

2021 年度

(令和 3 年度)

事業報告



社会福祉法人
全国スモンの会

2021（令和3）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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
3. 補助金・助成金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17
4. 法人職員体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

障害者支援施設 曙光園

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32
3. 相談支援部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
4. リハビリテーション健康部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
5. 調理部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
6. 事務部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
7. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58

グループホーム アゼリア

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
2. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62

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

新型コロナウイルス感染症の影響も3年目に入り、まだまだ先行きを見通すことができません。また、ロシアのウクライナ侵攻が予想以上に長引いており、その影響で日本に限らず全世界的に、経済的なダメージが広がっています。

コロナ禍、ウクライナ侵攻以前からも、世の中には人の命に直結する課題が山積しており、残念ながらこの1年、改善はおろかさらに悪い方向に向かっているように思います。

2021年度の事業計画において、「社会福祉法人として、私たちがともに意識して考えていかなければいけない問題」として、

- (1) 貧困
- (2) 中高年の引きこもり
- (3) 高齢者の孤独死
- (4) 自殺者の増加
- (5) 少子高齢化の進行
- (6) 雇用形態の変化
- (7) 核家族・単身家族世帯の増加（家族形態の変容）
- (8) 児童虐待

これらを挙げましたが、年度末の今振り返ってみますと、それぞれの項目の数字が全体的に低下ではなく上昇しており、今後に不安を覚えます。これらの問題は、引き続き私たちが注視して、何がどうできるか考えていかなければならないこととして、再度挙げさせていただきたいと思います。

また憂慮すべき問題は、ご存知のようにロシアのウクライナ侵攻が長引いていることです。その状況は皆様も周知の事実ですが、世界全体に経済的なひずみが広がり、日本の場合は特に物資を海外からの輸入に頼っている関係と、コロナ

禍の影響も重なり、経済が安定する兆しが見えず、いろいろな業界を悩ませております。

一般社会ではテレワークが根付きつつある今、働き方改革には好都合である部分もあります。しかし福祉の世界では、利用者に対して一定の人員配置が各事業拠点に求められ、支援サービスは原則対面でしか行うことができません。世の中の問題が長引き深刻化していくのであれば、今私たちがすべきことは、その先を読み、職場の周りを見回して、ムダ、ムラがないよう、機材などを丁寧に扱い、ムダな予算や費用が出ないよう気をつけていかなければなりません。それぞれ「水道の水一滴でもムダに流さない」ような意識で、節約を心がけてまいります。

昨年も記載いたしましたが、2021 年度もまた「感染症対策」が最優先であったため、ご利用者の外出、日帰り旅行等、ご利用者の方々のための多くの行事を実施することができませんでした。その一方で、施設内でご利用者の方々に楽しんでいただくことができる、ゲームやスライドショー上映などを各職員が積極的に実施し、ご利用者のストレス解消に努めていただいたことが功を成し、皆様に好評をいただきましたことが唯一の救いです。

次に、国連の「持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）」の3番目「すべての人に健康と福祉を」についても事業計画に記載しておりましたが、コロナ禍で状況は改善せず、テレビにはロシアのウクライナ侵攻による戦地の惨状が映し出されています。私たち法人の力の及ばないところで起きている悲しい現実に対し、私達に何ができるのか、今後とも模索していかなければなりません。

私たちが国際的に貢献できることは限られてはおりますが、2020 年度に引き続き今年度も新たに1名の外国人職員が「特定技能1号」での在留資格を認められました。その他の在留資格等を持つ者を含め、現在3名の外国人職員がフルタイム（週40時間）で勤務しております。次年度も早々に1名、特定技能1号在留資格での就業を予定している者がおります。福祉業界からの国際貢献に、今後とも尽力させて頂く所存です。

最後に、昨年度は当法人内部において、ご利用者への虐待、また職員間のハラスメントに関する通告がありました。私たちは改めて「差別のない職場」「コミュニケーション力の強化」「働けることが幸せと感じる職場」を目指し、相互理解とコミュニケーションの大切さを強化してまいります。

各職員の人間力を高める研修としてもう8年ほど実施しております「木鶏会」

も毎月実施することができました。今後も工夫をこらし、そして「真心を込める」
応対に努め、お互いの想いや立場を尊重し、認め合うことを怠らないよう「気遣
う」という「気」を持って対処してまいります。

ビジネスマナーの根幹は、「人に恥をかかせない」ことです。マナーの徹底も
行ってまいります。「この職場 *で* いいや」ではなく、「この職場 *が* いいん
です」と思って働いていただけるよう、今後も職場環境の向上に尽力してまいり
ます。今後ともより一層のご指導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 事務局長 安里 芳樹

はじめに

2017年4月1日の改正社会福祉法施行を契機に、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。

当法人は、ご利用者・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る。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、法人の独立を確保できている。

新規事業については、新規事業検討会「はたけを耕す会」と法人本部が協力し、候補地について、土地所有者が JA 東京むさし小平支店を仲介し法人との良好な関係を継続している。2021年10月に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に挑戦したが、同年12月9日発表の一次審査を通過することが出来なかった。2023年度の東京都補助金申請にむけて対応することとなる。

法人の財務については、コロナ禍の影響を受けながらも、職員が通常業務を遂行し、安定した経営が確保された。人事面では、2019年4月より導入した「準正規職員」「短時間正規職員」への職員間理解が深まり、職員個人の働き方に合わせた労働環境が提供できている。人事担当者の努力により雇用の安定を図れており、このコロナ禍においても、東京都における介護職の有効求人倍率が7.39倍（2021年9月）という、全国一の人手不足の状況下で離職を防止出来ている。昨年度に続き今年度もネパール男性1名の特定技能1号外国人職員を採用することができ、職員配置上の問題はなかったが、長引くコロナ禍で体調を崩す職員が多くなり、業務シフトの組み換え等の支障をきたすことはあった。

空調更新工事については、東京都大規模修繕の申請を行い、2021年度末の内示を受ける予定である。換気システム（エアハンドリングが故障したまま放置してきた）については、ロスナイ換気システム工事を業者検討したが、ご利用者が居住している中での換気システム工事は非常に困難とのことで、他の方法を検討中である。

社会福祉法人全国スモンの会は、患者会「全国スモンの会」からの成り立ちや趣旨より、近年、全国から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があり、関係機関への連絡調整を図っている。

当法人として患者会「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していく。法人定期刊行物『曙光』においては、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、社会的責任を果たす努力を図る。

新型コロナウイルス感染症対策

2020年1月末から日本でも大きな問題となった新型コロナウイルス感染症の拡大は、2021年度も第4波、第5波、第6波と感染拡大が繰り返されたが、事業運営におけるガバナンスは崩れることなく、通常業務を問題なく遂行できたことは、これまでのガバナンスの強化の成果と考えている。

新型コロナウイルス対策は、2020年2月段階から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実施、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った。厳しい局面にあっても法人独自の取り組みができ、法人としての主体的な取り組みが出来たことは、今後の中長期の展望に大きな自信となった。

機関運営

当法人は、社会福祉法附則第10条の適用を受けた社会福祉法人である。猶予期間が2020年3月31日に満了し、2020年度以降、理事7名・評議員9名・監事2名の機関運営体制を構築してきたが、2021年11月監事1名が高齢による体調不良により退任されたため、評議員1名が監事に就任するために退任し、新監事と新しい評議員が就任するに至った。コロナ禍の中、2021年1月の理事会からWeb会議システムZOOM等を活用したりリモートでの会議を実施している。

第三者評価への取り組み

福祉サービス第三者評価事業として、今回も一般社団法人 みんなの力 による第三者評価を受審した。新型コロナ蔓延のため、評価機関と経営層との面談実施日が2022年3月18日となり、最終評価日が年度末に差し迫ってしまった。

虐待防止・ハラスメントへの取り組み

各部署の職員と外部理事・評議員・第三者委員が参加する「虐待等及び生活支援全体の問題点を調査し防止対策を協議するプロジェクトチーム」（以下PT）による理事長への答申が2021年3月の理事会にて行われたことを受け、2021年10月に権利擁護委員会・虐待防止委員会設置要項を制定、同委員会を定期開催することとした。

2021年11月に非常勤職員より管理職2名の心理的虐待、およびハラスメ

ントについて法人に対する通告があり、12月に緊急理事会を招集し検討した。通告内容が状況証拠であり通告内容も正確さを欠いていたため、心理的虐待の事案については事実関係を大筋で認めた1名については懲戒委員会への諮問、否認していた1名に対しては監事面接を実施することにした。被虐待通報受付報告書の作成にあたり第三者委員より調査の申し出があり、2022年1月に関係者についての聞き取り調査を実施した。

またハラスメント事案への対策としては、通告受理後直ちにハラスメント防止に関する啓発ポスターを事業所各所へ掲示、相談窓口（各施設長）を明示した。またハラスメント通告書の様式および通告書提出箱を用意、各施設長が定期的に提出の有無を確認することとしている。

2022年4月1日より、ハラスメント防止法が中小企業においても対策義務となったため、外部相談窓口の設置等、取り組みの強化を図ることとした。

グループホーム事業の充実

共同生活援助ご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だ。2021年12月にコロナ禍にも関わらず、1名のご利用者が一般就労を実現し、在宅生活を実現した。

また、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きた。

職員からは機械浴設備の地域開放や曙光園ご利用者への供用の可能性が提案されたが、このグループホーム事業の目的外使用については東京都による認可が得られなかった。今後の公益活動の展開に大きな課題があることが明確になった。

新規事業への取り組み（日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクト）

2021年4月より、市倉設計一級建築士事務所と池田師援氏との間で、2022年5月の東京都への申請に向けた設計コンセプトの検討に入っていた。2021年6月末に、「日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクト」コンペティション応募の提案がキック工作舎一級建築士事務所からあり、市倉設計一級建築士事務所と池田師援氏を加えた3社でコンペティションに臨むことになった。設計と同時に、東京都や小平市への事業説明等を行い、コンペティションに通った場合の事業認可については了解を得ていた。

2021年12月発表の第一次審査を通過できず、2022年1月にコンペティションに参加した3社で覚書を交わし、コンペティションに作成した図面等を

共同著作権者として無料で自由に使えることを確認した。

現在、東京都への新規事業申請を 2023 年 5 月目標とし、新たな図面の作成のため、2022 年 4 月に市倉一級建築士事務所（池田師援氏は市倉設計のデザイナーとして参加）と設計契約を締結することとした。今回のコンペティションに申請したコンセプトを基本に、農福連携および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、地域生活の拠点となる通所事業所の建設を目指す。

