

2023 年度

(令和 5 年度)

事業報告



社会福祉法人
全国スモンの会

2023（令和5）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 岸部正宏理事長・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
2. 法人本部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
3. 補助金・助成金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
4. 法人職員体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

障害者支援施設 曙光園

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
3. 相談支援部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44
4. リハビリテーション健康部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
5. 調理部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
6. 事務部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61
7. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63

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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65

グループホーム アゼリア

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
2. 防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73

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 岸部正宏

相良丰光初代理事長の逝去後、15年間にわたって二代目の理事長を務められた相良眞紀子前理事長より、三代目となります理事長職を引継がせていただき、その責務の重さを痛感しながら日々活動してきました。

任命の前後において、法人運営に多少の問題が生じたことは事実ですが、こうして就任初年度を終えることが出来ますのも、ご利用者の方々、温かくご協力をいただいている関係者の方々、福祉職に熱い想いを持って仕事をする役員・職員の方々、こういったたくさんの素晴らしい皆様にご協力をいただいたことによるものです。課題が発生しても、ポジティブに知恵を出し合うことで解決することが出来たことに感謝申し上げます。

法人の特徴を随所に発信しながら独自路線で運営を行い、今年度を終えることが出来ますことに心からお礼申し上げます。

全てが事業計画に沿って順風満帆に計画通りに進んだわけではありませんが、今年度は、長年懸案でした曙光園の空調等の設備改修工事を数年に分割し完了することが出来ました。

曙光園に於いては、共有スペースの天井と壁面の塗り替え工事と、スロープ部分の太陽光直接照射改修工事が来年度に完了すれば、その後は当面大規模な工事を施工せず安定した運営が出来るものと考えております。

社会情勢に目を向ければ、今年度は不穏な状況が続いた1年であったと言えます。燃料費や電気代等、事業運営に係る諸経費の高騰が目につきました。

当法人も諸経費の高騰の影響による経費増となりましたが、関係者等の努力により、その質を落とすことなく、安定したサービスの提供を行うことが出来ました。

その他、今年度発生した色々な課題に対しては、解決過程に試行錯誤したことを経験として積み上げ、今後の法人運営に活かしていきたいと思っております。

就任の挨拶時に目標として掲げました「次世代への継承」、そして「継・進」、これは「継承」と「進化」を略したものですが、これらを今後とも念頭に取組み、皆様のご協力を仰ぎながら今後もこれまで以上にスピーディーに改革・前進を

進めて参ります。

地域にとってより一層なくてはならない法人となれますよう、微力ながら職務に邁進し、社会福祉法人だからこそできることを念頭に置き、その使命を果たせるよう努力する所存です。

社会福祉法人の在り方については、以前より内部留保、公益的活動、ガバナンス、経営の透明性等様々な議論がなされています。

当法人もこの制度改革等に見合った変化に対応し、地域に根ざした法人として、ご利用者の方々や障害のある方々のニーズに応え、社会福祉事業の提供だけではなくあらゆる分野にアンテナを張り、法人としての対応力を強化出来るよう、現状に満足することなく尽力していく所存です。

当法人は、今後も 44 年の歴史と共に地域社会との信頼関係を構築して参ります。質の向上とガバナンスを高めていくことが重要と考え、透明性（情報公開）・倫理性（苦情解決）・組織性を積極的に取り組み、地域貢献活動の実践に努めます。

世論では、それぞれの社会福祉法人が付加価値の高い社会福祉事業の提供、法人それぞれに特徴のある事業運営、そして地域における福祉向上への寄与を求められています。当法人にはその求めとともに大きな期待を寄せられていると思いますので、今年度の反省をふまえ来年度の運営に活かしていきたいと考えております。

今年度も色々と関係者の方々にご協力を賜り有難うございました。

来年度は、法人が認可を受けて 45 周年目の年になります。

また法人が新規に開設予定としている事業の基礎となる年と判断しております。今後も皆様からのご協力を賜りながら独自路線をより強固なものにしていきたいと考えておりますのでよろしくお願い致します。

