者手帳におけるご利用者の障害名、および障害に至った病名、症状名  
 (2022 年度末現在) ※重複障害のケースがあるので、人数の合計はご利用者総数と一致しない

障害に至った病名・症状名	人数
脳性麻痺	9
脳出血	8
脳挫傷	6
(疾患・疾病)	4
脳梗塞	3
くも膜下出血	3
脊髄の疾患	2
(外傷)	2
低酸素脳症	1
多発性硬化症	1
大腿骨頸部骨折	1
脊柱管狭窄症	1
脊髄小脳変性症	1
混合性難聴	1
感音性難聴	1

障害名	人数
四肢体幹機能障害	5
体幹機能障害	11
左上肢機能全廃	4
左上肢機能の著しい障害	1
左下肢機能全廃	3
左下肢機能の著しい障害	1
左半身麻痺	1
右上肢機能全廃	1
右上肢機能障害	6
右上肢機能の軽度障害	2
右下肢機能全廃	1
右下肢機能の著しい障害	3
右下肢機能障害	5
右半身麻痺	2
両上肢機能の著しい障害	1
両上肢機能障害	3
両上肢機能の軽度障害	2
両手指機能の著しい障害	2
両下肢機能全廃	2
両下肢機能の著しい障害	2
両下肢機能障害	2
移動機能障害	3
両視神経萎縮	1
下肢弛緩性麻痺	1
聴力障害	3
言語機能喪失	1
言語機能障害	1

重複障害として、身体障害者手帳以外に療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を持つご利用者については、以下の通りである。

「療育手帳制度について」（厚生省（当時）発児第 156 号厚生事務次官通知）による、療育手帳所持者（2021 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2022年度末 人数（名）
東京都多摩地区	3
東京都特別区	3
東京都島嶼部	0
東京都外	0
計	6

※東京都では「愛の手帳」と称する。

障害の程度内訳

障害の程度	2022年度末 人数（名）
1度	0
2度	0
3度	1
4度	5
計	6

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（精神保健福祉法）による、精神障害者保健福祉手帳所持者

交付地別ご利用者数

交付地	2022年度末 人数（名）
東京都多摩地区	0
東京都特別区	2
東京都島嶼部	0
東京都外	0
計	2

障害等級内訳

障害の程度	2021年度末 人数（名）
1級	2
2級	1
3級	0
計	3

障害者総合支援法に基づく、曙光園ご利用者（施設入所支援。通所生活介護を除く）の障害支援区分平均は以下の通りである。

2022年度末平均	2021年度末平均
5.29	4.69

曙光園における2021年度内入退所者、短期入所ご利用者の一覧を次頁に示す。

### 2022年度入所者

番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	入所理由	入所日
1	男	60	脳挫傷による右下肢機能の著しい障害、左下肢機能全廃	2級	自宅での生活を目標に、必要なりハビリと訓練を受けるため	11月16日
2	男	44	左視床出欠による上肢・下肢機能障害	1級	自宅での生活を目標に、生活面および身体機能面での訓練を受けるため	12月1日
3	女	46	筋強直性ジストロフィーによる上肢機能障害【両手指機能の著しい傷害】、下肢機能傷害【両下肢機能の著しい障害】	1級	将来の一人暮らしを目標と、必要なりハビリと訓練を受けるため	2月1日

### 2022年度退所者

番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	退所理由	退所日
1	男	71	頭部外傷による体幹機能障害【起立困難】	2級	新型コロナウイルス感染症後、長期にわたる療養が必要となったため	11月25日

### 2022年度短期入所ご利用者

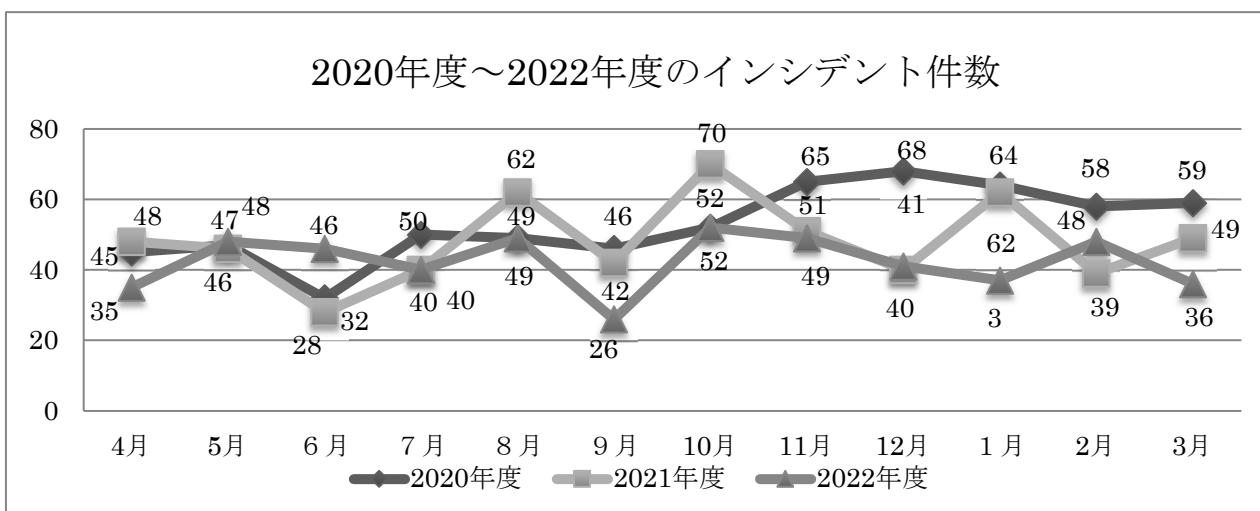
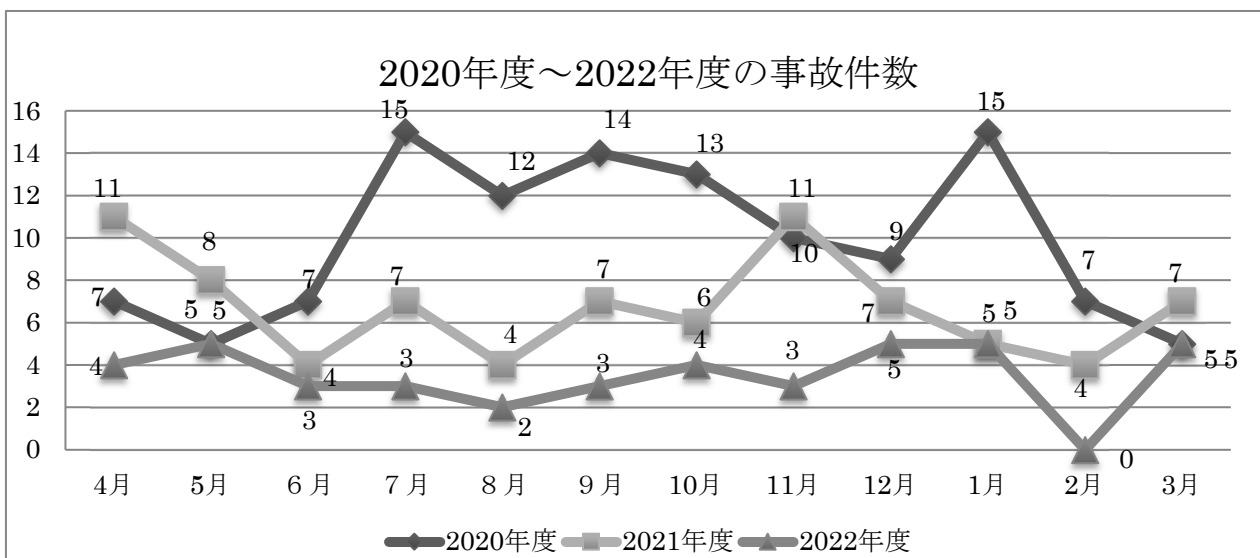
番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	短期入所利用理由	利用期間
1	男	54	脳性麻痺による脳原性・上肢機能障害両上肢、脳原性・；移動機能障害両下肢	1級	介護を行う家族のレスパイトケアのため	8月22日 ～ 8月27日

2	男	60	脳挫傷による右下肢機能の著しい障害、左下肢機能全廃	2 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※11月16日より施設入所	10月16日 ～ 10月19日
3	女	46	筋強直性ジストロフィーによる上肢機能障害【両手指機能の著しい傷害】、下肢機能傷害【両下肢機能の著しい障害】	1 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※2月1日より施設入所	10月24日 ～ 10月26日
4	男	47	脳性麻痺による上肢・下肢機能の障害	2 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※施設入所には至らず	11月1日 ～ 11月4日
5	男	44	左視床出欠による上肢・下肢機能障害	1 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※12月1日より施設入所	11月10日 ～ 11月12日
6	女	46	筋強直性ジストロフィーによる上肢機能障害【両手指機能の著しい傷害】、下肢機能傷害【両下肢機能の著しい障害】	1 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※2月1日より施設入所※	11月29日 ～ 1月31日
7	男	54	脳性麻痺による脳原性・上肢機能障害両上肢、脳原性・；移動機能障害両下肢	1 級	介護を行う家族のレスパイトケアのため	12月5日 ～ 12月9日

### 事故・インシデントの件数

2022年度（および前年度までとの比較）の各件数を、次頁の図に示した。





## 苦情・ご意見

苦情とご意見については、法人内で委嘱した第三者委員による聴き取り調査を定期的実施した。ご利用者からの苦情・ご意見については、随時苦情解決責任者が、苦情解決担当者からの報告または直接聴き取りを行い、解決に向けた対応策を検討し改善するようにしてきた。ご利用者へは、改善方法をご説明して理解して戴けるように努めた。職員による苦情・ご意見の聴き取り調査を毎月行い、苦情解決責任者が苦情解決担当者と共に迅速に対応し解決するように努めてきた。ご利用者全員参加のもと毎月開催している懇談会において、苦情・ご意見に対しての改善内容について報告すると共に理解を求められるよう努めた。