人事考課制度

人事考課については、2021 年度から本格実施とし、2022 年度の給与・賞与に適応させることとした。2022 年 3 月 31 日までに評価を終了し、給与辞令を発令することとした。

人事考課の基本理念に則り、職員が仕事に誇りを持ち、生き生きと働くために、職員の意見を聞きながら制度の充実化を図っていきたい。

外部法人による会計システムの見直し

会計ソフトの更新に伴い、新たに CIJ ソリューション社の会計ソフトを導入した。これにより、法人本部・曙光園・アゼリア各拠点端末をサーバーで接続し、拠点単位で会計入力が可能となった。

法人全体・拠点ごとのリアルタイムでの財務状況が把握できることになり、月次経営会議では管理会計の視点での議論が行われる一助になった。

加えて、外部のコンサルティング会社と会計監査の業務委託契約を行い、第三者目線で見えて頂くことで法人運営の透明性を進めることが出来た。今後は、会計監査人の義務化に向けて準備していきたい。

給与規程の改定

職員の給与算定期間について、15 日締 25 日払い（=前月 16 日～当月 15 日の給与を、25 日に支払う）としていたものを、末日締翌 25 日払いに変更した（2022 年 4 月より適用）。これにより、労務管理・会計処理・給与計算における手続きの煩雑さを解消することができた。

また、令和 4 年 2 月より開始された「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」に対応し、給与規程別表に新たな手当項目を追加し、職員の給与改善を行った。

今後も事務業務の効率化に向け、改善に取り組んでいく。

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、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行った。

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の上毎月開催してきた。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場であるが、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とした。

毎月の職員会議では、各部が持ち回りでOJTの一環としてのミニ研修（15分間程度）を1年通じて開催した。短時間の研修であり、エッセンスを抽出した内容でわかりやすく資料も充実し、コロナ禍での情勢を的確に捉えた研修が多く、職員の取り組みが際立っていた。

東京都社会福祉協議会主催の講師派遣事業については、今年度も第1期・第2期について、曙光園・アゼリアそれぞれ2回実施した。

名護学院との交流研修については、今年度も相互の職員交流を図り、今後の事業展開への情報収集と人材育成を図る予定であったが、コロナ禍で交流できる環境を整備することは出来なかった。沖縄での感染拡大に伴い、介護用品等を購入できる情報提供や、事務レベルでの制度政策面に関する情報交換を行った。

法人施設の維持・営繕・防災

空調更新工事については、東京都大規模修繕の申請を行い、2021年3月28日以内示を受け、2022年度内には空調設備の更新を終了する予定である。しかし換気システムについては、エアハンドリングが故障したまま10年以上対策を行えず、窓の開閉等で対応してきた。空調更新工事に組み込むべくロスナイ換気システム工事を業者検討したが、ご利用者が居住している中での換気システム工事は非常に困難であるため、個室ごとの機器対応など他の方法を検討中である。

なお、コロナ禍の対策として空気清浄器（エアドック）を曙光園1階2階、グループホームアゼリアに設置した。

空調設備については一定の目処を立てることができた。しかし、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、課題は多い。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の指摘ごとに対応を行っているが、抜本的な見直しが必要である。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、改めて検討する必要がある。

防災については、BCP（業務継続計画）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、備蓄場所を確保している。2022年3月27日、毎年キュービクル（変圧器）の点検に伴う曙光園全館停電時に、非常用発電設備の稼働状況と給電による機器の動作確認訓練を実施し、非常時に必要最低限の電気が供給されることを確認した。今後もこのような訓練を毎年継続していく。

近隣地域住民に対しては、例年納涼祭などの法人が主催するイベントへの参加呼びかけなど、日常的な交流を図っており、特に総合防災訓練には多くの方に参加をいただくなどBCPに基づいた防災拠点となるべく努力をしているが、残念ながら今年度もコロナ禍で地域住民向けのイベントは実施できなかった。

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る予定であったが、これらはコロナ禍により、ほとんど開催されなかった。ただし、2021年11月から「卒後の会」は再開されており、開催時には毎月参加している。

2018年度の第三者評価で指摘された地域の大学との連携強化、2019年度交流研修先である名護学院からは地域企業との連携強化・産学連携の強化、毎年取り組んでいる法人主催の「納涼祭」「総合防災訓練」「食品ロス運動」について指摘を受けたことについては、11月に東久留米市のコミュニティFM「TOKYO854 くるめう」に法人職員が出演し、地域を対象に現在及び今後の活動を紹介するなど、新たな一歩を踏み出すことができた。

法人として、リモートのハード面で整備をしたことで、オンラインを活用した地域交流も徐々に増えてきている。

ICT 機器の導入および運用

2020年度に東京都のモデル事業として始まったICT機器導入について、今年度も引き続き運用を行っている。その中で、曙光園館内の全域においてWi-Fiによる通信環境が整備されたことにより、コロナ禍におけるZOOM会議などが円滑に行えるようになるなど副次的な効果も見られた。

各種機器も大きな問題なく運用できており、今後にご利用者のプライバシーへの配慮を維持しつつ、増設や運用ルールの改善など、重度高齢化となっている現状で職員も含め負担と事故の軽減の両立を目指したい。

また、昨年度末に東京都福祉保健局主催による導入報告をウェブにて行ったことに続き、今年度も東京都社会福祉協議会身体障害者部会からの依頼を受け、導入・運用報告をウェブにて行った。更に、東京都福祉保健局がメールにて発行

している東京都障害者支援施設デジタル通信にも曙光園の取組が紹介された。

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 メモリによるデータ交換を極力使用しない法人管理体制、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きた。しかしながら、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が生じているため、ダブルチェックなどの体制を強化する必要がある。

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 年度は、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支援業務についての道筋が見えてきた。

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・介護休業の取得を容易にしている。2021 年度は育児・介護休業を 2 名の職員が取得した。また、家族の介護を理由に、2022 年 1 月から 1 名の職員に対して在宅勤務の試行を行った。

2020 年 2 月、有期契約職員就業規則を改正し、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ており、2021 年にも特定技能 1 号外国人職員を採用することができた。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いる。2021 年 8 月、国際厚生事業団の面接を当該職員と法人管理者が受け、受入れ体制としての高い評価を受けた。国際厚生事業団には、当該職員の母国への一時帰国の対応について相談をし、2021 年 10 月～12 月の一時帰国を無事実現することができた。

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、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）の提出を義務づけことにより、毎月更新内容をチェックし、当該職員に伝えてきた。

特定技能 1 号外国人職員の採用

2021 年 2 月 16 日から特定技能 1 号外国人職員としてネパール人女性を採用したことに続き、2022 年 1 月 16 日より新たに特定技能 1 号外国人職員としてネパール人男性を採用することができた。

現状においては、「特定技能 1 号」の在留資格が最長 5 年間のため、常勤職員として採用することが出来ない（いわゆる「無期転換」が出来ないため）。このため両名は、有期雇用契約職員就業規則を改正のうえ労働条件・サービスを限りなく常勤職員と同等とした「特定技能 1 号外国人職員」として就業している。今後も、特定技能 1 号外国人職員の採用を進めるとともに、すでに就業している特定技能 1 号外国人職員が介護福祉士国家資格を取得し、在留資格「介護」での就業ができるよう、研修や教育環境等を充実させていく。来年度も 1 名の特定技能 1 号外国人職員の採用を見込んでいる。また、現在の動向として、技能実習や特定技能について抜本的見直しをすとの報道もあり、介護分野における特定技能 2 号制度改正などを注視していく必要がある。

安全衛生委員会

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より、産業医・衛生管理者を配置し、労働者 4 名（過半数代表者 2 名を含む）と管理者 4 名の委員で構成する安全衛生委員会を毎月実施、法人・各施設における労働環境の向上に努めた。安全衛生委員会（会議）を法令に従い原則毎月 1 回実施している。会議終了後は産業医による事業所の巡回を実施し、その後産業医による面談の時間を、職員に対し設定している。

安全衛生委員会（会議）実施記録

通算回数	開催日	時間	議題
42	2021年 4月19日	16:30~17:00	年間予定について・健康診断進捗状況・職員への口腔ケア指導について（提案事項）
43	2021年 5月17日	16:30~17:00	健康診断進捗状況・今年度ストレスチェック・職員への口腔ケア指導について
44	2021年 6月21日	16:30~17:00	健康診断の経過・ストレスチェック・新型コロナワクチン接種について・健康増進支援のための備品購入について
45	2021年 7月19日	16:30~16:50	健康診断結果報告、職員健康増進支援のための備品購入（報告）、職員健康増進支援のための施設訪問マッサージについて

46	2021年 8月16日	16:30~16:50	職員健康増進支援のための施設訪問マッサージについて、ストレスチェックの調整内容について
47	2021年 9月13日	16:30~17:00	ストレスチェックについて（実施予定）、EMS(Electric Muscle Simulation)導入の可能性について
48	2021年 10月18日	16:30~16:50	安全衛生委員会構成員の変更について、ストレスチェック実施について、下半期健康診断（夜勤者健診）の実施について、訪問マッサージの実施について、ふくらはぎマッサージの導入について、健康企業宣言・健康経営優良法人認定について、就業規則の一部改定（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定の改正）について、今年度の職員対象のインフルエンザワクチン接種について、曙光園スロープ踊り場（中2階）の窓ガラス汚れについて
49	2021年 11月15日	16:30~16:50	ストレスチェックについて、訪問マッサージの提供開始について、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）および健康経営優良法人（ブライツ500）について
50	2021年 12月20日	16:30~16:50	ストレスチェックについて（結果報告）、訪問マッサージに関するアンケート調査結果について、下半期健康診断（夜勤者健診）の実施進捗について
51	2022年 1月17日	16:30~16:50	2022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、次年度（2022年度）の健康診断について、今年度下半期の健康診断（夜勤者健診）の結果について、訪問マッサージについて（感染症の影響のため当面中止）、ストレスチェックの集団分析結果について
52	2022年 2月21日	16:30~16:50	次年度（2022年度）の健康診断について、新型コロナウイルスワクチンの接種について、生活支援部共用の保湿ローションについて
53	2022年 3月14日	16:30~17:00	健康経営優良法人2022（ブライツ500）の認定について、健康企業宣言®への取り組みについて