最後に、この事業報告を一読いただけますと、それぞれの拠点と部署が今年度どの様に目標を立案し業務を遂行してきたかご理解いただけると思います。

2. 法人本部 事業報告

はじめに

社会福祉法改正から、2023年度はまる6年が経過し、理事・監事、評議員、評議員選任・解任委員についても改選があり、構成メンバーは少しずつ入れ替わってきた。

当法人を立ち上げた相良丰光初代理事長 相良眞紀子二代目理事長に代わり、岸部正宏が三代目理事長に就任した。法人が運営主体として長期に渡り引き継がれていく大きな一歩を踏み出したといえる。

しかし、その船出は厳しいもので、一昨年度末から昨年度にかけて発覚した金銭管理と請求事務における不適切な対応、その背景にあった買い物依存の職員、アルコール依存症と診断された職員への懲戒処分への対応へ追われた。

岸部新理事長のリーダーシップの下での迅速な対応により、法人の名誉を傷つける事態には至らなかったが、当該2名の中堅職員（1名は法人理事兼務）が退職することになった。

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、ガバナンスを強化してきたが、職員それぞれの資質に頼っていた面は否めず、金銭管理と請求事務については、Wチェックや関わる事務職員を増やすなど、管理システムを見直し改善を図ってきたが、法人役員が中心となり、開かれた組織を構築し、ガバナンスの強化に取り組む必要がある。

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、2024年度4月1日より、民間施設等においても障害者差別解消法の合理的配慮が、努力義務から義務となる。合理的配慮を提供しないことは差別と規定されたことになり、障害のある人への捉え方が、機能訓練を基本とした「医学モデル」から社会参加を前提とした「社会モデル」へのパラダイムシフトが加速し、これまで以上に、障害当事者が社会に参加するためのサービス提供が求められる。

2024年1月には、国連アジア・太平洋経済社会委員会社会問題専門官の秋山愛子氏による講演会「合理的配慮について」をご利用者・職員を対象に実施した。

法人としては、リハビリテーションを狭義の機能訓練と捉えるだけでなく、日本リハビリテーション協会が提唱する「社会の偏見や政策の誤り等のために、奪われ・傷つけられた尊厳・権利・人権が本来あるべき姿に回復することとしてとらえ、リハビリテーションを全人間的復権」を基本理念と考える。

障害当事者自身のためになるという理由で訓練の対象と捉える「パートナーリズム（父権主義・温情主義）」を排除し、ご利用者の意思を尊重し、ご利用者自らが自立支援計画を作成し、それに基づいて自らがサービスをコーディネートしていくこと（コンシューマーコントロール）大きな目標に掲げ、サービス提供を図っていく必要が重要な課題である。

上記の理念を具現化するために、当法人として、長年の課題である多機能事業所（生活介護事業及び就労継続 B 型事業）開設にむけて、2024 年 5 月には「令和 6 年度障害者（児）施設整備補助事業」への申請準備を本格化してきた。

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、独自の事業展開を追求してきた。新しい時代に合わせた体制構築へシフトしていくために、情勢を把握し役員・職員が一丸となり、取り組むことを継続していかなければならない。

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。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 名の体制で、2021 年 12 月、監事 1 名の退任により、新監事と新評議員が就任した（任期は 2022 年度最後の定時評議員会までとする）。

2025 年度改選にむけて、将来を見通し、ジェンダーバランス等と考慮し、役員・評議員の人選を検討していく必要がある。

2024 年 1 月に実施された東京都によるサービス推進費関連実地検査において、問題点を指摘されることはなかった。

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）等を活用したりリモートでの会議は、今後も積極的に実施していく。

新型コロナ感染症対策

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であるが、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」を継続していただいただけにショックであったが、2023 年 5 月 8 日より新型コロナ感染症を 2 類から 5 類へ変更され「マスク着用を個人の判断とする」とされたが、本法人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事実上必須であり、当法人としては着用を継続し、感染者「0」を継続できていた。