この懇談会における苦情・ご意見の内容は「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」（厚生省(当時)2000年6月7日障第452号)に従い、個人情報に関するものを除き以下「懇談会におけ

る毎月の苦情・ご意見と、その解決に向けての取り組み」として記載した。

懇談会における毎月の苦情・ご意見と、その解決に向けての取り組み

※ 2022年5月、12月、2023年2月、3月は0件。

2022年4月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
余暇日の行事が無い時は、映画を観たいです。	ご提案有難う御座います。既に行事がない時には「YouTube」「Primevideo」等でカラオケや映画を上映しています。是非ご参加下さい。また何を上映するかはご利用者全体で決めます。よろしくお願い致します。

2022年6月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
「買い物の日」について。買い物時間が短い。	食事や入浴などの支援が安全に行えるよう職員を配置しておりますので、ご協力下さい。また集合時間が遅れますとその分「買い物の時間」が減ってしまいます。時間厳守の協力もご理解下さい。支援部の対策としましては集合時間を通常より10分早めました。

2022年7月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
前回同様部屋を変更して欲しい。	トイレの回数も多く、広いトイレの方が安全の為、現在のお部屋になっております。同室者の方も同じように何度も検討した結果、現在のお部屋になっております。申し訳ないのですが、現時点ではお部屋を変更することは難しいのでしばらく様子を見て下さい。

コールが反応しない時がある。修理してもらったが、鳴らない時がある。	現在2ヶ月に1度、電池の交換と不具合が無いかの確認を行っておりますが、もし反応が無い等の不具合がある場合は都度職員にお声掛け下さい。
自分の物が無くなっても対応してくれない。	物が無くなった場合、できるだけ早く職員に報告をお願いします。防犯カメラで確認致します。
職員と2人で話している時に、横から入ってくる人がいる。嫌なので、話しが終わるまで待って欲しい。	懇談会等でご利用者全員に周知致します。

2022年8月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
夏と冬で水分補給の量を調節して欲しい。夏は多めにしたいです。	適時対応させていただきます。
食後、歯磨きのため居室に向きたいが、2階に上がる利用者でスロープ前が混んでしまっている。並ぶ場所を作ってほしい。	並ぶ場所はスペースの問題で作れません。スロープ前の状態が見える場所に待機し、安全に上れるか確認後、2階に上がって下さい。

2022年9月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
① クラスタ発生時、急に部屋を移る様に言われた。一時間前には事前に報告が欲しい。 ② 移った先に用意されていた着替えが中途半端だった。(下着が一枚しかない等。)一時間前に報告があれば、自分で準備できた。 ③ 歯ブラシがなく、持ってきて欲しいと頼んでも「隔離だから」という理由でダメだった。結局3,4日間、口をゆすぐだけで、歯磨きが出来なかった。	①②に関しては、事前に放送でお知らせすべきでした。申し訳ございません。 ③に関しては、日用品として注文を取るべきでした。申し訳ございません。 今後このような事が無いように致します。

2022年10月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
隔離後、ハンカチが5枚ほど返って来てないです。※記名はあるのか、どんな絵柄か本人に確認するがどちらも不明。	ハンカチを紛失してしまい申し訳ございません。見つかり次第返却させていただきます。また、今後このような事を防ぐ為にも私物には確実に記名をお願い致します。ご自身で記名できない場合は支援員に声を掛けて支援を受けて下さい。

2022年11月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
余暇日の時間、フロア全体に楽しい音楽を流してくれたら、気分が明るくなると思う。 (ディズニーのイツァスモールワールド等)	良い提案だと思いますので、会議等で提案させていただきます。
他の利用者の洗濯物を私の部屋のタンスの上に置いたまま忘れて行ってしまう職員がいる。	申し訳ございません。再度職員に周知し、注意いたします。
最近黙って入室して来る職員が多い。ひと言声を掛けて欲しい。耳が遠いため、ドアノックでもいいです。	申し訳ございません。再度職員に周知し、注意いたします。

2023年1月

曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	解決に向けての取り組み
<p>①入浴時「次お願いします」と言っても返事がない時や薬の時も返事がない時がある。すぐに来れないのは仕方ないけど、私は見えないから「待ってください」と声を掛けて欲しい。食堂でも支援員が離れて居なくなる時は一言声を掛けて欲しい。</p> <p>②職員に何かお願いした時に「後で」と言ったまま来てくれない時がある。出来ない時にお願いしているので、もし対応できないなら他の人に頼んでほしい。</p>	<p>十分に対応できず申し訳ございません。今後このようなことが無いよう掲示板や会議等で支援部全体に周知します。</p>
<p>私が1階フロアに居ると、「なんでここにいるのよ」「あっち行ってよ」と言ってくる人がいる。自分はTVの前において色々言っているのに。</p>	<p>職員も都度注意しています。嫌な気持ちにさせてしまうのは申し訳ありませんが、他人の事を言うだけでなく、自分の事も考えるようにして下さい。</p>
<p>1階フロアにいる時、車椅子駐車スペースの中央を空けてテレビを観ている人がいるから詰めて欲しい。皆が来た時に揉め事になっている。「お前行けよ！」とか。</p>	<p>職員はそのような場合、都度前に詰める様声掛けをしています。もし見かけましたら、自身で他の利用者を注意したり誘導したりせず、職員に声を掛けてください。</p>

### 広報活動：「曙光園施設だより」の発行

法人各部署の主任および主査職の指導のもと、一般職の職員が輪番で担当し、運営施設 曙光園での行事や利用者の日常を文章と写真で記載した「曙光園施設だより」を毎月発行し、利用者ご家族にご覧いただいている。

## 2. 生活支援部

2022 年度の目標として、

- ご利用者の日中の過ごし方の選択肢を増やし、平日（月一金）、と週末（土、日）の日中活動の内容を創作・生産活動と余暇活動（個人の嗜好、行事、余暇プログラム参加、外出）にさらにハッキリと区別し、ご利用者の日常生活をよりメリハリのあるものにする支援を目標とする。
- 施設内外での新たなサービス提供  
日中作業活動での取り組みを強化した結果、参加人数が大幅に前年度より増加となった。昨年度も世界的に流行した新型コロナウイルス対策に追われ、新たなサービス提供を満足するものとは言えずに終えてしまった。引き続き感染予防の徹底と施設内外で楽しめるプログラムの一層の強化、またご利用者の心身の充実強化も併せて行う。
- 地域移行に向けた取組と中間施設としての役割を果たす  
社会制度・社会資源の活用訓練の取り組み、地域移行した際の自身が取り入れる必要なサービスの把握・実施計画等を計画する。外出訓練については自立訓練（機能訓練）（日中事業）のご利用者だけでなく生活介護（日中事業）のご利用者にも個別の希望に添って取り組んでいく。
- 個別支援プログラムの充実化  
ご利用者一人ひとりの目標に沿ったプログラムへ力を入れていく。主として「余暇活動日に担当支援員とともに散歩に出かける」、「散歩時や広いスペースを利用し、車椅子自走操作向上を図る」、「園外の自動販売機で好みの飲み物を選択・購入・飲みながら歓談」など個別に取り組んでいくことを今年度も強化していく。

上記 4 つを軸に生活支援、心身の維持・向上を目指し日々支援を行った。

一昨年度から継続した目標を掲げ支援してきたメリハリをつけた生活を送ることに関し、毎月の日中作業活動参加延べ人数は稼働日で検証するとおおよそ前月を上回る月が多く、ご利用者の参加意識の向上やイベント行事に向けた装飾作成に参加する方が多数みられた。

施設内外でのサービスにおいては、特に余暇日にピクニック大会や新たな

試みとしての館内での大運動会、外部講師の講話や職員によるダンスなどの「ネパール文化に触れる会」等の行事を多数行い、ご利用者からも好評を得た結果があった。

地域移行に向けた取り組みでは、新型コロナウイルスによりなかなか実施できなかった面がある。自立訓練サービスを受けているご利用者においては、市役所に行つての書類申請や手続きの訓練、スーパーでの買い出しをした後、自身で考えた献立での調理実習などいずれも感染防止に努めながら実施できた点は前年より良い結果が得られた。

個別プログラムの充実化においては、継続して自身の目標達成のために担当支援員と計画したことを実行できていた。

ご利用者一人一人について、相談支援部、リハビリテーション健康部、調理部、事務部と連携。

個別支援計画を作成することやそれに基づいた個別支援プログラムの充実を目指し、計画に沿った充実したサービスを個々に提供できるよう、各部署との連携を強化してきた。

残念ながら今年度 8 月末から 9 月 23 日までの間、新型コロナウイルスによるクラスターが発生し、9 月の日中活動は制限される形となり、いかに普段の生活がありがたかったか、食事が楽しかったか、行事が行える楽しみなどを愛おしく感じる期間であった。今後も感染防止に留意しながら、日々支援に努めていきたい。

その他の計画として以下のものをおこなった。

- ・生活介護（日中事業）

創作的活動の他に、利用者の日常生活（食事、睡眠、排泄、入浴、保清、整容、更衣、掃除、洗濯など）、社会生活（買い物、受診、金銭管理など）、余暇（個人の嗜好、行事、外出）、環境美化などの支援。

日常生活の支援は、利用者の ADL に合わせて、自身でできることが減らないよう注意した。

社会生活の支援も、各利用者の必要に合わせて対応し、自己選択、自己決定、自己責任といった自主性を損なうことのないように行った。

年中行事の支援は、利用者の生活に潤いと充実をもたらすよう、お花見、納涼祭、年末お楽しみ会等季節行事に併せ実施。読書の日、ワークショップ、音で遊ぼうなどのクラブ活動はリモートにより実施。