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、会議の円滑な運営支援を心掛けた。

【理事会の開催】

第 152 回 (臨時)	2021年 4月12日	※決議の省略 ・法人評議員の選任(改選)について (評議員選任・解任委員会での審議を求める) ・法人クレジットカード利用規程制定について
第 153 回 (臨時)	2021年 5月13日	※決議の省略 ・定款の変更(常務理事の定数変更)について (評議員会での審議を求める) ・評議員会の招集
第 154 回 (定例)	2021年 5月16日	・2020年度事業報告 ・2020年度決算 ・役員(理事・監事)の選任(改選)について、評議員会での審議を 求める
第 155 回 (臨時)	2021年 5月23日	※決議の省略 ・役員等賠償責任保険契約
第 156 回 (定例)	2021年 6月13日	・理事長、および常務理事の選任 ・運営規程の改定
第 157 回 (臨時)	2021年 9月22日	※決議の省略 ・「日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクト」助成金公募への エントリー
第 158 回 (定例)	2021年 10月17日	・2021年度第1次補正予算 ・会計事務所とのコンサルタント契約 ・法人本部および曙光園の取引銀行変更 ・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の 改正 ・評議員の選任・解任について (評議員選任・解任委員会での審議を求める)
第 159 回 (臨時)	2021年 11月1日	※決議の省略 ・法人監事の交代について(評議員会での審議を求める)
第 160 回 (臨時)	2021年 12月12日	・法人内での虐待およびハラスメント事案に関する諸議決 ・社会福祉法人全国スモンの会懲戒委員会規程の制定
第 161 回 (定例)	2022年 1月17日	・2021年度第2次補正予算 ・常勤職員就業規則の改定 ・常勤職員給与規程及び有期契約職員給与規程の改定 ・定款の変更(公益を目的とする事業の開始)について (評議員会での審議を求める) ・評議員会の招集

第 162 回 (臨時)	2022 年 2 月 27 日	・給与規定別表改定 (「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」関連)
第 163 回 (定例)	2022 年 3 月 13 日	・2021 年度第 3 次補正予算 ・2022 年度 事業計画 ・2022 年度 予算 ・経営会議における議決事項範囲拡大

【評議員会の開催】

第 105 回 (臨時)	2021 年 5 月 21 日	※決議の省略 ・定款の変更(常務理事の定数変更)
第 106 回 (定例)	2021 年 6 月 13 日	・2020 年度事業報告 ・2020 年度決算 ・役員(理事・監事)の改選
第 107 回 (臨時)	2021 年 11 月 12 日	※決議の省略 ・法人監事の交代
第 108 回 (臨時)	2022 年 1 月 31 日	※決議の省略 ・定款の変更(公益を目的とする事業の開始)
第 109 回 (定例)	2022 年 3 月 13 日	・2021 年度第 3 次補正予算 ・2022 年度 事業計画 ・2022 年度 予算

【評議員選任・解任委員会の開催】

第 4 回	2021 年 4 月 29 日	・次期法人評議員の選任
第 5 回	2021 年 10 月 17 日	・法人評議員の解任について ・新たな法人評議員の選任について

広報活動

定期刊行物『曙光』の発行

計画の通り、4 月、7 月、10 月、1 月の年 4 回、定期刊行物『曙光』を発行した。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としている。

発刊番号	発行日	タイトル・記事
No.464	2021年4月1日	<p>「HSP (Highly Sensitive Person)」(続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・驥尾(きび)に付す 中村裕 ～日本パラリンピックの父(最終回)～(相良真紀子) ・感覚処理感受性とソーシャルスキル、精神的回復力の関連性の検討 (赤城知里、中村真理) ・HSP (Highly Sensitive Person) は解離しやすいか?(佐々木智城)
No.465	2021年7月1日	<p>「笑いの効用」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第1回)～(相良真紀子) ・女性看護師の声を出して笑う頻度と勤務状況、日常生活習慣および職業性ストレスの関係 第2報(井奈波良一、日置敦巳) ・笑いと笑顔が心身の影響に及ぼす影響(藤原裕弥) ・全国スモンの会 後援会 活動報告(橋本健一)
No.466	2021年10月1日	<p>「笑いの効用(続)」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第2回)～(相良真紀子) ・自律神経系に及ぼす自発的笑いの実験的検討(石原俊一) ・看護ケア領域における笑いの有効性に関する文献学的考察 (三宅優、横山美江)
No.467	2022年1月1日	<p>「外国人労働者」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・驥尾(きび)に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ(第3回)～(相良真紀子) ・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)

3. 補助金・助成金の受給

- 東京労働局 雇用環境・均等部
仕事と家庭の両立に関する助成金（両立支援等助成金）
助成金 計 720,000 円（休業取得時 360,000 円、職場復帰時 360,000 円）
※職員が家族の介護のため休業したことによる助成金受給
- 東京都福祉保健局 新型コロナウイルス感染防止対策支援事業
補助金 75,000 円
※衛生用品購入費用等の補助金
- 東京都福祉保健財団 介護職員宿舍借り上げ支援事業
助成金 546,000 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
- 東京しごと財団 介護休業取得応援奨励金
助成金 500,000 円
※職員が家族の介護のため休業したことによる助成金受給
- 東京都社会福祉協議会「東京善意銀行」
事業用自動車（福祉車両）購入に係る助成
助成金 1,200,000 円
※スロープ付き車いす移動車（軽自動車）、車両価格 2,039,000 円
※※納車予定は 2022 年 5 月大型連休明け
- 出光美術館 令和 3 年度社会福祉助成
助成金 1,000,000 円 ※総事業費 3,652,000 円
※曙光園照明器具 LED 化改修工事に係る助成
- 小平市健康福祉部障害者支援課
 1. 新型コロナウイルス感染拡大防止対策補助金
補助金 計 300,000 円（1 件につき 100,000 円、計 3 件）
 2. 新型コロナウイルス感染防止徹底協力金
補助金 計 90,000 円（1 件につき 30,000 円、計 3 件）

3. PCR 検査費用補助金

補助金 計 109,080 円 (計 6 件)

※衛生用品購入費用等、および PCR 検査費用に対する補助金

- 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
補助金 18,600 円

※曙光園内、樺（けやき）の生垣管理に対する補助金

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

法人職員健康診断

法令上、年 1 回の受診が必要な職員 47 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 22 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、および各事業所・部署の入職・退職者数は以下の通りである。

法人各部署の入職・退職者数

(単位：人数)

年月	職員数（各月15日（給与締日）基準）			
	常勤	非常勤	合計	常勤率 (%)
4月	37	34	71	52.1
5月	37	34	71	52.1
6月	38	36	74	51.4
7月	38	36	74	51.4
8月	38	36	74	51.4
9月	37	37	74	50.0
10月	37	37	74	50.0
11月	37	37	74	50.0
12月	37	37	74	50.0
1月	37	38	75	49.3
2月	38	40	78	48.7
3月	38	40	78	48.7

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「利用者の健康維持向上、社会参加の拡張」と「職員の人格、技術、資質の向上」、を運営方針とした。

目標は「利用者の地域との交流と社会参加機会を増やし、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）」。

利用者の地域との交流と社会参加機会を増やすこと

より広く、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であった。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。

社会参加の機会、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支援をコロナ禍の中でも行った。

個別支援会議等の実施により、各々が連携することで、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。

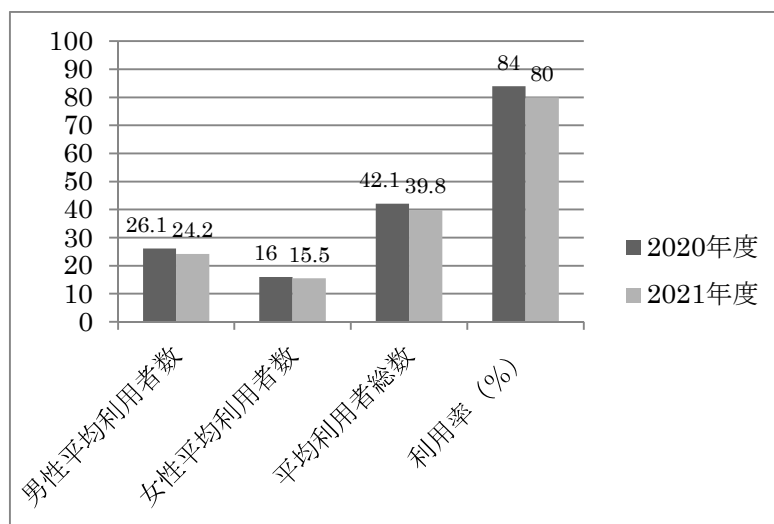
それに伴い、施設内外における研修参加にもリモートでの参加も含め重点を置き、自らが興味のある分野について学び、それによって得た知識について部署を越え共有できる機会を増やした。

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。衛生推進委員会を引き続き 随時開催し、職員の健康管理にも配慮を行った。心身ともに健やかな状態で勤務 が継続できるよう、日々職場環境を整えてきた結果として、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 場宣言事業への参加、また厚生労働省による健康経営優良法人 2021（ブライ ト500）の商標も取得できた。来年度も更に追加改善を実施しながら職場環境を 向上し組織力の強化に取り組んでいく。

★ご利用者の状況（2021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は下記の通りである。

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)
2020年度 人数 (名)	0	0	3	3	10	8	3	5	6	2	1	59.3
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

	2021年度末 人数(名)
自立歩行	2
杖歩行	3
車椅子 自走	12
車椅子 介助	22
合計	39

- 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（2021年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2021年度末 人数(名)
東京都多摩地区	17
東京都特別区	20
東京都島嶼部	0
東京都外	1
計	39

障害等級内訳

障害等級 (総合等級)	2021年度末 人数(名)
1級	23
2級	14
3級以下	2
計	39

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
 (2021 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	12
脳出血	9
脳挫傷	4
脳梗塞	3
くも膜下出血	3
(外傷)	3
(疾患・疾病)	2
スモン	1
多発性硬化症	1
大腿骨頸部骨折	1
脊柱管狭窄症	1
脊髄の疾患	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
心臓機能障害	1
四肢体幹機能障害	5
体幹機能障害	12
左上肢機能全廃	3
左上肢機能障害	6
左上肢機能の著しい障害	1
左上肢機能の軽度障害	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	3
右上肢機能の著しい障害	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	2
右下肢機能障害	3
右半身麻痺	2
両下肢機能全廃	1
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	1
両手指機能の著しい障害	1
両下肢機能全廃	2
両下肢機能障害	2
下肢弛緩性麻痺	1
移動機能障害	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	2021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	2021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	2021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。