しかし、2024 年 2 月 3 日には、入院先で感染されたご利用者を起因に曙光

園で3名、外部の生活介護事業へ通所されているアゼリアのご利用者1名の感染が確認され、前回の経験を活かし、直ぐに東京都即応支援チームに相談し、ゾーニングに取り組み、感染を最小限に留めることができた。

新型コロナ対策は、法人独自の感染対策基準を設け、毎月法人三役（=職員を兼務する理事3名）による会議を開催し、感染状況を分析し対策を行ってきたが、社会的感染拡大などが顕著でない限り、経営会議での検討を基本としてきた。無論、法人内での感染に拡大があれば随時法人三役会を開催し、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てきた。

虐待防止への取り組み

2021年10月から開催されている虐待防止委員会を継続し、虐待防止に努める。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ようにする。

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疑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った。2024年1月の東京都実地検査において事情を確認されたが、虐待防止の取り組みを継続することで問題はなかった。

指導内容について真摯に受け止め、不断の努力を続け、2024年度以降も防止への取り組みを強化していく。

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、職員のご利用者に対する姿勢をもう一度検証し、「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に取り組んできた。

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、実施できていない。

ハラスメント防止への取り組み

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日より中小企業にも義務化された。ハラスメント防止への取り組みとして、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。2022年5月～7月、先ずは、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。

2022年9月の曙光園における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制度の活

用は浸透してきている。

2023年度は、外部相談窓口に対しての相談は0件であった。「ハラスメントは改善されたのか」「訴えても仕方ないので訴えないのか」の評価について、相談窓口担当で十分に総括できていない。2024年度は、外部相談窓口についても新たな体制を検討する予定である。

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きた。

多機能型通所事業所：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を確保している。2022年秋からは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るため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。

2023年3月より、市倉設計一級建築士事務所とFANTASIA池田師援氏と協議をし、基本設計はFATASIA、実施設計は市倉一級建築士事務所により図面作成を開始した。基本設計段階で様々な問題が生じ、4回の図面変更が余儀なくされたが、「令和6年度障害者（児）施設整備補助事業」について2024年5月エントリー、同年6月に計画書を提出するための準備をしてきた。

東京都や小平市への法人として、「農福連携」の必要性を訴え理解を得ることができた。2023年12月6日小平市との協議をし、東京都への申請する場合は意見書を作成することを確認した。また、2024年1月4日には、東京都と東京都保健福祉財団への説明を行い、図面の一部に修正指導があり、基本設計の最終版を2024年2月19日に東京都へ送付した。2024年4月中旬には実施設計を完成させ、同年6月中旬までの見積書を作成し、計画書を東京都へ提出する予定である。

2024年度、日本財団のコンペティションがあった場合は、東京都への提出した図面等で参加する予定である。

居宅支援・重度訪問事業所：曙光園職員宿舍 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 月に事業所のハードは完成したが、中堅職員の退職により、曙光園・アゼリアの人員配置が不十分な状態が継続し、2023 年度の事業申請は断念した。

2024 年度の職員採用状況等と勘案し、事業申請を行う予定である。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

2023 年度は長年、経理・給与を担当していた職員が退職し、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、管理部長が退職した職員の仕事を担い、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るが、業務量が増大している。内部統制・書類保存のルールを徹底するためにも、経理業務への人材投入は急務である。

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できている。

東京都における介護職の有効求人倍率は、一般常用勤務（正社員）の有効求人倍率は「4.80 倍」、パートの方の場合「6.11 倍」となっている。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。

年度末には中堅生活支援員 3 名が個人的都合により退職したが、2024 年度当初に生活支援員 2 名（うち 1 名新卒）事務員 1 名（新卒）の入職を迎えることができた。

2020 年から、毎年ネパール人特定技能 1 号外国人職員を 1 人ずつ採用し今までに 5 人のネパール人特定技能 1 号外国人職員を雇用した。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 3 月と 8 月に新しくネパール人 2 名の女性職員を採用することができ、現在 4 名が就業している。

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おり、当法人としても、同制度による外国人職員の採用を推進したい。

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をする「特定技能 1 号外国人職員」という制度を制定している。

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のため、「すみだ日本語教育支援の会」の協力を得て、ネパール人男性職員 2 名が受講している。