地域の社会資源を活用した行事等は平日（月一金）に行い、カラオケ（密にならないよう距離を取り）、映画の日、などの余暇活動は週末（土、日）

に行うことが定着した。

環境美化の支援は衛生的で明るい生活環境を提供するため、シーツ交換、居室タオル交換・清掃、施設全般の清掃及び営繕を行った。また、季節毎の衣類や寝具の入れ替え等を援助し環境整備に努めた。

- ・自立訓練（機能訓練）（日中事業）

定められた訓練期間に自立に向けた訓練を行い、地域移行した際に自信をもって生活できるよう外出訓練を実施した。また、随時、相談支援部員、生活支援部員、リハビリ健康部員との相談を行い、具体的な地域生活・社会生活を想定しながら、障害者手帳の活用、公共施設や公共交通機関などの社会資源の具体的活用法を学んだ。

- ・施設入所支援

個々の利用者の特性に合わせ、適切な生活リズムを保ちながら、充実した日常生活・社会生活・余暇活動が主体的に行えるよう支援した。

### 生活支援部会議実施

ご利用者が安心・安全、健康的な生活を送っていただくために下記会議を実施し、支援サービスの充実を図り、また施設環境の整備に繋げた。

- ・事故防止委員会 月1回

毎月の事故に対しての原因・対策検討、インシデント分析

- ・アクティビティー委員会 月1回

集団レクリエーション・個人余暇活動、日中作業活動の報告

- ・生活支援部会議 月1回

業務進捗等確認、連絡事項、調整、業務標準化、マニュアル見直し

- ・サービス向上委員会 月1回

利用者の意見・懇談会提案事項の検討、OJT 発表

- ・環境美化委員会 月1回

園内での環境・設備改善

- ・個別支援計画会議 随時

- ・ボランティア会議 随時

- ・福祉用具会議 月1回

- ・主任会議 月1回



- 虐待防止委員会 月 1 回
- 利用者支援を考える会 随時

- 個別支援計画の作成と支援サービスの提供

ご利用者一人ひとりの目標設定をし、目標達成に向けた取り組みや日常生活の状況を基に計画を作成。支援サービスの提供については、ご利用者またはご家族の意向を反映した内容とし、提供内容の説明、ご利用者、ご家族の理解、同意を得た支援計画を作成。定期的に支援計画を評価・見直しを実施。

個別支援計画に基づき、心身の状況に応じ、支援サービスの提供を行い、QOL の向上を目指した。

個別支援計画は作成後、半年に 1 度モニタリングを実施。

自立訓練者は、3 か月に 1 度モニタリングを実施。

- 各種マニュアルの整備と見直し（業務標準化）

各種マニュアルを作成し、それに沿った日々の業務を遂行。また、適宜見直しを行い、作業手順を常に更新し、統一された適切なサービス提供、サービス内容の質の向上、職員の作業負担軽減等、ご利用者の生活環境の整備、向上に努めた。

- 職員（福祉人）の資質・専門性の向上

各種研修の実施により福祉人として必要な知識・対人援助技術の向上を図った。

- 新人研修・社会人研修
- 医学・リハビリ講習
- 人権擁護・プライバシー保護
- 身体拘束防止・虐待防止
- 介護技術
- 感染症予防
- リーダー研修

- 地域との交流（連携強化）

地域行事への参加やボランティアの方々との交流を持つ。夏の納涼祭や秋の消防訓練の参加呼びかけなどはコロナ感染の観点から自粛。

• レクリエーション、行事の開催（アクティビティー活動）

多種多様なレクリエーション、季節行事の開催を行った。ご家族との交流機会となるよう行事案内や毎月行事便りとして郵送にて送付。

ドライブ、買い物の日等の園外行事、その他余暇に対する情報提供を行い、社会参加を支援。

• 苦情解決

ご利用者または、ご家族からのサービスに関する苦情に迅速かつ適切に対応するために相談窓口の設置と苦情解決体制の整備を行い、内容の記録を行った。

• 環境美化

居室及び共有スペース、施設の周囲等の生活環境を快適な状態に維持するために日々の居室清掃、環境整備業務を行った。また、高所清掃や車椅子・杖等の点検なども実施し安全かつ衛生面において保清に努めた。

• 2022 年度スケジュール

散歩	随時（月曜日～金曜日 天候による）
外出支援	随時
日中作業活動	月曜日～金（土）曜日
健康吹き矢	第 1 土曜日
カラオケ	第 2 土曜日
曙光園利用者親睦会	第 3 土曜日
ゲーム ※曙光園利用者親睦会企画	第 3 土曜日
読書の日	第 1 日曜日
映画の日	第 2 日曜日
習字の日	第 2、第 4 水曜日
音で遊ぼう	第 2 木曜日
ドッグセラピー	2022 年度自粛
ワークショップ	第 4 金曜日
買い物の日	2 回/年 （6 月、11 月）
ドライブ	2 回/年 （5 月、10 月）
お花見	3 月下旬
法人設立記念日	4 月 12 日
ピクニック大会	5 月 1 日
曙光園開所記念日	7 月 1 日

七夕	7月7日
納涼祭	8月27日
バス旅行・アゼリア見学	10月26日
小平市障害者作品展	11月30日~12月3日
年末お楽しみ会	12月18日
正月行事	1月1日、2日
初詣	1月6日、11日
大運動会	1月22日
節分	2月3日
ぴゅああーと展見学	2月16日
ひな祭り	3月3日

### 3. 相談支援部

#### はじめに

施設内で新型コロナウイルスクラスター感染が発生するといった非常事態に直面しつつも、新規利用 4 件（お試し利用含む）のご案内をすることができた。

これまでの事業計画で、『「困難な課題を解決する方策の入った引き出し』の中身が少しずつ増え、引き出しから必要な策を取り出して適切に運用するといったイメージで活動していきたい。』と述べてきたが、困難を乗り越えることで、引き出しの中身が増えたことを実感できた 1 年になった。

#### 地域移行を実現するために 事業計画 1

（曙光園内での情報を充実させ、「地域移行力」を高める。）

今年度は、生活支援部個別支援計画担当者会議 113 件に出席し、新型コロナウイルス感染防止策を講じながら、3 名のご利用者（計 5 件）の自立訓練外出をコーディネートした。

これまでの自立訓練外出では、個別支援担当者が主導して外出計画を作成していたが、ご本人のモチベーションを上げるために、「好きなこと」「やってみたいこと」を計画に盛り込むように担当者およびサービス管理責任者へ助言した。

その結果、各訓練ではじめて調理実習が取り入れられ、メニューを考える、買い物へ行く等、料理の前段階から支援者と共に検討することで、楽しみながら地域移行に必要なスキルを体感していただくことができた。

また、そうした体感は、対応する職員にも感じてもらうことができたことを、担当者会議を通じて確認することができた。

しかし、施設での生活で、地域移行のための即戦力を養うことは難しいことは承知している。

同法人の曙光園特定相談支援事業所では、車椅子を利用しながら一人暮らしをしている方を支援しているので、施設での生活が、いかに守られた環境であるか、理論だけでなく経験からも身に染みて理解している。

本当に大切なことは生活動作や手段の獲得ではなく、「施設から出て、地域で暮らしたい」という意欲を持つこと、即ち、曙光園のモットーでもある「自分らしさを取り戻す」ことであり、それは頭ではなく体で感じる必要があることを、自立訓練、また個別支援プログラムを通じ、直接支援者と共通認識できた 1 年であった。

## 地域移行を実現するために 事業計画2

(曙光園からの情報発信を促進し、地域支援者との連携を深める。)

令和4年度は2回空床案内を発送した。

前半は6月に128通の案内を発送。

発送後の問い合わせ内容から、地域移行を推進する通過型の施設であることへの理解が進んだ手応えを感じている。

後半の3月末の案内では、従来通り都内の障害福祉課、今年度から重要視している回復期リハビリテーション病棟に加え、近隣市の計画相談支援事業所にも広げた。

前年度に引き続き、コロナウイルス感染拡大の影響からか、問い合わせ件数は50件(1月17日現在)に留まっている。

しかし、これは曙光園の役割や特徴が広くご理解いただいたものと見ており、問い合わせ件数が少ない中で、マッチング率が高くなっているという良い傾向と比例している。

引き続き定期的な空床案内を継続する中で、「地域移行」と「機能回復」をアピールし続けたい。

## 4. リハビリテーション健康部

本年度は、ご利用者が自律し自立した日常生活の向上を目標として、業務を実施した。自立に関しては、加齢や疾患の進行による機能低下があったご利用者は見られたが多くの利用者は機能維持できていた。出来ることを増やし自立に向けた取り組みを継続して実施していく。

自律に関しては疾患・生活歴により難しい場面が多々見られたが、昨年度同様各部と協力し個別の対応を実施し少しでも自律できるよう促していった。結果、大きな変化はなかったが継続して促すことで変化が出てくると思われるので、来年度も継続して実施していく。

リハビリでは、理学療法士（Physical Therapist：PT）が前年度の12月より入職し、より専門的なリハビリが実施できるようになり、尚且つ個別訓練の実施回数も大幅に増加することが出来た。

新型コロナ対策を実施。昨年度に引き続き衛生用品を確保、リハビリでも療法士同士のソーシャルディスタンス、衛生にも努め業務を実施した。

### リハビリテーションの充実

本年度も総合リハビリテーションとして職員とご利用者が共に考え、共に実現して行く機能訓練を提供した。

作業療法士（Occupational Therapist：OT）、理学療法士（Physical Therapist：PT）による専門的訓練を実施し、ご利用者の運動機能や生活歴についての共通理解を持ち、その上で専門的関与を行った。

ケース会議に関しては、継続して実施することができた。ご利用者の日常生活での問題点・今後の目標を検討・リハビリ評価事項を様々な職種で話し合うことにより実生活に沿った目標設定をすることが出来るようになっていく。継続して会議の結果も報告書を作成し、会議に参加していない職員にも情報共有ができるように努めた。今年度からは、会議での提案事項を次回会議までに上長へ確認することで、問題解決へのスピードが増した。