2021年度末平均	2020年度末平均
4.69	4.70

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。

2021 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	36	頭部外傷による上肢機能障害【右上肢機能の著しい障害】、上肢機能障害【左上肢機能全廃】。下肢機能障害【右下肢機能の著しい障害】下肢機能障害【左下肢機能全廃】	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	6 月 1 日
2	男	39	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】。脳出血による下肢機能障害【左下肢機能の著しい障害】	2 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	8 月 25 日
3	女	42	脳出血による上肢機能障害【右上肢機能の軽度障害】、脳出血による下肢機能障害【右下肢機能の著しい障害】	4 級	将来自宅で生活できることを目標に、リハビリに取り組むため	2 月 1 日

2021 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	72	疾患による体幹機能障害、両上肢機能障害、音声機能障害	1 級	曙光園在所中に虚血性心不全のため逝去	6 月 8 日
2	男	48	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能の著しい障害】	2 級	療養病棟への入院期間が 2 ヶ月以上に達し、介護保険への切り替えが利便性の点などで有利となったため	6 月 15 日
3	女	58	上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能全廃】	1 級	ご本人が住宅型有料老人ホームへの入居を希望されたため	8 月 16 日

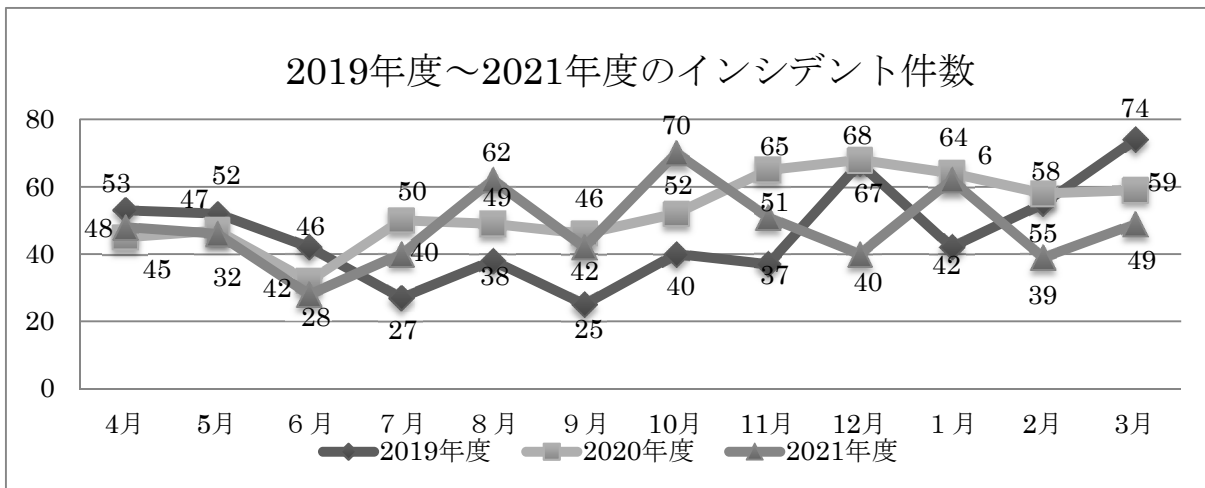
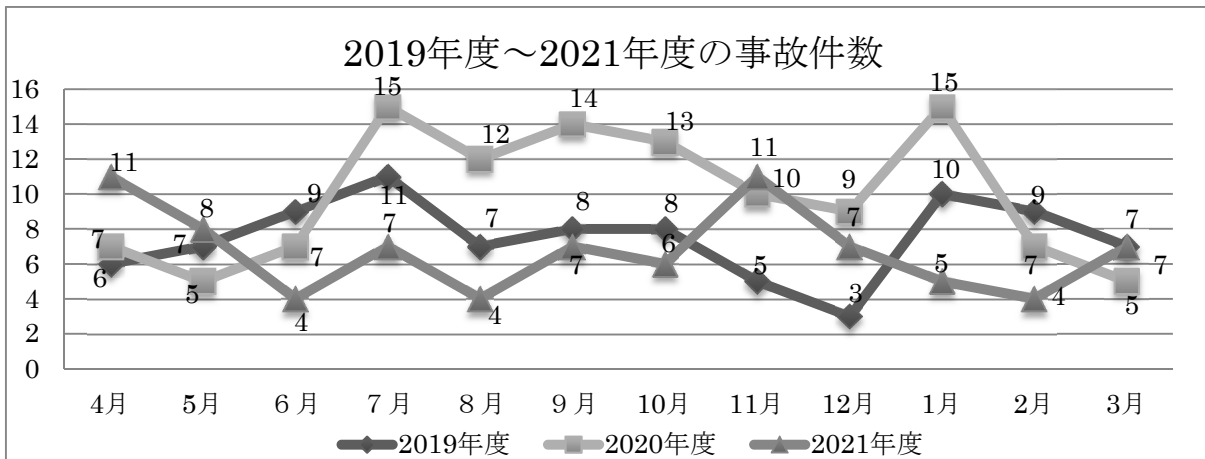
4	男	70	結核性脳膜炎による右上下肢痙 性麻痺	5 級	小平市内のサービス付 き高齢者向け住宅入居 のため	12月21日
5	男	71	脳出血による右半身麻痺	1 級	脳梗塞のため入院中の 病院で逝去	1月1日

2021 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	36	頭部外傷による上肢機能障害 【右上肢機能の著しい障害】、 上肢機能障害【左上肢機能全 廃】。下肢機能障害【右下肢機 能の著しい障害】下肢機能障害 【左下肢機能全廃】	1 級	曙光園入所希望に先立 つマッチングのための 利用 ※6月1日より曙光園 入所	5月20日 ～ 5月31日
2	女	58	上肢機能障害【左上肢機能全 廃】、下肢機能障害【左下肢機 能全廃】	1 級	住宅型有料老人ホーム への入居に際し、調整 終了までの待機利用 (介護保険の認定を受 けたため、制度上曙光 園を退所する必要が生 じた)	8月16日 ～ 9月11日
3	男	52	急性硬膜下出血による上肢機 能障害【左上肢機能の著しい障 害】急性硬膜下出血による下肢 機能障害【左下肢機能全廃】	1 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	1月12日 ～ 1月14日

事故・インシデントの件数

2021 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

※ 2021年8月、11月、12月は0件。

2021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
支援員が行うスロープ支援の車椅子の間隔が狭い時がある。それを見て自走で上れる利用者が真似をして間隔を詰めてくることがある。ルールを徹底して欲しい。	今後そのようなことがないように情報を共有し、間隔を空けるよう徹底してまいります。
KMさんが私の居室を覗き込んで来ることがある。やめてほしいです。	職員が注意して見守っていますが、今後はより注意して見守りを強化していきます。そのような状況を見かけましたら職員を呼んでください。よろしくお願いいたします。

2021年5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
職員に床屋の予約をお願いしたが、入っていなかった。不安になるので、ちゃんと予約を入れてほしい。	この度は申し訳ございませんでした。以後このような事が無いように、支援部一同、より気を引き締め、ミス無くしてまいります。
食事を知らせる音楽の放送時間がその日によって違う。40分のときもあれば、43分のときもある。統一してほしい。	チーフが他の業務やご利用者対応している場合があり、時間厳守を心がけていますが、時間が数分前後してしまうことがあります。ご理解下さい。
TTさんとJOさんが汚れたリハビリパンツやパッドを持っていた手を洗いもせず、給湯室に入り水を飲んでいる。衛生的でないからやめて欲しい。KKさんが2Fの共同トイレの洗面台を30分以上占領していて、次に待つKKさんがいつも待たされている。いつも文句を言っている。	ご本人達にはお伝えしましたが、懇談会でも話してもらって周知していきましょう。

2021 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
背の高い人が前に居ると、テレビが見えづらくなるので、止めて欲しいです。	人によってはその位置が落ち着く等の理由がある場合もあります。自身が横にずれるなどして、見やすい位置を探してみてください。移動が困難な場合は職員を呼んで下されば、支援を致しますので声を掛けてください。よろしくお願いします。

2021 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
同室者の HH 様が、私に強い口調で悪口を言うてくる。部屋を変えて欲しいです。	現状を把握した上で、会議等で検討させていただきます。

2021 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
AK 様のお部屋のカーテンが開いていることがあり、トイレに行く際、中が見えてしまうので、ちゃんと閉めてほしい。	ご本人にしっかりとカーテンを閉めるようにお伝えし、職員も巡回時等に確認致します。
食事入場の際、私が席に着く前に TM 様が斜めに後ろに下がって来るので、毎回車椅子がぶつかります。後ろをよく見てから下がってほしいです。	ご本人にぶつからないように安全確認をしてから下がるよう職員が声掛け支援を行います。それでも改善がみられない場合は、どう対応するか支援部会議等で検討させていただきます。

2021 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
私が職員と会話している際に、他の職員がお伺いをたてず、会話に入ってくる。	生活支援員としての基本姿勢を見直し、今後このようなことが無いように職員全体に周知していきます。
食事の服薬見守りをお願いしても、返事がない時がある。	職員一同注意していきます。返事が無い場合は再度声掛けして頂きますよう宜しくお願い致します。

2022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
加湿器の給水がされていない時がある。支援員に頼んでも忘れてしまっている事がある。気をつけて欲しい。	今後は忘れが無いように朝礼後に給水の放送を入れられないか支援部会議等で提案させていただきます。

2022年2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
懇談会の日に居室変更だった為、懇談会に出れなかった。	担当職員が当日しか対応出来なかったことと、新しく入所される方の日程もあるため懇談会の日になってしまいました。申し訳ありませんでした。今後、1週間前にはお伝えできるように致します。

2022年3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
2階共同トイレのタオルが交換していない時があった。しっかり交換して欲しい。	確認しましたところ、24日の午前のタオル交換が行われていませんでした。(チェック表にサインが入っていませんでした。)おそらくこの日の事だと思います。申し訳ありませんでした。今後の改善策として、その日のチーフが17時頃、交換が出来ているか確認するように致します。