現政権においては今後技能実習や特定技能等の制度について抜本の見直しをするとの報道もあり、介護分野における特定技能 2 号制度の改正に向けての動きを注視していく。

2023 年 12 月より、内部の主査職員が国家試験に向けた担当者となり、実務者研修を受講するなど、受験指導の充実を図ってきた。

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、仕事に誇りを持ち、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を図ってきた。しかし、2023 年度は、職員から人事考課制度により、モチベーションが上がるよりは、負の評価を感じるという意見も散見され、評価方法など見直しや修正を行ってきた。2024 年度は、まずは考課者が人事考課についての学習を深め、職員が意欲的に業務に取り組める評価方法を追求していく。

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図ってきた。

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、障害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ってきた。

障害のある職員だけでなく、日本語を母国語としない外国人職員に対しても、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る。

障害のある職員については、ジョブコーチ等の配置についても検討していく。

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きた。

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きた。

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、2023年度末までに5名の特定技能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いる。2022年11月には、当時雇用していた特定技能1号外国人職員3人は、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た。外国人職員が働きやすい職場をめざし労務管理を充実している。

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きた。

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2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。

2024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害を持つ職員に対する支援体制検討、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。

安全衛生委員会（会議）実施記録

通算回数	開催日	時間	議題
66	2023年 4月17日	16:30~16:45	今年度の安全衛生委員会の議題について・今年度上半期の健康診断について・その他（職員休憩室の湯沸かしポット、職員が扶養する家族の健康診断受検状況）
67	2023年 5月15日	16:30~16:45	今年度健康診断について（経過）・今年度ストレスチェックの業者選定について・その他（新型コロナの5類移行について）
68	2023年 6月19日	16:30~16:45	今年度健康診断について（経過）・今年度ストレスチェックの業者選定について
69	2023年 7月10日	16:30~16:45	今年度健康診断について（経過）・職場における労働衛生基準改正について
70	2023年 8月21日	16:30~17:00	「休憩室」に関するアンケートの集計結果について・今年度ストレスチェックの調整内容について（面談窓口担当者について）・職場における労働衛生基準改正について（作業改善について）
71	2023年 9月11日	16:30~17:00	利用者居室203室を職員休養スペースとして活用する件について・今年度ストレスチェックの実施について（キット配布の予定など）・その他（上半期実施の定期健康診断結果報告書を立川労働基準監督署へ提出した旨報告）
72	2023年 10月16日	16:30~17:00	利用者居室203室を職員休養スペースとして代用する件について・今年度ストレスチェックの実施について（実施報告）・下半期の夜勤者検診について（予定と調整の経過）・健康企業宣言®、健康経営優良法人への取り組みについて・その他（職員の休暇取得に関する状況確認）
73	2023年 11月19日	16:40~17:00	当法人の職員過半数代表者について・職員休憩室109室/利用者居室203室の休憩スペースとしての運用について・今年度ストレスチェックの実施について（経過報告）・下半期の夜勤者検診について・その他（健康企業宣言®、健康経営優良法人への取り組みについて）

74	2023年 12月18日	16:30~17:10	当法人の衛生管理者について（1名追加配置し2名体制に）、職員過半数代表者について（アンケート調査の結果）、今年度ストレスチェックの実施結果について、次回の（いわゆる）36協定案について、その他（安全衛生委員会の意義について）
75	2024年 1月15日	16:30~17:10	曙光園施設内の巡視について、（いわゆる）36協定案の締結について、常勤職員過半数代表者の交代予定について、その他（職員休養スペース203の利用について）
76	2024年 2月19日	16:30~17:00	曙光園施設内の巡視について、常勤職員過半数代表者選出について、次年度の健康診断について、その他（施設内で新型コロナウイルス感染者が増えている旨注意喚起）
77	2024年 3月18日	16:30~17:00	曙光園施設内の巡視について、曙光園の常備薬について、常勤職員過半数代表者選出選挙について、次年度の健康診断について、健康企業宣言®（銀の認定を受ける）、健康経営優良法人2024（認定を受ける。但し「ブライト500」には選ばれず）