本年度も日常生活動作の評価法としてバーセルインデックス（Barthel Index；機能的評価）を運用し客観的なADL(Activities of Daily Living)の状態を全職員が共有できるようにした。生活支援部職員もケース会議で担当ご利用者の評価を実施。回数を重ねるごとに評価の精度も上がってきた。来年度も継続して運用し施設内外にご利用者の現状を詳細に情報提供できるようにする。

外出訓練は新型コロナの影響もあり実施できなかった。アゼリア通所者の自走での帰宅訓練を生活支援部と協力して実施した。高温等で実施できない期間

あったが年間を通して実施することが出来た。今後は曙光園利用者も実施していきたい。

園芸では、春～夏季にかけては玄関前の花壇の整備、トマトの栽培を実施。栽培したトマトを主任会議メンバーで試食会を計画し実施することが出来た。11月に駐輪場裏の畑の整備とキウイを植えた。来年度以降も継続して実施する。

新型コロナ集団感染により9月はご利用者が殆ど居室で過ごし隔離期間終了時に身体機能低下した方が多かった。身体機能向上を目的に10月は療法士が自己リハビリを実施。隔離前の身体状況にほぼ戻すことが出来た。11月より、一部専門的訓練が必要な利用者以外を生活支援部の担当に戻す。毎日実施できる手順も生活支援部へ伝達し現在まで90%以上の実施率となっている。今後の課題として隔離中に身体機能低下を防ぐために安全に行える個人プログラムを作成する。

### **健康管理・併存疾患・慢性疼痛等への対策**

ご利用者は、いわゆる固定的な「障害」のほかに、入所の時点で併存疾患を有する方が多い。

また、ご利用者の高齢化が進んでいることから、それら依存疾患・慢性疼痛等に対するケア・管理の必要度が高い。

身体計測を月1回実施（最終木曜日：男性、最終金曜日：女性）、BMI（Body Mass Index）も記録を継続した。

ご利用者へ分かりやすく説明する為に、結果については年間グラフを用い説明・指導を実施した。ご利用者自ら健康に気を付けるようになり体重の大幅な増減が減る結果になってきた。低体重者に関しては、各部と協力して栄養補助食品を提供したことにより改善したご利用者が増える。

各感染症対策として、施設全体向けに毎日朝の体操時や個別でご利用者に係わる時、各種会議で感染症対策・予防方法の周知を実施した。11月にインフルエンザウイルスワクチン接種、12月はご利用者を対象にした4回目の新型コロナワクチン接種を医療機関より医師・看護師が来所し曙光園で実施。9月に園内で新型コロナの集団感染あり。各医療機関、保健所との連絡調整、利用者の服薬管理、入院調整等を主になって行った。感染者への日々の処置に関しては効率的に実施できなかった。来年度への課題とする。

肺炎球菌ワクチンの接種については、対象ご利用者は無かった。

朝の体操時に自身のセルフチェックを継続して実施。少しずつではあるが自身の身体の状態を気にするご利用者が増えてきており自身で傷等の処置を訴える利用者が増える。来年度も継続して実施していく。

## **摂食・嚥下機能、口腔衛生・言語訓練**

歯科医師による、摂食・嚥下機能、口腔衛生各領域の評価・指導を進めた。

また、嚥下機能に変化があるご利用者については担当医師の指示のもと定期的に評価・指導を依頼した。本年度はなかったが、園内で治療が行えない時は、園と往診医師、通院医療機関と協力して治療を行う。

療法士による言語訓練を継続して実施した。全体に向けては朝の体操で実施し、参加率も80%以上を維持し機能訓練の一環として定着した。全体訓練のみでは不十分なご利用者に対しては個別で訓練を実施した。

## **福祉用具の適正使用**

本年度から福祉用具の選定に理学療法士が関わるようになる。より専門的に用具を導入できるようになる。施設にある福祉用具、無い物に関しては業者から借りることで実際に試行したうえで、ご利用者が自分に合った福祉用具を迅速に選定、導入することができた。

また、福祉用具会議（主任会議前に開催し主任、主査が参加）で議論し施設全体で補装具、車椅子などの製作に関り、車椅子・各種装具の適正使用に努めた。

日常生活や訓練でのご利用者の様子を他部署と協力し評価し、ニーズに沿った福祉用具を提供した。昨年度から引き続き、より細部にわたり車椅子点検が出来るように清掃と車椅子点検を分けて実施するように変更した。そのことにより、車椅子の修繕が必要な箇所を事前に発見できるようになった。

## **施設内外研修会**

今年度は、リハビリ健康部とアゼリア共同で勉強会を実施した。8月はリフレミングについて、1月は介護職が行ってよい医療行為についての研修を実施した。全職員が把握しておくべき事の研修を行えたのではないかと思う。

今後も必要に応じて研修を行っていく。

## **精神衛生・こころの健康**

生活歴や原病に基づく心理過程、集団・共同生活に伴う心理的ストレスを理解し、ご利用者が安心して安らげるような支援をおこなった。

今年は新型コロナの影響で家族、知人に会えず心が不安定になるご利用者が特に多かった。月1回の精神科医のカンファレンスを受ける機会を設ける事で精神衛生・こころの健康が維持できた。



## 協力医療機関の確保

今年度も立川新緑クリニック、菅家医院、東大和病院、西多摩歯科クリニックが協力医療機関。今年度から利用者健康診断は、7月に健診センターが施設に訪問して実施した。健診結果は、各主治医へ報告する。来年度以降も利用者健康診断は健診センターで実施していく。

また、定期受診についても各医療機関に都度連絡し家族の代行受診、リモート受診等を行いながら感染予防に配慮しつつご利用者の健康を守ることが出来た。医療機関にどうしても受診をしなければならない場合は各部と協力し感染予防に注意をしながら受診を実施した。

なお、2022年度入退院状況[入院日順]（表1）、医療機関受診状況[診療科別延人数・頻度順]（表2）、[医療機関別延人数・頻度順]（表3）、機能訓練実施状況[訓練内容別延人数]（表4）は、運営状況の参考資料として添付した。

2022年度 入退院状況[入院日順] （表1）

氏名 (性)	疾病名	医療機関名	診療科	入院日	退院日
M/R	白内障手術	立川病院	眼科	4月4日	4月7日
T/J	両耳下腺膿瘍	立川病院	耳鼻咽喉科	4月5日	4月13日
M/S	けいれん発作	東大和病院	HCU	6月19日	6月21日
T/J	肺水腫・肺炎・ 尿路感染	武蔵村山病院	地域包括ケア病棟	7月22日	8月5日
H/T	新型コロナ感染 誤嚥性肺炎	多摩総合医療センター	腎臓病棟	9月1日	11月15日
		西部総合病院	療養病棟	11月15日	11/25 曙光園 退所
H/H	新型コロナ感染	東海大学医学部附属 八王子病院	救急医学科	9月1日	
M/S	新型コロナ感染・ 意識障害	多摩総合医療センター	総合内科	9月4日	9月19日
O/Y	新型コロナ感染・肺炎	災害医療センター	整形外科	9月4日	10月12日
S/K	新型コロナ感染	東京病院	呼吸器	9月6日	9月22日
I/T	新型コロナ感染	災害医療センター	血液内科	9月6日	9月15日
T/J	胆管炎・総胆管結石	多摩総合医療センター	救急病棟	10月29日	11月10日

M/S	けいれん発作	武蔵村山病院	内科	11月9日	11月16日
T/M	リンパ節転移性腫瘍	多摩総合医療センター	血液内科	2月21日	3月8日
O/J	うっ血性心不全	東大和病院	循環器科	3月14日	3月27日

2022年度 医療機関受診状況〔診療科別延人数、頻度順〕（表2）

診療科	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
歯科	70	46	66	57	54	0	74	57	76	74	54	89	717
内科	42	35	34	37	51	41	66	32	75	31	30	35	509
精神科 (カウンセリング)	8	8	8	8	8	8	8	7	8	0	13	8	92
皮膚科	4	5	11	7	3	2	2	3	4	4	3	3	51
整形外科	13	6	4	4	6	1	4	4	0	2	3	1	48
脳神経外科	3	1	4	3	1	1	3	3	3	7	3	7	39
精神科	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	2	25
泌尿器科	3	1	2	3	1	1	1	1	2	5	3	2	25
発熱外来	0	0	0	0	3	20	0	0	0	1	0	0	24
形成外科	1	5	2	1	2	2	1	2	1	1	5	1	24
眼科	3	1	4	0	1	0	0	2	6	1	2	3	23
リハビリテーション科	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	21
脳神経内科	0	1	3	1	0	1	0	3	3	0	1	2	15
外科	2	0	2	1	1	0	1	0	0	2	1	1	11
産婦人科	4	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	8
耳鼻咽喉科	3	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	7
救急外来	0	0	1	1	0	1	2	2	0	0	0	0	7
呼吸器内科	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	1	1	7
血液内科	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	2	0	7
神経内科	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0	2	7
呼吸アレルギー科	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	4
東京都心身障害者 福祉センター	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	4
耳鼻科	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
小児科	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
歯科・口腔外科	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ペースメーカー外来	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

呼吸器外科	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
消化器内科	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
循環器科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
放射線科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
呼吸器科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
内分泌代謝内科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

2022年度 医療機関受診状況[医療機関別延人数、頻度順] (表3)