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にある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

今年度の目標

- ・ 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（個人の嗜好、行事、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。昨年度は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が出来ずに終えてしまった。今年度は引き続き予防しながら、施設内外で楽しめるプログラムの強化を図り、より一層ご利用者の心身の充実強化を図る。
- ・ 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、地域移行後を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応じて取り組んでいく。
- ・ 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」、「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は強化していく。

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。昨年度から引き続いた目標であり、「活動する」ということと「ゆっくり過ごす」のメリハリが目に見えた成果があった。日中作業活動参加人数においても延べ人数ではあるが毎月 1300 名以上の参加、創作活動、ADL 向上の取り組みを精力的に行った。また、土曜・日曜の余暇活動では半数以上のご利用者が音楽鑑賞に参加し、曲を口ずさむ、リズムにあわせて体を動かし心身のリフレッシュとともにアクティブな面がみられた。

新たなサービス提供として行事に力を入れて行った。新型コロナウイルスの影響により、安全に外出することがなかなか行えず、施設内での活動が主となっていたが、5 月、感染対策を行ったうえで近隣のキャンプ場を貸し切り、ピク

ニックを実施。リモートでの音楽療法や創作活動、行事スライドショー、クイズ大会などの新たなプログラムの確立が行えた。

地域移行に向けた取り組みでは、手帳申請同行支援や安全に通所が出来るよう自走訓練同行を行ってきた。書字を行っていないご利用者が書けるようになった点や、自走スピードの向上など日々の積み重ねで身についた点も多くみられる。今年度地域移行できたご利用者はいなかったが、自立心の向上が目立った。

個別支援プログラムにおいても、現状より「できることを増やす」をコンセプトにご利用者と各担当支援員が話し合い決めたプログラムの周知と実施することができた。車椅子上でのプッシュアップや立位保持時間の延長、姿勢良化のためのボール運動、平行棒での立ち上がり、あるいは歩行など十人十色のプログラムを行い、ご利用者の充実度とADL向上につながったと考える。

その他の計画として以下のものを行なった。

・生活介護（日中事業）

創作的活動の他に、ご利用者の日常生活（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、ご利用者の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、各ご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、ご利用者の生活に潤いと充実をもたらすよう、お花見（車窓）、納涼祭（法人関係者のみ）、年末お楽しみ会（法人関係者のみ）等を行った。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）に行った。カラオケ（密にならないよう距離を取り）、映画の日、ドッグセラピー（今年度はDVD視聴のみ）等の余暇活動は週末（土、日）に行なった。

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、地域移行して暮らすことへの自信を高められるよう取り組んだ。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び、より実践的な外出訓練などは新型コロナウイルスの為実施することが出来なかった。

- ・施設入所支援

個々のご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、夜間生活を支援。

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

ご利用者の意見・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

- ・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し見直しを実施する。

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の向上を目指す。

個別支援計画作成後、生活介護利用者は半年に 1 度モニタリングを実施。

自立訓練利用者は、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、作業手順を常に最新にして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、向上に努める。

- 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を実施する。多くの近隣住民の方の参加が得られ曙光園の認知度も向上してきた。今年度も地域自治体との連携や地域行事への参加実施を継続し地域との連携を図る予定であったが、新型コロナウイルスにより実施することが出来なかった。

- 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う。ご家族との交流機会となるよう行事案内を毎月行事便りとして郵送にて送付した。

外出援助（グループ援助）、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、社会参加を支援した。

- 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、環境整備業務を行う。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。

・年間スケジュール

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	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（リモート実施）	第2木曜日
ドッグセラピー（新型コロナで未実施）	隔月、第3土曜日
ワークショップ（リモート実施）	第4金曜日
買い物の日	2回/年（6月、11月）
ドライブ	2回/年（6月、10月）
お花見	3月下旬（計8日間実施）
法人設立記念日	4月12日
曙光園開所記念日	7月1日
七夕	7月7日
納涼祭	8月最終土曜日
小平市障害者作品展	11月末～12月初め
年末お楽しみ会	12月第3日曜日
正月行事	1月1日、2日
初詣	1月3日
節分	2月3日
ひな祭り	3月3日

2021年度 日中活動・余暇活動参加人数集計表

行事・項目	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均(月)	合計
社会教養講座	357	458	326	339	304	282	354	327	343	240	250	274	321.2	3854
散歩支援	524	413	216	338	128	466	394	329	440	425	473	400	378.8	4546
日中作業活動	1369	1435	1441	1365	1494	1502	1603	1472	1474	1502	1317	1502	1456.3	17476
ゲーム	19	20	17	14	21	27	16	17	19	23	16	24	19.4	233
カラオケ	21	20	23	24	21	21	-	21	18	-	16	12	19.7	197
健康吹き矢	14	14	12	11	14	13	14	14	13	-	9	14	12.9	142
お茶の会	48	40	37	47	34	37	44	36	42	36	39	44	40.3	484
映画の日	17	41	36	46	49	34	67	55	27	59	29	44	42.0	504
読書の日	-	-	-	-	22	26	20	19	28	26	20	19	22.5	180
習字の日	30	33	32	30	36	22	36	38	31	24	30	15	29.8	357
音で遊ぼう	10	10	13	8	13	13	13	10	8	10	10	9	10.6	118
ドッグセラピー	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
ワークショップ	10	11	13	11	11	9	10	10	10	10	9	9	10.3	123
外出(自立訓練)支援	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1
グループ支援	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
買い物代行支援	21	18	22	14	23	25	15	14	24	21	19	23	19.9	239
理容	15	9	11	11	11	14	10	10	15	14	8	11	11.6	139
美容	-	10	-	10	-	10	-	9	-	8	-	9	9.8	39
外部販売	26	24	24	23	25	27	26	25	26	32	28	29	26.3	315

2021年度 行事参加人数表

行事・項目	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	備考
お花見	25												
法人設立記念	49												
ピクニック大会		50											
6月ドライブ			26										
7月買い物の日				27									
開所記念式典				49									
納涼祭					50								通所者含
クイズ大会		28			18							18	
ムーちゃんクラブ						-							
園内販売会(9月)						21							
スライドショー(上半期)						22							
総合防災訓練							37						
10月ドライブ								37					
11月買い物の日								26					
障がい者作品展									17				
クリスマスキャロリング									-				
年末お楽しみ会										44			アゼリア含
正月行事(元旦・2日)										95			通所者含
初詣										13			
節分(豆まき)											45		
園内販売会(3月)												17	
スライドショー(下半期)												25	
お花見(ドライブ)												34	通所者含

3. 相談支援部

はじめに

2021年（令和3年）度は新規利用3件、退所5件と、大変動きの多い年であった。

事業計画には、『『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。』と述べたが、そう簡単にはいかないことを痛感させられた。

（入所に関する課題）

- ・遠隔地からの入所案内に必要なサービス調整。
- ・身体障害者手帳の住所書き換えの問題。
- ・交通事故自賠責保険の取り扱い。
- ・身体障害者手帳および障害年金の更新に必要な医師意見書依頼先の調整。

（退所に関する課題）

- ・介護保険適用除外施設入所者の介護保険料免除申請について

今まで経験がない新たな課題を解決するためには、当然、新たな知識が必要となり、そのために多くの時間を費やしたが、時間をかけて課題を解決した時に、知識が支援になることを実感し、相談支援部の役割を再認識することができた。

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、入退所の動きが多く、その分情報量も多かったと振り返る。

情報量が増えることで、現状をより具体的に分析することが可能となった結果、地域移行に向けて努力を続けているご利用者の課題へ、より具体的な方法を提案することができた。

・新型コロナウイルス感染防止策を講じながら、約二年ぶりとなる自立訓練外出をコーディネートしたが、これまでの自立訓練外出では、主に外出時の安全対策を精査することが目的となっていたが、地域移行先の選択肢を広げるために、精神保健福祉手帳の取得することを目的に加え、出身自治体へ手続きに行った。

市役所窓口を訪問する際には、担当のケースワーカーと日程調整を行ったことで、地域移行に向けて、より具体的な助言をいただくこともできた。

・以前から、PC を利用した訓練を検討していたが、今年度からようやく実現することができた。

インターネット検索で見聞を広めようという取り組みは今までも行ってはいたが、PC の操作自体までは及んではいなかった。

生活の中で、PC の操作が必須となっている現状の社会で、少しずつ PC 操作に馴染み、延いては就労継続支援事業所への移行に役立てることができるようになり、コーディネーターとしてサポートした。

具体的には、タイピング練習、ワードでのポスター作りなどを提案し、PC 作業に継続して取り組む支援を実践している。

こうした取り組みだけで、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。これまでできなかったことができるようになり、自信を持つこと、即ち、計画に掲げた「自分らしさを取り戻す」ことを目的とし、地域移行への意欲を高めることがねらいである。

・【情報が充実する→課題が具体化できる→課題解決への目標が具体化する】

上記をイメージし、現状をより具体的に捉えることで、収集した情報をスピーディーに法人内へ伝達することに努め、ご利用者や入所ご希望者の課題を多角的に捉えることができたと考えている。

各部署からのフィードバックが得られる機会として、主任会議と個別支援計画担当者会議への出席を継続してきた。

近々での問い合わせ状況や、地域の動き、また、相談支援部としてご家族を含め地域の各支援者等と対応した案件等、相談部から発信した情報をそうした場で精査することで、課題を多角的に捉え、より具体的な対応を検討することが可能となった。

このフィードバックの機会こそが、地域移行力を高める実践そのものであったと振り返る。

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3年度は2回空床案内を発送した。

・7月に128通の案内を発送した後の反応は、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た半面、入所期間が限られることを懸念してか、安定した生活の場が決まるまでの短期入所の希望が多く寄せられ、機能訓練が可能な施設としての理解が進んでいないことを感じた。

- 次に発送した3月の案内では、回復期リハビリテーション病棟からの入所事例を掲載したところ、リハビリを継続できる施設として、病院関係者から数多くの問い合わせをいただいた。

- 前年度から引き続き、コロナウイルス感染拡大の影響からか、問い合わせ件数は減少傾向にある。しかし、ニーズがないのではなく、動きが制限されていることからの減少と見ており、今後、そうした隠れたニーズを発掘する方法を検討する余地があると考えている。