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の強化を図った。

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、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毎月開催する。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もと少人数での実施を続けてきた。

2023年度（2024年1月23日）に、国連職員による「合理的配慮について」の講演は、ご利用者と職員と一緒に研修に参加する形で実施した。2024年度も同様な研修を実施できるように工夫していく。

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年通じて開催を続けてきた。

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回実施した。

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流行以降中断していたが、今年度感染状況が収まれば、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りたいと考えている。

法人施設の維持・営繕・防災

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、外気取り入れ型換気装置を設置し、現在設置してあるダクトと換気扇を強力化することで、換気設備工事換気設備更新工事、2023年度東京都大規模修繕補助金を受け、2023年11月に工事を完了した。足掛け5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。また、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。

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、解決の方針を確認する。

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、設置を検討する。

防災については、BCP（事業継続計画）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や、総合防災訓練への参加を呼びかけるなど、日常的な交流を図ることで、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。

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る。

特に、新規事業 多機能型通所事業所は、農福連携に特化した通所事業所であるため、地域の農家の皆様との交流は不可欠であり、2024 年度は積極的に関係づくりの基礎固めに取り組む必要がある。

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、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。

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が、食器洗いやゴミ出しなどの協力を留まってしまった。

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に努めた。入居定員は満床を継続しており、今後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む。2023 年 3 月にコロナ禍にも関わらず 1 名の利用者が地域移行を実現した。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きた。

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 79.7%）、経営の安定を図ってきた。

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。公益活動の展開という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、初代会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」の成り立ちや趣旨から、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について、毎年数件ではあるが全国からの相談を受けてきた。しかし 2020 年以降においては、コロナ禍の影響があるのか、相談件数は「0」であったが、2023 年度は 3 件の相談があり、

1 件は関係機関を紹介し、1 件は研究者からの相談であり、2024 年度に、協力できるかを模索中である。もう 1 件は、スモン被害者家族からの相談であった。(別紙参照)

2023 年 9 月 母親がスモン被害者で、相談者は小学校時代に、朝日新聞がスモンの原因がウィルス説について 1 面トップで報道した。そのことでいじめに遭い、今でも、心の傷が癒えないとのことであった。事実関係を確認し、同年 10 月朝日新聞広報部と法人幹部が曙光園で情報交換をし、新聞記事や検証記事を確認した。話し合いの結果、相良理事が相談者を会って話を伺うことになった。

同年 12 月 相談者と千葉県で面談(相良理事・安里事務局長)し、相良理事からスモン訴訟当時の状況を説明し、法人の現状を理解いただいた。相談者に手記を作成し依頼し、曙光に掲載する方向で確認した。

今後は、スモン被害者の高齢化により、家族からの相談も増えることが予想される。全国の関係機関への連絡し、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、初代会長が中心となり、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、大学の研究者からの資料デジタル化の要請もあり、慎重に検討していきたい。