機関名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
西多摩歯科 クリニック	70	46	66	57	54	0	74	57	76	74	54	89	717
和田医院	41	33	33	34	51	39	30	31	38	31	30	35	426
中山宏医師 カウンセリング	8	8	8	8	8	8	8	7	8	0	13	8	92
立川新緑 クリニック	11	6	4	5	7	12	4	5	2	4	4	5	69
東大和病院	4	4	8	4	8	1	5	2	2	6	4	6	54
すみれ皮ふ科 クリニック	3	5	8	6	3	2	2	3	3	4	3	3	45
菅家医院	0	0	0	0	0	0	36	0	0	0	0	0	36
花小金井ハート クリニック	0	0	0	0	0	0	0	0	35	0	0	0	35
やさか記念病 院	1	2	2	4	2	3	2	2	1	3	1	2	25
村山医療センター	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	21
一橋病院	1	2	1	0	0	5	0	3	2	1	5	1	21
武蔵村山病院	6	0	1	1	1	2	0	2	1	5	1	0	20
渡辺眼科 クリニック	1	0	2	0	0	0	0	1	6	1	2	2	15

多摩総合医療センター	0	0	1	0	1	1	3	3	2	0	1	2	14
立川病院	2	1	3	0	1	0	0	2	0	0	0	2	11
国立病院機構 東京病院	3	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	10
公立昭和病院	0	1	2	2	0	1	0	1	0	1	0	1	9
多摩北部医療センター	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	3	1	9
国立病院機構 災害医療センター	3	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	7
こうた皮膚科・ 泌尿器科 クリニック	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
ますだ内科 クリニック	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	4
新座病院	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	4
山内自鼻咽喉頭 科	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4
クリニック たかの台	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
東京都心身障害者 福祉センター	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	4
国立精神・ 神経医療研究 センター	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4
あかしあ脳神 経外科	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	4
増田耳鼻科	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
井上内科 クリニック	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3
東大和病院附 属セントラル クリニック	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
東京慈恵医科大学 附属第三病院	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3

東京小児療育病院	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
新山手病院	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
武蔵野赤十字病院	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
岡部こどもクリニック	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
東海大学医学部付属八王子病院	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ゆずるクリニック	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
東京都立神経病院	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
ラースクリニック	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
北多摩病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

2022年度 機能訓練実施状況[訓練内容別延人数] (表4)

訓練名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
体操(集団)	777	867	828	784	691	100	719	769	741	804	802	821	8703
ストレッチ訓練	453	553	452	397	387	67	350	459	436	487	426	429	4896
関節可動域訓練	416	554	452	400	384	67	349	458	438	487	427	429	4861
筋力強化訓練	358	489	409	356	347	63	324	422	414	456	392	385	4415
歩行訓練	112	180	165	119	113	17	115	153	158	149	134	129	1544
起居動作訓練	143	114	96	106	93	12	65	90	86	99	86	93	1083
立位訓練	71	104	88	74	71	14	79	89	84	95	86	80	935
バランス訓練	55	88	65	52	41	2	25	27	33	48	33	40	509
耐久性訓練	33	49	42	29	27	1	19	18	22	24	12	5	281
ニューステップ	20	22	25	20	27	5	16	26	22	19	12	8	222

エルゴメーター	4	16	13	8	7	0	9	10	13	11	5	1	97
ADL訓練	1	1	6	2	1	0	0	6	5	2	4	0	28
ホットパック	0	1	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	5
環境設定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

## 5. 調理部

### はじめに

2022年度は前年度に続き「食育」をテーマに、ご利用者と共に職員も「心と身体の健全」を目指し法人全体での取り組みとして、調理部がリードできるよう率先して業務を遂行した。

特に新型コロナウイルス感染症による職員の離脱を最小限に抑えられるよう、職員一人ひとりが慎重な行動を実践し、年間を通し食の提供を止めることなく提供できたことは最も評価できる事項であったと考える。

どのような状況下でも臨機応変に対応できる準備もしっかりと行い、衛生面や健康面を守りながら健全な食事の提供を目指せたことは、調理部員にとって大きな達成感と調理人としての自信に繋がる一年になったと評価している。

しかし、何が起こるかわからない現代において、「心と身体の健全」を基本に安心で安全な食事の提供をすることが調理部の使命として、現状に甘んじることなく一つ一つの料理を丁寧に、心のこもった喜ばれる食事の提供をしていきたいと考える。

また、本年度はウクライナ侵攻や円安の影響で物価が高騰し、食材の確保にも大変苦慮した一年であった。価格を抑えるために栄養価を下げることは考えず、可能な限り献立の質も落とさず、尚且つ安心安全で、かつ安価な食材を検討し、食材の使用法や調理工程など例年以上に創意工夫する日々であった。物価高騰の先が見こせない中ではあるが、引き続き栄養バランスや量を保った食事の提供が出来る様、関係各社と最新の情報を共有しながら、調理部一丸となりこの危機的状況に対応するよう努めていく。

### 栄養と健康

栄養は不足しても過剰になっても体に負担がかかり、偏った食生活を続けると、生活習慣病にもつながる。よって、日々の生活の中で、食事はとても重要なものであると位置づけ、ご利用者・職員の健康を維持するためにも、栄養面でのバランスの取れた食事を提供した。

併せて、「健康」と同時に「美味しい」にもこだわり、「食の楽しみ」を感じてもらえるよう、いっそう真心を込めた食事の提供を心掛けた。

また、「食べる力」も身につけてもらえるよう、「心と身体の健全」を目指し、食事の重要性を繰り返し伝えてきた結果、長年の偏食で栄養が偏った1名のご利用者が、今までの偏食・嗜好習慣を顧みて不可食品として拒否されていた食材の殆どが食べられるようになり、健康維持に努力されるという良い結果

となった。長年の生活歴から偏食されるご利用者も多いため、一人でも多くの方に理解していただけるよう継続して対話を積み重ねていく。

## 食の充実

食とは生命を維持し、心身が健康で幸福な生活を送るのに欠かせないものがあります。

今年度も健全で充実した食生活を実現できるよう、嗜好調査、利用者調査（満足度調査）、栄養マネジメントを実施し、ご利用者の意見を反映できるよう努めた。

また、偏食の改善への取り組みや正しい摂取動作についても観察し、他部門と連携し利用者個々に応じた食形態や自助食器の提案、日々の状態にあった正しい姿勢での食事摂取の為に食席の高さ調整など、摂取動作の見直しも随時行った。

併せて、アレルギーへの対応や咀嚼力・嚥下力に応じた食形態にも対応した。

## イベント食

年間計画として、施設行事や季節行事に付随するイベント食及び、調理部主催のイベント食を年に2回（6月＝名古屋めし、11月＝大人様ランチ）実施した。

また、前年に引き続き、調理部主催によるお茶の会を毎月実施し平均95%の参加率となり前年比平均1%アップとなった。

併せて、ご利用者参加型お茶の会も年4回実施し24名参加した。

参加者を対象に終了後アンケートを実施し、その場だけでなく作業内容を振り返り考え学べる場として取り組み、ご利用者との意見交換する貴重な時間を共有することができた。

次年度も参加型お茶の会の目的を明確にし、年間テーマを定め、引き続き参加の希望を募り、年4回の予定で安全かつ衛生管理を確保しつつ、ご利用者が楽しみながら学べる場として取り組んでいく。

## 食材の管理

食材の管理では、ご利用者・職員への食の安全に十分注意を払うと共に、適切な温度帯で管理し、賞味期限を把握して欠品がないように心掛けた。

また、食品庫は食材の在庫管理点検を毎日実施し、欠品がなく業務に支障がないよう管理を行った。冷蔵・冷凍庫の整理、整頓、清潔は朝の全体連絡会后、調理部独自に行うミーティングで各自の点検業務を確認し、実施チェックを行い、衛生管理の徹底に努めた。



## 非常食の管理

非常用備蓄食材の管理は曙光園3ヶ所、アゼリア2ヶ所で行っており、それぞれの品目、数量、消費期限を管理した。

今年度は前年度に完成までに至らなかった食材の写真や調理工程等に加え課題として残った使用食器のリストも併せて添付できるよう、順次取り組んだが、未完成なため継続して行っていく。

また、保存場所の温度・湿度を月に2回計測し、記録することで年間を通して適切に温度、湿度の管理を実施することができた。

今年度中に消費期限が切れる食材については、都度切れる前の購入を実施し、不足の無いよう注意を払い補充していた。食材においては、事前に懇談会等でご利用者へ説明した上で非常食体験とし献立に反映し、食品ロスを発生させないよう再利用し非常食アレンジメニューとして好評を得た。

## 衛生管理・感染症対策

安全かつ安心して給食の提供を行うため、調理部職員の健康、衛生管理維持を徹底し、月1回の細菌検査、年に2回のノロウイルス検査（ノロウイルス多発時期）を実施した。

併せて、手洗い・うがいの励行、トイレの衛生管理は、毎日清掃担当がチェック項目を清掃し、衛生管理を徹底して行った。

また、感染症対策は、リハビリテーション健康部、生活支援部と連携し、内部研修等で職員の衛生意識をより一層高め、感染の予防に努めた。

前年に続き、新型コロナウイルスの感染症予防に伴い、出勤前、出勤後、休憩後の検温や施設内、厨房内のマスク着用、体調不良時などは、勤務変更等を行い、お互いに協力し、徹底した衛生管理を実施した。

## 環境衛生

食事環境として最適な空間づくりを心掛け、衛生的かつ過ごしやすい雰囲気づくりを目指した。

昨年に続き、食中毒の発生を防ぐために衛生に重点を置き、日々の清掃を強化し、食堂、厨房全体を衛生に保てるよう、清潔で明るい環境づくりを徹底し、安全な食事の提供を心掛けた。

また、引き続き食事時間には最新の曲や懐かしい曲、季節に合わせた音楽の提供を行い、リラックスした環境の中、食を楽しんでもらえるよう努めた。

## 内部研修

衛生管理（衛生講習会）、調理技術の習得（随時）等、内部研修を充実させるために、給食会議等の時間を利用し、さらなる「食」のプロフェッショナルを目指し、調理部職員間での勉強会を実施した。