いずれにしても、これまでの入所調整の経験から、地域支援者の皆様に、入所ご希望者と曙光園のマッチングに必要な課題をご理解いただいているからこそ、4件の入所を実現することができた一年であったと振り返る。

今後も情報発信を心掛け、より一層のご理解と連携を深めたい。

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ADL動作、処置時の動作等に大きく変化のあるご利用者は見られなかった。障害や加齢も要因ではないかと思われる。維持できたことに満足することなく、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、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、少しずつではあるがご利用者の意識に変化がみられた。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）が入職し、より専門的なリハビリが実施できるようになった。

昨年度と同様に新型コロナ対策を実施。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。来年度もこのような状況が続くと思われるので継続していく。

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。

当施設は、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。前年度問題であった参加職員の固定化では前年度不参加であった職員を中心に参加してもらうことで解消することが出来た。各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昨年度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た。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。

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するようになった。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年度後半まで実施できなかった。

12月より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。新型コロナの感染状況もあるが来年度は近隣施設までの外出訓練が実施できればと考える。

生活支援部と協力し自主・自己リハビリ委員を作ることを目標にしていたが未実施。新たな会議の時間をとることが難しく実施することが出来なかった。

自己・自主リハビリの新規提案と実施方法の伝達は、ケース会議や個別支援会議を通して実施してきた。自主リハビリに関しては、10人以上参加しており実施率も90%以上となってきたので、来年度も継続していく。

健康管理・併存疾患・慢性疼痛等への対策

当施設ご利用者は、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てきた。

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・予防方法を周知する。12月にインフルエンザウィルスワクチン接種、7月・8月はご利用者を対象、2月はご利用者・職員を対象にした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。肺炎球菌ワクチンの接種については、対象ご利用者は2名いたが接種期間前に実施していた為本人、主治医と相談し今回は接種しない事となった。朝の体操時に自身のセルフチェックを継続して実施。11月に落葉が増えたので落葉に関する喚起も追加。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た。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。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うけた。

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%以上となり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

本年度も、施設にある福祉用具を実際に試行し、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。本年度より、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。5月は薬について、10月は自己知覚とエゴグラムについて、3月には救急救命についての研修を実施した。資料には写真を多く掲載し、研修では実技を多くすることにより理解度が高くなるように工夫して勉強会を実施した。

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。利用者健康診断は、立川新緑クリニック、菅家医院に依頼し年1回原則誕生月に実施した。

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、2021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。

2021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
K・M	左被殻出血	公立昭和病院	救急外来	4月15日	4月16日
		日本医科大学 多摩永山病院	救命救急センター	4月16日	5月12日
		上相原病院	内科	5月12日	6月15日退所
O・J	誤嚥性肺炎	災害医療センター	救命救急科 6/16～一般病棟	6月17日	7月2日
T・W	うっ血性心不全	東大和病院	循環器科	6月26日	6月28日
K・K	気管支鏡検査	国立病院機構 東京病院	呼吸器内科	7月5日	7月7日
O・M	肋骨骨折・気胸	災害医療センター	呼吸器外科	7月5日	7月9日
K・K	肺化膿症	国立病院機構 東京病院	呼吸器内科	8月19日	9月29日
M・R	髄液検査	立川病院	神経内科	10月18日	11月8日
M・S	肺炎	東大和病院	心臓血管センター	11月25日	12月10日
T・W	右中大動脈閉塞症	災害医療センター	救命救急科	12月31日	1月1日永眠

2021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	76	68	57	54	60	74	67	69	60	79	69	95	828
内科	55	43	55	67	89	39	49	41	83	37	75	35	668
精神科(カウンセリング)	8	9	6	8	9	8	8	8	8	8	8	8	96
形成外科	5	4	5	2	1	3	2	1	2	2	1	1	29
整形外科	1	1	4	3	1	3	1	0	0	4	3	3	24
皮膚科	1	3	0	2	2	4	1	3	2	4	0	1	23
泌尿器科	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	20
リハビリテーション科	1	1	2	2	1	2	1	4	1	1	1	3	20
脳神経内科	2	0	2	1	2	0	3	0	3	1	1	3	18
外科	1	3	1	0	2	0	0	2	1	0	1	3	14

眼科	2	0	2	1	0	0	2	0	3	1	0	2	13
精神科	0	3	0	1	1	1	0	2	0	1	1	1	11
脳神経外科	1	0	2	2	0	0	1	0	0	1	2	1	10
循環器科	0	0	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	9
消化器科	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	9
耳鼻科	0	1	0	0	3	0	1	0	3	0	0	0	8
血液内科	0	0	0	1	1	1	0	2	1	1	0	1	8
東京都心身障害者福祉センター	1	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	7
耳鼻咽喉科	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
呼吸器内科	1	1	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	7
糖尿病・内分泌内科	0	0	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	5
小児科	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	5
神経内科	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4
呼吸アレルギー科	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4
産婦人科	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	3
救急外来	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
救命救急科	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	3
放射線科	0	0	1	0	0	0	1	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	1	0	0	0	0	0	1
口腔リハビリテーション科	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
呼吸器外科	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
発熱外来	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
口腔外科	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

2021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	76	68	57	54	60	74	67	69	60	79	69	95	828
和田医院	48	39	35	47	37	35	45	36	36	33	33	33	457
花小金井ハート クリニック	0	0	18	18	47	0	0	0	0	0	35	0	118
中山宏医師 カウンセリング	8	9	6	8	9	8	8	8	8	8	8	8	96
東大和病院	11	7	14	3	3	4	3	4	4	3	5	7	68
立川新緑クリニック	3	4	6	3	4	6	3	3	4	6	11	5	58
菅家医院	1	1	0	1	0	1	1	1	42	1	1	1	51
村山医療センター	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	16
国立病院機構東京病院	2	1	1	3	1	0	3	0	0	3	0	1	15
すみれ皮ふ科クリニック	0	0	0	1	2	3	1	2	2	3	0	0	14
立川病院	2	0	0	2	0	0	3	0	2	2	0	3	14
武蔵村山病院	0	6	3	1	0	1	1	0	1	0	0	0	13
一橋病院	1	1	1	4	1	1	2	1	0	0	0	1	13
やさか記念病院	0	3	0	1	1	1	0	2	0	1	1	1	11
東大和病院附属 セントラルクリニック	0	1	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	9
こうた皮膚科・ 泌尿器科クリニック	1	2	0	0	2	0	1	0	1	1	1	0	9
多摩北部医療センター	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	1	9
公立昭和病院	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	8
増田耳鼻科	0	1	0	0	2	0	1	0	3	0	0	0	7
東京都心身障害者 福祉センター	1	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	7
渡辺眼科クリニック	1	0	2	0	0	0	1	0	2	0	0	0	6
東京小児療育病院	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	5
国立病院機構 災害医療センター	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	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
多摩総合医療センター	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	4
東京慈恵医科大学 附属第三病院	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	4
ますだ内科クリニック	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	4
新座病院	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
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	1	0	0	0	0	0	1
日本医科大学付属 口腔リハビリテーション 多摩クリニック	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
岡部こどもクリニック	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

2021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)	600	689	624	570	698	615	749	673	565	648	710	779	7920
関節可動域訓練	409	422	423	384	394	376	379	371	462	553	482	540	5195
ストレッチ訓練	409	424	422	385	393	376	380	370	458	556	481	540	5194
筋力強化訓練	398	408	394	365	383	367	374	365	414	486	425	472	4851
立位訓練	166	155	151	145	161	178	172	161	115	128	100	106	1738
歩行訓練	130	115	113	90	94	86	123	110	77	86	64	110	1198
耐久性訓練	28	53	85	94	84	94	105	105	47	80	54	49	878
起居動作訓練	2	2	1	2	2	2	2	2	56	128	105	116	420
バランス訓練	17	10	14	14	13	6	7	8	44	68	71	79	351
ニューステップ	35	37	37	36	28	32	30	28	11	23	11	22	330
エルゴメーター	23	35	28	27	30	20	20	19	11	17	18	11	259
ADL訓練	6	6	11	12	8	6	9	3	8	3	2	2	76
環境設定	1	1	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0	7

5. 調理部

はじめに

2021年度は「食育」を重要課題とし、改めて調理部としてできる食育とは何かを職員一人ひとりが念頭に置き業務に臨み、「食」は生きる上で最も重要な役割を担っていることを再認識した一年であった。

日々変動するご利用者個々の状態に合わせ適時適切な対応ができる体制にまで強化できた。

体制ができたのは職員一人ひとりがご利用者への「心と身体の健全」を目指す意識が向上し、また、栄養バランスのとれた食事を提供すると共に、ご利用者調査等を通じコミュニケーションを深め、心身状況を含めた栄養管理ができたことにより、生活習慣の予防に加え、ストレス耐性の強化にも貢献できたと推察している。

これも「心と身体の健全」を維持できる食事の提供に、こだわり続けた結果であると評価している。

職員については高齢化や人員不足も深刻化しており働きやすい環境作りに取り組むため業務の簡素化や作業の分担も改めて見直したことで負担を軽減することができた。

また人員の定着にも力を入れ、新人研修の充実や個人の体調等に合わせた働きやすいシフトの調整にも努めた。

一方、今年の課題でもあった厨房機器や調理システムの導入を検討し、厨房設備冷凍庫の購入やミキサー等の機器も改めて見直しを行ったことで作業効率の向上にも力を入れた。しかし個別対応の統一化など業務の浸透、定着等の課題も多く残った。引き続き課題としていきたい。

本年は前年延期となったオリンピック・パラリンピックが開催され注目された一年であったが、新型コロナウイルス感染症が収束していない最中の開催になった。生活様式の変化にも継続して取り組むことも求められた。ウイルスの変異が世界的に起きている中でウイルスに感染しにくくするにはヒトが持つ非特異的な感染防御能である。ヒトにはあらゆる病原体に対して非特異的な感染防御能があり、重要となってくるのが栄養である。規則正しい生活と適度な運動は時間栄養学的に見ても感染防御能を高めるため、引き続き調理部では健全な食事の提供を目指し、ご利用者、職員の健康増進に向け、現状に甘んじることなく一つ一つの料理を丁寧に、心のこもった調理の提供に努めていく。

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ため、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、増進できるよう、栄養管理されたバランスの良い食事を提供するように献立を工夫した。

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、嗜好調査等で提案を受けたことを献立に取り入れる等、いっそう真心を込めた食事の提供になるよう心掛けた。

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、健康的な生活習慣を送るには栄養バランスのとれた食事に併せ、定期的な運動や、十分な睡眠を心がけることが生活習慣を保つことに重要であることを繰り返し伝えたことにより、「心と身体の健全」の重要性について浸透しつつある。継続して取り組んでいく。

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であるため、健全で充実した食生活を実現できるよう、嗜好調査、ご利用者調査(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、ご利用者個々に応じた食形態や自助具・食器等の提案、日々の状態にあった食席高の変更など、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4回(6月＝和定食、7月＝特別なお茶の会、11月＝ハンバーガーランチ、3月＝体験型お茶の会)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94%の参加率となり昨年の平均94%と同率となった。次年度は内容の見直しや最新の動向も踏まえ創意工夫を行い参加率の更なる向上を目指していく。

併せて、ご利用者参加型お茶の会も年4回実施し26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。

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、HACCP の考えを取り入れた衛生管理 ※1 を基に毎日点検を実施し、食品庫、冷蔵・冷凍庫の整理、整頓、清潔を保ち、衛生管理の徹底に努めた。

※1 HACCP (ハザップ) とは、「Hazard (危害)」「Analysis (分析)」「Critical (重要)」「Control (管理)」「Point (点)」の5つの単語の頭文字に由来する、衛生管理の手法。HACCP に沿った衛生管理の制度化に伴い、令和3年6月1日から、原則としてすべての食品等事業者がHACCP に沿った衛生管理が義務化された。

非常食の管理

非常用備蓄食材の管理は非常用備蓄食材を使用した献立をもとに、曙光園3ヶ所(3日分×100食)、アゼリア2ヶ所(3日分×50食)に備蓄し、それぞれの品目、数量、消費期限を管理した。

また、非常食に併せ常時備蓄品として約80品目をストックし備えた。

前年からの課題事項である食材の写真や調理工程等に加え、使用食器のリストも併せて添付できるよう、順次取り組んだが完了までには至らなかった。引き続き取り組んでいく。

また、保存場所の温度(25℃以下)・湿度(80%以下)の管理も実施した。

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に購入を実施し不足の無いよう注意を払った。食材においては事前に懇談会等にご利用者へ説明した上で非常食体験とし献立に反映するなど、ローリングストック法※2に取り組んだ。

※2 ローリングストック法とは、日常的に非常食を食べて、食べたらずいすという行為を繰り返し、常に新しい非常食を備蓄する方法。また、普段から少し多めに食材や加工品を買っておき、使用した分だけを新しく買い足していくことで、常に一定の食糧を備蓄しておく方法をローリングストックという。

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、トイレの衛生管理も徹底して行った。

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、職員の衛生意識をより一層高め、感染の予防に努めた。

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、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。今年度は特に新型コロナウイルスの感染予防に伴い、徹底した衛生管理を実施した。

また、引き続き食事時間には音楽の提供を行い、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、給食会議等の時間や作業の合間の時間を利用し、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 1-1、1-2、1-3、1-4）、お茶の会一覧表（表 2）は運営状況の参考資料として添付した。

令和3年 嗜好調査 結果 47名(アゼリア7名)
5月

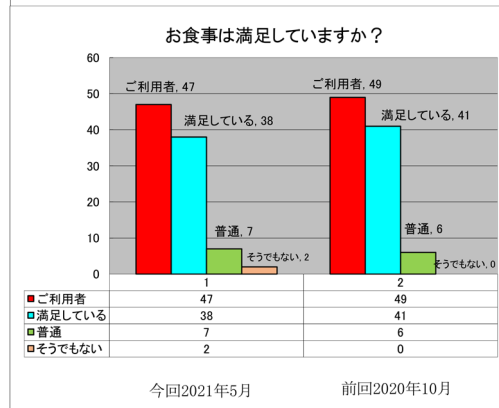
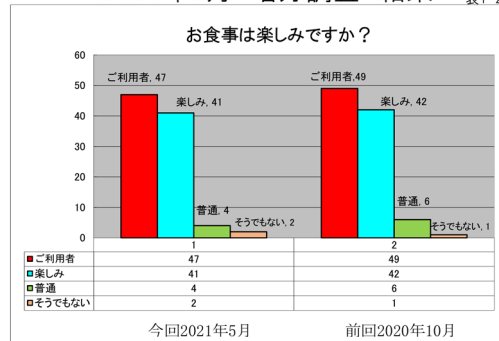
表1-1

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ 41名	普通 4名	そうでもない 2名
☆ お食事は満足していますか？	満足 38名	普通 7名	そうでもない 2名
☆ 汁物、スープの味はどうか？	濃い 2名	丁度いい 43名	薄い 2名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い 1名	丁度いい 43名	やわらかい 3名
☆ 全体の量はどうか？	多い 4名	丁度いい 39名	少ない 4名

利用者満足度 (%)

調査月	調査対象数	満足と回答した人数	前年比	満足度
2021年 5月	ご利用者47名 (アゼリア7名)	47名中38名	↓	80%
2020年 10月	ご利用者49名 (アゼリア7名)	49名中41名	↓	83%
2020年 5月	ご利用者49名 (アゼリア6名)	49名中42名	↑	85%
2019年 10月	ご利用者50名 (アゼリア7名)	50名中41名	↓	82%

2021年5月 嗜好調査 結果 表1-2



令和3年 嗜好調査 結果 47名(アゼリア7名)
10月

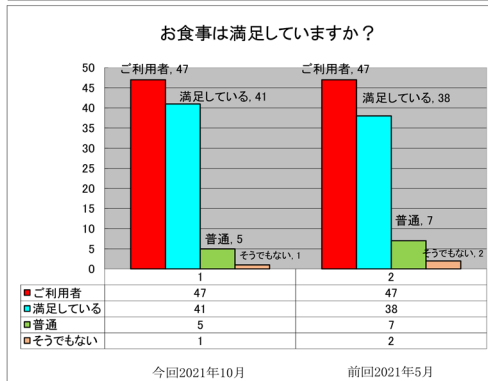
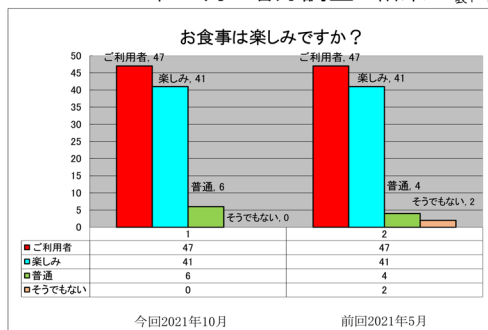
表1-3

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ 41名	普通 6名	そうでもない 0名
☆ お食事は満足していますか？	満足 41名	普通 5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 42名	薄い 4名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い 1名	丁度いい 43名	やわらかい 3名
☆ 全体の量はどうか？	多い 5名	丁度いい 33名	少ない 9名

利用者満足度 (%)

調査月	調査対象数	満足と回答した人数	前年比	満足度
2021年 10月	ご利用者47名 (アゼリア7名)	47名中41名	↑	87%
2021年 5月	ご利用者47名 (アゼリア7名)	47名中38名	↓	80%
2020年 10月	ご利用者49名 (アゼリア7名)	49名中41名	↓	83%
2020年 5月	ご利用者49名 (アゼリア6名)	49名中42名	↑	85%

2021年10月 嗜好調査 結果 表1-4



2021年度

お茶の会 資料

表 2

実地日	メニュー	参加人数	担当
4月18日	ミニたい焼き 緑茶	(41名中) 39名 参加率95%	瀬川
5月16日	台湾カステラ アイスティー	(41名中) 40名 参加率98%	榎本
6月20日	水無月 冷し玄米茶	(40名中) 37名 参加率93%	田中
7月1日	スイーツ5種類の盛り合わせ	(40名中) 39名 参加率98%	田中
8月15日	和風スイーツごま豆腐	(40名中) 34名 参加率85%	藤田
9月25日	月見団子 緑茶	(40名中) 36名 参加率90%	瀬川
10月17日	ベルギーワッフル コーヒー	(40名中) 39名 参加率98%	榎本
11月21日	パンプキンモンブランプリン&紅茶	(40名中) 36名 参加率90%	田中
12月19日	ニューヨークチーズケーキ 紅茶	(40名中) 37名 参加率93%	吉元
1月16日	林檎のコンポート 紅茶	(38名中) 36名 参加率95%	藤田
2月20日	オレンジショコラ コーヒー	(39名中) 37名 参加率95%	榎本
3月20日	クレープ	(39名中) 37名 参加率95%	田中

6. 事務部

はじめに

昨年度来の課題である本部との任務分掌、連携については、定例の事務会議など各職員の業務進行状況を共有することにより、組織化が進んだ。曙光園内の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、日々の業務を心掛けた。

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利用者預り金出納等の業務について、帳票類の作成も含め、日々遅滞なく正確に行う事が出来た。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、法改正等情報収集も怠らず最大限の収入を確保した。介護報酬改定の年であった今年度は、新たな加算などが創設されるなど混乱が生じたものの、請求業務において過誤返戻なく処理が出来た。

各種助成金等についても、積極的に情報収集し、申請を行った。

その結果、複数の 100 万円単位の助成金の交付決定を受けることが出来た。

庶務業務

電話及び来客対応、ご利用者対応について、施設の窓口であるので常におもてなしの心を持って迅速丁寧に接するよう心掛けた。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た。

前年度に引き続き、新型コロナウイルスが蔓延する中、ご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、保管した。また、万が一施設内で発生した場合にも対応できる分量を確保、保管した。

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、適切に保管した。データ入力も都度、他部署との連携及び情報共有のため、速やかに正確に行った。

今年度は東京都の補助により職員のPCR検査を毎週のペースで行うこととなったが、キットの配布・回収・発送を滞りなく行う事が出来た。

健康診断・コロナワクチン・インフルエンザワクチン接種についても関係機関や職員への連絡を密に行い、全ご利用者・職員が漏れなく行う事が出来た。

職員家族に新型コロナウイルス発症があり、職員にも罹患するなどの事例もあったが、早急に対応を行い、施設内での感染を防ぐ事が出来た。

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、必要があれば保管した。

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、できるだけ事務所が不在とならないよう行動した。

新型コロナウイルス感染予防のため、ご家族との面会が難しい中、お電話等できるだけお話して頂けるよう、気を配った。11月より感染状況が落ち着いたこともあり、ご家族・関係者に対し一家族30分・予約での面会等内容を限定して再開したものの、感染の再拡大により直接の面会は現在控えて頂いている。