併せて、各部の内部研修や外部研修にも参加できるよう取り組んだ。

## 臨床栄養管理の推進

リハビリテーション健康部と協力し、身体状況（身長・体重・BMI・体脂肪率・腹囲等の計測、生活活動状況）及び、臨床検査データ（貧血・鉄代謝検査、総蛋白・アルブミン・電解質・摂取エネルギー（カロリー）、摂取塩分、摂取水分、食物アレルギー等）に合わせ、栄養摂取状況（必要栄養量、栄養指示内容、食事形態）を調査の上、ご利用者の栄養状態を把握し、より個々に適した食事の提供に努めるとともに、結果を他部門と共有し、ご利用者の健康管理に役立てた。

なお、嗜好調査集計表（表 1～表 9）、お茶の会一覧表（表 10）は運営状況の参考資料として添付した。

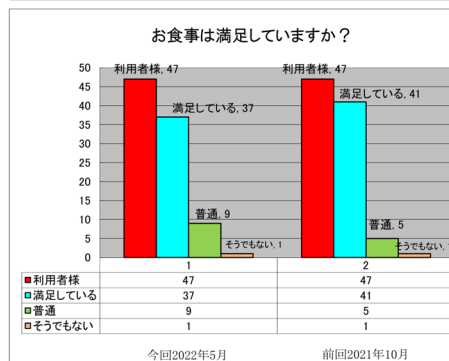
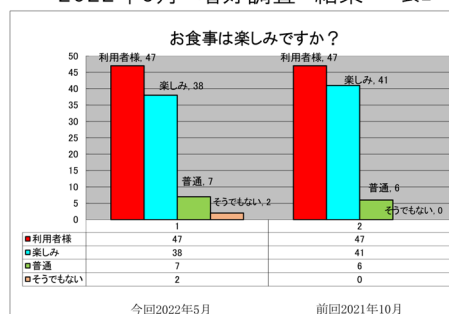
令和4年 嗜好調査 結果 表1  
5月 47名(アゼリア8名)

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ 38名	普通 7名	そうでもない 2名
☆ お食事は満足していますか？	満足 37名	普通 9名	そうでもない 1名
☆ 汁物、スープの味はどうか？	濃い 1名	丁度いい 45名	薄い 1名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い 2名	丁度いい 42名	やわらかい 3名
☆ 全体の量はどうか？	多い 3名	丁度いい 36名	少ない 8名

利用者満足度 (%)

2022年 5月	利用者様47名 (アゼリア8名)	37名	79%
2021年 10月	利用者様47名 (アゼリア7名)	41名	87%

2022年5月 嗜好調査 結果 表2



2022年 5月 食べたい郷土料理やB級グルメ 表3

1	いくら・お好み焼き
2	もんじゃ焼き
3	静岡、うなぎ料理
4	全国のいとこ煮
5	里芋の煮っころがし・北海道の豚丼
6	ジビエ丼
7	宮城県、牛タン・埼玉県、冷汁うどん
8	岩手の冷麺
9	お好み焼き
10	ステーキ
11	スパム・もつ
12	焼肉・ほうとう・あんこデザート
13	冷しそば
14	秋田県、ハタハタ焼き・きりたんぼ・しゃげ汁
15	ピザ
16	沖縄料理、ソーキそば
17	きりたんぼ・鍋物
18	すき焼き風に温玉がほしい
19	水沢うどん・群馬の舞茸天ぷら
20	ホットドッグ
21	そばめし・金沢のカモ肉の治部煮
22	富士宮焼きそば・ソース焼きそば・シャイアントギョーザ
23	焼き鳥丼(たれ)
24	かぼちゃを使った料理(ほうとう)
25	ずんだもち・福岡風味の濃い物・高菜炒め・とんこつラーメン
26	博多とんこつラーメン
27	関西のイカ焼き・姿焼き・明石焼き
28	唐揚げ・お好み焼き・タビオカドリンク
29	深川めし
30	肉巻きおにぎり

2022年 5月 嗜好調査 ご意見・ご要望 表4

ご利用者ご意見	
1	お酒が飲みたい
2	のむヨーグルトの代わりに代替えを出してほしい、納豆に醤油をもう少しかけたい
3	刻まれる前の食事が見たい
4	全体的量が少ない、多くしてほしい、カレーやパスタが食べたい
5	お肉料理をもっと欲しい
6	ありがとうございます感謝しています
7	バラ肉が食べたい、汁物スープはもっと出汁をきかせてほしい
8	ココア、コーヒーの味が薄い
9	全体の量が多い、食器をすべて小さくしてほしい、食事量の調整がしたい
10	みそ汁の具の豆腐を増やしてほしい、1ヶ月に1回プリンが食べたい
11	甘い物、デザートをもっと出してほしい
12	かたい物がある時、食べづらくうまく噛めない
13	ピクニック大会のフルーツサンドが美味しかったのでまた食べたい、クロワッサンサンドが食べたい
14	パンを温めて出してほしい。シジミの汁が食べたい
15	満足しています。
16	副菜が美味しいから粥を早く食べてしまう為、もう少し粥を多くしてほしい
17	和洋中の甘いお菓子がもっと食べたい
18	ご飯だけ少し増やしたい
19	アイスが食べたい

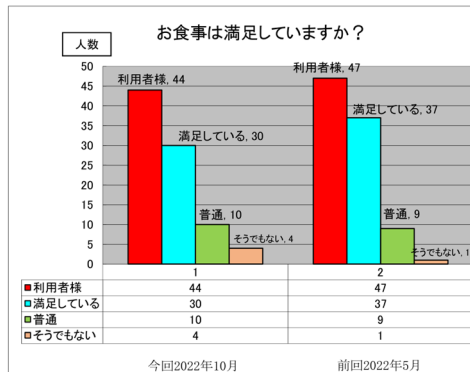
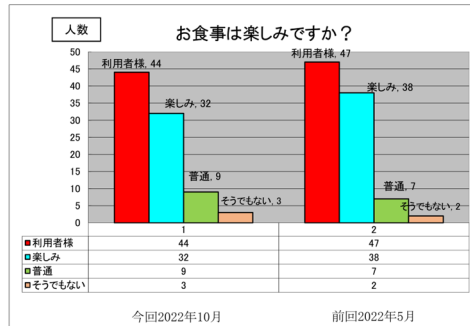
令和4年 嗜好調査 結果 表5  
10月 44名(アゼリア8名)

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ 32名	普通 9名	そうでもない 3名
☆ お食事は満足していますか？	満足 30名	普通 10名	そうでもない 4名
☆ 汁物、スープの味はどうか？	濃い 3名	丁度いい 39名	薄い 2名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い 2名	丁度いい 40名	やわらかい 2名
☆ 全体の量はどうか？	多い 5名	丁度いい 33名	少ない 6名

利用者満足度 (%)

2022年 10月	利用者様44名 (アゼリア8名)	30名	68%
2022年 5月	利用者様47名 (アゼリア8名)	37名	79%

2022年10月 嗜好調査 結果 表6



2022年10月 感染対応時の紙皿容器の使用はいかがでしたか 表7

1	良かった
2	特に問題なく使用できた
3	スープの器が舌にあたり食べにくかった
4	器が小さく食べにくいときがあった
5	軽い分使いづらかった
6	料理が美味しく感じなかった
7	慣れてきたら使いやすかった
8	良かったがいつもの食器のほうが良い
9	味気なく良くなかった。食べづらかった
10	いつもの食器の方が使いやすい
11	食べにくかったが自分で工夫ししっかり持って食べた
12	割はしが使いにくい、器がたわんで食べづらい
13	使えたがいつもの食器のほうが良い
14	食べづらかった
15	使いやすかった
16	大丈夫
17	感染対応時なのでこんなもんかと思った
18	スプーンが少し小さい
19	めずらしい使いづらくはなかった

2022年10月 行事食で欲しいことはありますか 表8

1	イクラを使用した料理が食べたい
2	肉料理、ハンバーグ、ミートローフ
3	麺類
4	ラーメン、チャーハンセット
5	宇宙食
6	焼肉大会、おしるこ、プリン
7	懐石料理みたいなイベント
8	ホットケーキ
9	中華料理のイベント
10	クリスマスにさつまいもプリン
11	クリスマス、お花見
12	サンドイッチ
13	甘いもの
14	パンのバイキング、サンドイッチ
15	寿司、ケーキ、パンのバイキング
16	お祭り出店メニュー、焼きそば、たこ焼き
17	サンドイッチ、ケーキ、デザートバイキング
18	洋菓子、和菓子甘いものイベント
19	かぼちゃの煮物、みそ汁は嫌
20	サンドイッチ、ピザ、ホットケーキやアフタヌーンティーが出る食事会
21	パンのバイキング
22	なし、みかん、果物
23	甘いパンのイベント、行事はいつも満足
24	お肉フェス

2022年10月 嗜好調査 ご意見・ご要望 表9

1	食パン1/4カットにしてほしい
2	紅茶ゼリーを食べるときずべてたべづらい
3	パン粥から普通食にして大きなパンが食べたい
4	特になし、いつも食事を楽しみにしています
5	シヤモよく焼いてほしい。酢か醤油で臭みや油をとってほしい。納豆に醤油を足したい
6	朝食でもホットケーキが食べたい
7	アイスコーヒー、アイスティーを出してほしい
8	シジミ汁を出して欲しい、パンを温めて欲しい
9	洋菓子、和菓子甘いものもっと多く出してほしい
10	質問が漠然としていて難しい

2022年度 お茶の会 資料 表10

実施日	メニュー	参加人数 (39名中)	担当
4月17日	抹茶プリン コーヒー	34名 参加率87%	五十嵐
5月15日	えびせんべい そば茶	38名 参加率97%	吉元
6月19日	パイナップル&ホイップクリームあんこ パイナップル大福 緑茶	38名 参加率97%	藤田
7月17日	桃のゼリー アイ스티ー	35名 参加率89%	橋本
8月21日	黒糖ゼリーと抹茶ムース トロピカルアイスティー	36名 参加率92%	田中
10月16日	さつまいものプリンケーキ コーヒー	37名 参加率97%	五十嵐
11月20日	ようかん 緑茶	38名 参加率100%	橋本
12月18日	どら焼き風ショートケーキ 紅茶	40名 参加率100%	藤田
1月15日	チョコレートケーキ 紅茶	39名 参加率97%	田中
2月19日	オレオのクッキークリームマフィン コーヒー	38名 参加率95%	五十嵐
3月19日	ロールケーキ ジャスミン茶	36名 参加率92%	吉元