今後も感染状況に留意し、出来る範囲でご利用者とご家族等の接点を持てるよう取り組んで行きたい。

総務業務

職員の福利厚生制度の案内や加入脱退手続き、及び健康管理について、スケジュール管理と各種申請手続き業務を速やかに行い、また施設の老朽化に伴う各所の営繕も行った。特に、施設内照明のLED化を行い、施設全体が明るくなっただけでなく、省電力化を行う事が出来た。職員にとっては働きやすい職場環境、ご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た。また法人本部業務の補助的役割を果たし、常にサポート出来る体制を取った。

その他

人事考課制度の本格運用がスタートし、職員も評価者も個人目標と法人・施設の理念との共有が出来たことにより、組織強化につながると期待している。

7. 防火・防災対策

2021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、今年度の無償配布もまた訓練に参加した職員等へ限定した。

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。新型コロナウイルス感染症の影響が今後どのように収束に向かうかは未知数であるが、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。

※2021 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	
2021年4月21日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	6	42	48
2021年5月19日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	6	39	45
2021年6月16日	消防設備学習訓練	-	5	-	5
2021年7月21日	防犯訓練（テロリスト対策）	昼間想定	7	41	48
2021年8月23日	震災対応・避難訓練	夜間想定	4	41	45
2021年9月15日	震災対応・避難訓練	昼間想定	7	41	48
2021年10月24日	総合防災訓練	-	8	52	60 ※通所ご利用者含む
2021年11月17日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	7	41	48
2021年12月15日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	6	41	47
2022年1月26日	感染症対策・BCPについて	-	5	-	5
2022年2月26日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	6	39	45
2022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	15	-	15
2022年3月27日	停電対応（非常用発電機稼働）	昼間想定	7	39	46
累 計			89	416	505

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

2021年（令和3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ることができた振り返る。

直接訪問ができないため、コーディネート業務の大部分が電話対応となったが、会えないからできないのではなく、会わなくてもできることが多々あることを発見し、実りの多い1年であった。また、「付加価値」についてもステップアップし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には、昨年に引き続き、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。

療養介護サービスご利用者は、特に医療的ケアの比重が高いことから、感染に対する警戒が厳重である。そのため、更新の認定調査が実施できないことから、暫定支給として、通常3年間の区分決定期間が、認定調査無しの暫定で、1年とされるケースが多々あった。

こうした特別な措置は、計画相談支援担当者だけではなく、サービスを提供する事業所、各自治体担当者にとっても負担になっていることは、電話のやり取りで伝わり、コロナ以前に付加価値として意識していた「丁寧な対応」から、コロナ以降は、「効率良く的確な対応を講じる」ことに変化している。

ある事業所から、「直接会いに来ないでモニタリングになるのか」とのご意見を受けたことがあったが、会わなくても問題解決が可能であることを示し、ご理解いただいている。

効率を強調することは、時間を割いて面談することを否定するものではない。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その効率化である。

また、そうした信頼関係が、状況を乗り越える力になっており、曙光園特定相談支援事業所の「付加価値」でもあることを改めて付け加えておく。

11月頃、新型コロナウイルスの感染者が落ち着いた時期には、直接対応が必要と判断した場合は、早急に対応した。

退院調整に関する対応では、カンファレンス出席、住宅改修の立ち合い、家屋調査等、直接対応が必要な場面が多々あった。しかし、たとえ訪問ができなかったとしても、リモート対応等、訪問以外の手段で対応できたと振り返る。

【2021年（令和3年）度まとめ】

モニタリング予定件数 156件（内：実施件数 124件 延期（未実施）42件）

記録の充実

電話と書面によるモニタリングを実施する中で、記録の大切さについて改めて実感することが何度となくあった。

2020年（令和2年）度の報告では、「記録を読み返すことで、その時の本人や関係者の様子を思い起こすことができ、詳細な記録がより良い対人援助技術に繋がることを実感した。」と述べたが、電話対応を中心とした業務にあって、引き続きそうした効果を感じている。

記録は残すことが目的であるが、書く作業に取り組むこと自体が、状況分析、課題分析になり、相談員として取り組むことが明確になるため、効率の良い聞き取りを行うことができる。そして、効率よく聞き取りすることは、業務の効率を上げるだけでなく、より良い支援にも繋がる。

2021年（令和3年）度も、面談ではなく電話によるやり取りが殆どであったが、それでも、電話の向こうにいる相手を思い浮かべ、どんなに小さなやり取りでも記録に残し続けることの積み重ねが、今後の支援に生かされることは間違いないと考えている。

増員

「学んでもらうことは共に学ぶこと」そうした姿勢を大切に、今年度も取り組んできた。

増員という観点からは外れるが、相談部員不在中の電話対応を担っている、曙光園事務部職員の日頃のフォローに心からの感謝を述べたい。

事務部職員から受け取る電話メモの内容は、そのまま記録として利用できる程に正確かつ的確である。また、より分かりやすいメモにしようという努力と、相談支援部の業務に対する理解が伝わり、日々励まされている。

相談支援部の業務について、「難しそう」「大変そう」という感想が聞こえてきており、経営面等を考えると、増員はそう簡単ではないと意識している。

そうした中でも、相談支援業務への理解と関心を深める活動について検討し、今後に繋がる種まきに取り組みたい。

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

2021 年度は前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症に対する対策を講じながら生活することをベースとしてきた。

前年度より継続してきた「利用者の生命を守ること」を最優先とし、新型コロナウイルス感染拡大状況に合わせて定期的に対応を検討してきた。幸いなことに、職員、ご利用者共に大きく体調を崩さず過ごすことができた。

生活に制限のある中でもご利用者それぞれが目標へ向かって出来ることを行い、今年度は 1 名のご利用者が一般就労し地域移行を達成することができた。

短期入所事業では、受け入れを制限する期間も長くあったが、新規ご利用者の受け入れも継続的に行うことができています。

地域貢献への取り組み

短期入所受け入れについては出来る限り利用希望に添えるよう、レスパイトや急遽の要望にも対応できるように調整を行ってきた。将来グループホームでの生活を検討している方の体験の場としてもご利用していただく事が出来た。

感染症対策など制限がある中で直接のホーム見学件数は前年度同様減少しているが、ICT 機器を利用したリモート対応を行う事により、見学や面談を実施し利用に至るケースもあった。

引き続き、地域の中でグループホームが担う役割を果たせるように、取り組みを継続していきたい。

健康、安全と感染症対策

感染症対策ではご利用者の生命を守る事を最優先として取り組んできた。前年度に引き続き、手洗い、うがい、マスクの着用、検温など基本的な対応を徹底して行ってきた。

協力医療機関による定期的な訪問診療は、感染症予防の観点から必要に応じリモート診療を行うなどの対応を実施した。

リハビリについては感染症対策で訪問リハビリの実施ができない期間があり、その場合は職員が、可能な限り対応しホーム内で出来る簡単な運動から、近隣の散歩などの対応を実施してきた。

新型コロナウイルスワクチン、インフルエンザワクチンなど必要に応じて接種に向けての調整を行った。

自分にあった暮らしの実現

積極的な外出ができない事もあり、定期での行事は調理行事を中心にゲームや映画鑑賞などホーム内で実施することが多くなった。調理行事では出来る限りご利用者に食材を触り、体を動かして体験をして達成感が得られるように取り組んだ。

前年度は地域移行を達成できるご利用者はいなかったが、今年度については1名のご利用者が地域移行を達成することができた。地域移行を達成したご利用者については、就労継続支援B型から就労移行支援を経て一般就労を達成することもできた。当グループホームが掲げる「自分に合った暮らし」を実現することができ、ご利用者はもちろん、職員にも貴重な支援の体験を得ることができた。次年度についても地域移行希望者の支援を継続して良い形で達成できるように支援していきたい。

2021年度 年間行事	
2021年	
4月24日	サンドウィッチ作り
5月30日	曙光園ピクニック行事参加
6月27日	ゴロ卓球
7月24日	ドライブ（瑞穂～多摩湖）
8月28日	納涼祭（曙光園納涼祭参加）
9月25日	ガトーショコラ作り
10月23日	ビーフシチュー作り
11月27日	どら焼き作り
12月6日～14日	立川燦燦通りイルミネーション観賞
12月20日	曙光園年末お楽しみ会参加
2022年	
1月2日	正月行事（曙光園正月行事へ参加）
1月3日	初詣（小平神明宮）
2月20日	クッキー作り
3月26日	お花見ドライブ（福生南公園～武蔵村山市街）

安定した運営の維持、サービス向上

定期的なミーティングについて見直しを行い、全体を把握していくスタッフミーティングと、ご利用者の支援に特化したケース会議を行い、個別支援の強化に努めた。利用者担当が毎月ご利用者に聴き取りを行い、聴き取りの結果を参考に支援や行事などを都度検討してきた。ケース会議を通して職員一人一人が支

援と向き合う時間を作り、意識の向上を図ることができた。

研修については感染症対策としてリモートで対応できる研修は、出来る限り集合研修ではなくリモートで参加をしてきた。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9月と2月に受講している。

短期入所事業

受入れの制限を設けることも多かったが、リピーターのご利用者を中心に関係機関との調整や近隣の感染状況、ご利用者、ご家族の体調にも留意し感染対策を講じて受け入れを行ってきた。

積極的な受入れや相談が行えない状況ではあったが、新規のご利用者も受け入れることができています。

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整えていきたい。

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

2020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	1名	2名	7名	9名	10名	11名	12名	11名	2名	2名	2名	73名
利用日数	47	31	42	71	91	104	98	107	93	56	56	58	854
利用率(%)	39.2	25.0	35.0	57.3	73.4	86.7	79.0	89.2	75.0	45.2	48.3	46.8	58.3

2. 防火・防災対策

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、曙光園と合同でご利用者、職員参加で消火器体験などの訓練を実施した。

BCPに基づいた災害時の対策と共に感染症発生時の対応も法人独自の感染拡大のレベルを設けて、定期的な感染症対策会議を開催し、感染拡大のレベルに応じて適時対策を行ってきた。

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29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26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31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31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25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29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27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24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28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28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。