## 6. 事務部

### はじめに

事業拡大に向け、刻々と変化する社会情勢や福祉施策情報にアンテナを張り、情報共有の意識を持ち、利用者サービス及び職員へのきめ細やかな配慮を中心に焦点を当て、日々の業務を遂行する事ができた。

特に、今年度は9月に利用者・職員が新型コロナウイルス感染症に罹患するクラスターが発生した中で、感染症対策に取り組みながらも日常業務を遅滞なく遂行できた。

### 経理業務

社会福祉法人 全国スモンの会 経理規程を遵守し、小口現金の日々の管理及び記帳を滞りなく行い、会計ソフトへの入力業務も今年度から取り組んだ。利用者預り金出納等の業務についても、帳票類の作成も含め、日々遅滞なく正確に行えている。また各種請求業務についても確認及び入力作業等を遅滞なく行い、ご利用者の区分変更や契約変更も漏れなく行えた。法改正等情報収集も怠らず、補助金や助成金の活用等、最大限の収入の確保を心掛けた結果、新型コロナウイルス感染症・光熱費等高騰に対する助成金も数多く申請する事ができた。

### 庶務業務

コロナ禍により、面会等人との直接的な接触が控えられている状況であるからこそ、電話及び来客対応、利用者対応について、「施設の窓口」の意識を持ち、常におもてなしの心を持って迅速丁寧に接することができた。また郵便物やメール、ファックスについて、その収受の記録を付け、発送についても正確に処理をしている。

利用者の日用品及び業務に必要な備品については日常生活や業務が滞らないよう、常時在庫確認の上、保管する。また非常時にも対応できる分量をわかりやすく整理し保管場所が誰にでもすぐわかるように記録し、確保、保管。会計処理方法を変更し、年間購入量が把握できるようにした。

伝票処理はその種別に応じ、押印等、漏れが無いよう確認の上、適切に保管が出来ている。データ入力も都度、他部署との連携及び情報共有のため、速やかに正確に行えている。

書類および資料の作成については、依頼を受けたものについて、期限を守り作成し、必要があれば保管が出来ている。

外出用件がある場合は、安全を図りつつ、最短時間で戻れるよう効率を考え、

年間を通して事務所が不在とならないよう各職員がスケジュールを組んで対応した。

### **総務業務**

職員の福利厚生制度の案内や加入脱退手続き、有給休暇などの勤怠管理及び健康管理を行えた。PCR 検査において、配布・回収、そして検査結果の業務を年間通して滞りなく行うことができた。また、施設行事などのスケジュール管理・各種申請手続き業務を漏れなく速やかに行った。他にも、施設の老朽化に伴う各所の営繕も速やかに対応し、職員にとっては働きやすい職場環境、利用者にとっては安心して生活できる環境の整備に努めることができた。

### **その他**

人事考課制度を有効に活用し、後継者の指導、育成に努めた。

複数人が一つの業務を共有し、担当者が不在でも大きく業務が滞ることが無いよう努めた。

## 7. 防火・防災対策

2022年度は、防火・防災活動として、自衛消防訓練を毎月実施した。火災発生時・震災発生時を想定した昼間体制訓練・夜間体制訓練を定期的を実施するとともに、6月に消防設備学習訓練、7月には防犯用具「さすまた」を活用した防犯訓練、1月には感染症対策および2020年度に改定した事業継続計画(BCP)を踏まえた職員体制等に係る訓練、3月には夜勤者を対象に東京消防庁の提供する「小規模社会福祉施設等の自衛消防活動要領」e-ラーニングを実施した。

社会福祉法人に期待されている「地域における公益的な取り組み」の一環として、消防署立ち会いのもと10月に実施予定であった総合防災訓練は、新型コロナウイルス感染症の影響により消防署の立ち会い、および近隣住民の皆様への案内がともに困難であったため、前年同様拡大版の自衛消防訓練としてグループホーム アゼリアと連携して実施した。例年、総合防災訓練に参加いただいた近隣住民の皆様には、食品ロス対策プロジェクトに取り組む中央ライフ・サポートセンター(群馬県前橋市)より提供された食品(消費期限が十分な期間残っていないという理由で流通消費できないもの)を無償配布し、食品ロスについて共に考える機会を提供していたが、今年度は物品受領に係る調整の時期に曙光園において新型コロナウイルス感染症クラスターが発生してしまい、例年通りの無償配布を行うことができなかった。今後とも感染症対策に万全を期し、今年度は計画通り実施できるようにしたい。

近隣地域との連携として、近隣の障害者・高齢者等の受け入れの可能性に備えて、防災食料等の備蓄を行っている。また、大規模震災時に、備蓄用品の適切な使用及び、搬出作業が実行できるように、収納場所の確認を行うとともに、使用方法についても、自衛消防訓練にて周知している。

当法人は「福祉避難所」の指定を小平市より受けており、非常時には非常用発電機が稼働することにより近隣からの避難者等へ若干の電気供給(スマートフォンの充電などを想定)を可能としている。今後も地域の防災拠点として、より一層近隣地域との連携を強めていきたい。

※2022 年度 自衛消防訓練実施実績

自衛消防訓練 実施年月日	訓練形式	訓練想定	参加者		合 計
			職員	ご利用者	
2022年4月20日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	6	40	46
2022年5月18日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	4	40	46
2022年6月15日	消防設備学習訓練	-	5	-	5
2022年7月20日	防犯訓練（テロリスト対策）	昼間想定	6	40	46
2022年8月17日	震災対応・避難訓練	夜間想定	4	40	45
2022年9月27日	震災対応・避難訓練	昼間想定	5	38	43
2022年10月23日	総合防災訓練	-	8	52	60 ※通所ご利用者含む
2022年11月16日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	7	39	46
2022年12月28日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	6	39	45
2023年1月18日	感染症対策・BCPについて	-	4	-	4
2023年2月15日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	6	39	45
2023年3月1日～30日	小規模社会福祉施設等の自衛消防活動要領	夜間想定	20	-	20
累 計			81	367	448



## 曙光園 特定相談支援事業所

### 1. 曙光園 特定相談支援事業所

令和4年度は、コロナウイルスの影響による対応の変化を定着させ、効率良く業務を遂行できたと振り返る。

また、効率が上がったことで、必要な部分に十分に時間を掛けることが可能になり、これまで述べてきた「付加価値」について、ようやくステップを始めた手応えを感じている。

#### 定期モニタリング

今年度も、曙光園とアゼリアをご利用されている方以外については、電話と書面でモニタリングを実施した。

療養介護サービスを利用している皆様は、高度な医療的ケアを受けることで、心身共に大きな変化なく過ごしているため、障害サービスの更新時およびご家族様とサービス提供事業者様よりご希望があった場合を除き、モニタリングは無期延期という形を継続している。

こうしたコロナ以降の対応もすっかり定着し、利用される皆様にモニタリングに関わる負担を軽減すると共に、要望があればフットワーク良く対応をすることを心掛けることで、関係各位より一定以上の評価を得ている。

特に、他の事業所では殆ど対応していない入退院調整は、3名のご利用者（計4件）に及び、ご本人と関係事業者からご好評をいただいている。

こうした調整は、これまで時間と足を使って築いてきた、ご利用者のご家族、サービス提供事業所との信頼関係があってこそ可能であり、また、入退院の機会が多い身体障害者に特化したサービス調整を続けてきた結果によるスキルであり、これこそが曙光園特定相談支援事業所の「付加価値」とであると実感している。

#### 新規ご利用者

今年度の新規ご利用者は3件となった。

そのうち2件は、曙光園施設入所をご利用であるが、曙光園入所と同時に自動的に支援を開始するのではなく、それぞれの状況に応じて、対応してきた結果である。

例えば、昨年曙光園に入所した30代男性は、入所当初から帰宅を強く望んでいたため、援護地（住所地）の計画相談支援事業所が支援していたが、入所から

約 1 年経過した段階で、ご本人の健康状態とご家族の状況から、今しばらくの間帰宅は難しいとの判断に至り、援護地の計画相談支援事業所から引継ぎした。

入所 5 年目の男性は、これまで支援を受けていた援護地の計画相談支援事業所より“基幹相談支援センターなので、困難事例が優先”“援護地外の支援はこれ以上できない”との理由から、今年度からこちらで引き継ぐことになった。

以上の様に、一律な対応ではなく、曙光園特定相談支援事業所が支援することの必要性を精査し、やみくもに件数を増やさないことは、業務の効率と質の向上に繋がっていると認識している。

曙光園入所者以外では、特別支援学校を卒業後、小平市内の生活介護へ通所を開始したばかりという女性を 5 月から受け持った。

生活介護以外のサービス調整はこれからと聞き、これまで小平市の様々な事業所と対応してきた経験が生かされるケースとして受け付けるに至った。

## 計画支援終了

今年度の支援終了は 4 件になる。いずれもご逝去されての終了である。50 代 2 名、60 代 2 名と早世であった。

医療の発展が日進月歩であることは、支援する中で日々感じており、ひと昔前ならば助かる見込みがなかった病魔に侵されても、生死の境から日常生活を取り戻す様子を目の当たりにすることがある。しかし、そうした医療が進む世の中で、たった 60 人余りの計画相談利用者から、1 年に 4 名もお亡くなりになるということは、障害者を対象としたサービスの提供は、生死と向き合う重積を担っているものと言えるだろう。

## 増員について

今年度も増員はなかったが、今後、人員を増やしたいのであれば、メンタルケアについても取り組む必要があることを、4 名の皆様の逝去から痛感した。

計画相談支援という業務は、生死や家族の問題、場合によっては独居のご利用者の孤独にも向き合う。私自身は辛うじて心身に大きな変調をきたすことなく業務を遂行してきたこともあり、責務に関する心理的な負担といかに向き合うかについては、「個人的な問題」と考え、これまで検討してこなかったことを振り返っている。

今後増員を目指すのであれば、メンタルケアは最も必要な取り組みになるだろうと認識している。

## 後続の育成と計画相談支援への理解の促進

記録は残すことが目的ではあるが、書く作業に取り組むこと自体が、状況と課題分析になる。読みやすく理解しやすい記録が書けるとうことは、課題を的確に捉えている証であり、より良い支援にも繋がることを、後続に伝えていきたい。

「共に考え、学ぶ」という姿勢を大切に、今年度も理解促進に取り組んできたが、相談支援部の業務について、「難しそう」「大変そう」という感想が相変わらず聞こえてきており、理解を得ることは、そう簡単ではないと意識している。今後も、曙光園個別支援計画担当者会議出席の他、法人内の各種会議に出席し、相談支援業務への理解を深める活動を続けていきたい。

## 2022 年度まとめ

モニタリング予定件数 144 件（内：実施件数 106 件 延期（未実施）67 件）  
新規 3 件 支援終了 4 件 2023 年 3 月 31 日現在 ご利用者計 62 件

# グループホーム アゼリア

## 1. はじめに

社会福祉法人全国スモンの会 グループホーム アゼリア  
施設長 鎌田亮一

2022 年度も前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症による影響を受け、制限のある生活となったが、感染症への対策強化やご利用者、職員が意識を高く持つことでホーム内において大きな感染拡大もなく過ごすことが出来た。感染対策を取りながら外出の機会等、活動の場も徐々に拡げている。

グループホームの大きな役割である地域移行については、新型コロナウイルスの影響もあったが、1 名のご利用者が自身の生まれ育った地域へ戻ることが決定している。

短期入所事業については、ご家族、近隣事業所と連携して感染対策を講じながら、リピーターの方については出来る限り受け入れが出来るように対応した。

### 地域貢献への取り組み

公益活動では、新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止となってしまったが、問い合わせを頂く事もあった。短期入所については昨年同様、レスパイトや急遽の要請にも対応できるように調整を行ってきた。

感染防止対策を講じることで、徐々に見学対応なども直接の面談方式で対応する事が出来たが、必要時はタブレット端末などの ICT 機器を使用して見学対応なども行ってきた。

引き続き地域の声に柔軟に対応できるような体制づくりに努めていきたい。

### 健康、安全と感染症対策

前年度同様、ご利用者の生命を守る事を最優先として、基本的な手洗い、うがい、マスクの着用、検温について徹底し、感染症対策に取り組んできた。

2022 年度はホーム内での新型コロナウイルス罹患者が 8 月に 1 名（ご利用者）、12 月には 2 名（ご利用者、職員各 1 名）が発生したが、基本的な感染対策を徹底し、隔離対応（ゾーンニング）や、対応する職員を限定するなど対策をとり、大きな感染拡大には繋がらず、対応する事が出来た。

ご利用者のインフルエンザワクチン、コロナワクチン 4 回目の接種について調整し実施した。

協力医療機関による定期的な訪問診療は、前年度に引き続き感染防止の観点から、リモートでの対応とし、必要時には個別に相談し受診を実施した。

リハビリについては感染防止に観点から実施できない期間もあったが、ホーム内で出来る運動や近隣の散歩など職員でも対応できることを考え実施してきた。

## 自分にあった暮らしの実現

グループホームの大きな役割である地域移行について、1名のご利用者が予定されているが、前年度に引き続き新型コロナウイルス感染拡大の影響や、物価高騰、物流の影響で住宅改修が遅れるなどの影響が出たが、準備がほぼ整い、アゼリアからの引っ越しを予定している。

積極的な外出機会は設けられなかったが、感染対策を徹底し少人数での外出や買い物に出かけるなど、ご利用者の意向を伺いながら行動範囲を拡げていけるように取り組んだ。

定期での行事は、昨年度に引き続きホーム内での調理行事やアクセサリーや小物の工作、法人内入所施設曙光園の協力を得て納涼祭の参加や、正月の行事など取り組んできた。

## 2022年度 年間行事

2022年	
4月24日	たこ焼き、焼きそばを作ろう
5月29日	ハーバリウムを作ろう
6月26日	キムチチャーハンを作ろう
7月24日	プラバンで創作しよう
8月27日	納涼祭（曙光園納涼祭参加）
9月	コロナ感染症対応のため中止
10月22日	ハロウィンパーティー
10月23日	曙光園総合防災訓練参加
11月26日	食事会（ケンタッキーフライドチキン）
12月22日	「年末お楽しみ会」コロナ感染症対策のため中止
2023年	
1月2日	正月行事（曙光園正月行事へ参加）
1月21日	「お寿司でパーティー」（アゼリア内昼食デリバリー）
2月26日	バレンタインパーティー
3月26日	お花見

## 安定した運営の維持、サービス向上

定期でのスタッフミーティング、昨年度より開始したご利用者の支援に特化した支援検討会議を実施し、個別支援の強化に努めた。また、2022年度は感染症対策委員会、事故防止・身体拘束適正化委員会を新たに設置し、感染症への理解やご利用者の安全を確保できる仕組み作りに努めた。

研修については、コロナ禍においてほぼリモートでの受講となった。東京都社会福祉協議会で手配いただいている登録講師派遣事業を活用し、今年度は10月

に受講し、より良い職場環境構築のため外国人職員との関り方について学んだ。

### 短期入所事業

2022 年度も事前の健康チェックや、近隣状況の把握、関係機関との調整など感染対策を講じながら、リピーターのご利用者を中心に受け入れをしてきた。少人数ではあるが新規利用者の受け入れも行うことが出来ている。

今後も引き続き身体、精神、知的、3 障害の受け入れを柔軟に行えるように取り組む事と、緊急時の対応にも応えられるような支援体制を継続して確保できるよう努めたい。

2022年度 短期入所利用状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	TOTAL
利用者数	10名	9名	8名	8名	7名	3名	10名	10名	5名	8名	7名	9名	94名
利用日数	105	106	109	101	95	85	99	97	88	96	92	103	1176
利用率(%)	87.5	85.5	90.8	81.5	76.6	70.8	79.8	80.8	70.9	77.4	82.1	83.0	80.5

2021年度 短期入所利用状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	TOTAL
利用者数	4名	5名	4名	5名	3名	3名	7名	10名	10名	10名	3名	10名	74名
利用日数	67	63	66	93	78	55	73	83	87	103	51	83	902
利用率(%)	55.8	50.8	55.0	75.0	62.9	45.8	58.9	69.2	70.2	83.1	45.5	66.9	61.8

### 虐待防止、ハラスメント防止への取り組み

法人全体で虐待防止委員会の定期開催、虐待防止チェックリスト、ストレスチェック、職場環境改善に関するアンケートを実施した。アンケート結果を参考に風通しの良い職場づくり、職員間のアプローチを検討し業務マニュアルを更新するなど働きやすい職場環境づくりに努めた。

## 2. 防火・防災対策

感染症対策として新たに感染症対策委員会を設置して特に新型コロナウイルスの対応についての対応についての理解や、シミュレーションを実施し発生時の対応に備えた。

防火・防災対策として月に1度のペースで自衛消防訓練を実施した。火災発生時、地震発生時、不審者侵入を想定し、夜間体制時、日中体制時、早朝体制時の訓練を実施した。

10月には法人内入所施設、曙光園と合同で利用者、職員参加で消化器体験などの訓練を実施した。

実施日	実施場所	訓練想定	訓練項目	参加対象者	訓練内容
4月29日	建物全体	火災	通報 その他	施設職員	建物内、火災報知器通作動システム、スプリンクラー設備など確認・理解する。
5月26日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	震度5以上の地震を想定。1階、2階利用者の避難誘導経路、ライフライン、設備の確認。
6月28日	建物全体	火災 地震	通報 避難	施設職員	地震後の火災を想定。火災報知器、通報システムの操作確認、避難演習実施。
7月30日	建物全体	火災	避難 消火	施設職員	消火器の取扱い、設置場所確認。消火器を設置場所の確認しながらキッチン出火を想定し、火元へ早急に運ぶ。
8月30日	建物全体	地震	その他	入居者 施設職員	備蓄している非常食の試食、施設内にある防災グッズの体験を行う。
9月30日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	地震、ガス漏れ、火災を想定し避難経路の確認、避難演習。ライフライン確認。
10月23日	曙光園 (総合防災訓練)	火災 地震	消火 避難	入居者 施設職員	消防署への協力依頼し、曙光園にて、消火設備の説明や消火活動の体験を行う。
11月27日	建物全体	その他 不審者対策	避難	入居者 施設職員	1階食堂より不審者の侵入を想定し、通報者と避難者の取るべき行動を確認し、安全対策を検討する。夜間想定として、夜勤者2名における通報、入居者の避難誘導実施。
12月30日	建物全体	地震	通報 避難	施設職員	地震後の停電を想定。EVが使用できない事を想定し利用者の避難誘導経路、非常用発電機などの設置の演習実施。
1月30日	1階食堂	火災 地震	通報 避難	施設職員	夜間想定として、夜勤者2名における通報、入居者の避難誘導実施。
2月27日	建物全体	火災 地震	避難	入居者 施設職員	避難経路を確認し、実際に居室から屋外へできる限り安全に避難する。
3月27日	建物全体	地震	その他	施設職員	災害時における初動体制、ライフラインの確保方法、近隣の避難場所を確認、備蓄食料の配置確認。