今年度も法人定期刊行物『曙光』を発行する。障害者福祉の枠を超え、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た。なお 2023 年度においては評議員の選任・解任の必要が生じなかったため、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 173 回 (臨時)	2023年 4月29日	<ul style="list-style-type: none"> ・グループホーム アゼリアの施設長、およびサービス管理責任者の交代について、承認を求める件
第 174 回 (定例)	2023年 5月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・2022（令和4）年度 事業報告（案）の承認を求める件 ・2022（令和4）年度 決算（案）の承認を求める件 ・2023（令和5）年度 第一次補正予算の承認を求める件 ・令和5年度障害者（児）施設の感染症対策推進事業（大規模修繕）補助金に係る「曙光園換気設備更新工事」に関する入札方法、および業者選定基準等を定める件 ・役員（理事・監事）の改選について、評議員会での審議を求める件 ・評議員会の招集を求める件
第 175 回 (臨時)	2023年 6月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長、および常務理事の選任について ・役員等賠償責任保険契約の更新について、承認を求める件
第 176 回 (臨時)	2023年 7月1日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度障害者（児）施設の感染症対策推進事業（大規模修繕）補助金に係る「曙光園換気設備更新工事」に際し、施工契約の締結について承認を求める件 ・K氏の理事解任処分についての理事会の見解について
第 177 回 (臨時)	2023年 9月13日	<p>※決議の省略</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員報酬規程の改正について（現役員報酬規程を廃止し、新役員報酬規程「社会福祉法人全国スモンの会 役員及び評議員の報酬並びに費用弁償に関する規程」を制定する） ・苦情対応要綱の改正（条文形式への体裁の変更を含む）について、承認を求める件 ・評議員会の招集を求める件
第 178 回 (定例)	2023年 10月15日	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年度 第二次補正予算（案）について、承認を求める件
第 179 回 (定例)	2024年 1月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年度 第三次補正予算（案）について、承認を求める件
第 180 回 (定例)	2024年 3月10日	<ul style="list-style-type: none"> ・2023（令和5）年度 第四次（最終）補正予算案の承認を求める件 ・2024（令和6）年度 事業計画案の承認を求める件 ・2024（令和6）年度 予算案の承認を求める件 ・曙光園 サービス管理責任者交代の承認を求める件 ・グループホーム アゼリア サービス管理責任者交代の承認を求める件 ・曙光園運営規程の改正について、承認を求める件 ・評議員会の開催について、承認を求める件

【評議員会の開催】

第 112 回 (定例)	2023 年 6 月 18 日	<ul style="list-style-type: none"> ・2022（令和 4）年度 事業報告の承認を求める件 ・2022（令和 4）年度 決算の承認を求める件 ・役員（理事・監事）の選任について
第 113 回 (臨時)	2023 年 9 月 25 日	※決議の省略 <ul style="list-style-type: none"> ・役員等報酬規程の改正について、承認を求める件（現役員等報酬規程を廃止し、新役員等報酬規程「社会福祉法人全国スモンの会 役員及び評議員の報酬並びに費用弁償に関する規程」を制定する）
第 114 回 (定例)	2024 年 3 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> ・2023（令和 5）年度第四次補正予算（案）について、承認を求める件 ・2024（令和 6）年度 事業計画（案）について、承認を求める件 ・2024（令和 6）年度 予算（案）について、承認を求める件

広報活動

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はなかったが、掲載情報の追加などの日常的な更新に留まっている。2023 年度は大幅なリニューアルを行い、セキュリティの問題を改善するとともに、アクセス解析にも対応し、新たに複数担当者による記事の作成を行える簡易な更新システムを導入した。

2024 年度は、新規事業の展開予定もあり、広報の役割が一層重要になる。リニューアルを行い、アクセス解析や簡易な更新システムを備えたホームページを用いてどのように情報を発信していくか、真価が問われる年度になる。

定期刊行物『曙光』の発行：4 月、7 月、10 月、1 月の年 4 回の発行を予定していたが、今年度は発行人である理事長の交代などの諸事情があり、通巻 472 号のみの発行にとどまった。

発刊番号	発行日	タイトル・記事
No.472	2024 年 1 月 1 日	「今思うこと 戦争を経験した者として」 <ul style="list-style-type: none"> ・わたしの戦争体験 ～純粹に生きていた軍国少女～（桂由美） ・わたしの戦争体験 ～軍需工場での毎日～（松村和子） ・戦後 78 年に思う（外林淳） ・驥尾（きび）に付す 緒方貞子 ～「小さな巨人」台所から国連へ～（第 8 回）（相良真紀子） ・曙光園における利用者送迎車両整備の事業報告

「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した。

別紙

相談者との面談報告

(注：相談者個人が特定される可能性があるため、Web では非公開とします)

3. 補助金・助成金の受給

- 共同募金整備費（A 配分）リフトバン購入助成
共同募金配分額 2,500,000 円
（自己資金 1,782,910 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 10,477,000 円
（自己資金 3,493,000 円）

- 令和 4 年度補正サービス等生産性向上 IT 導入支援事業補助金
補助対象経費 2,190,000 円
（自己資金 1,095,000 円）

- 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
1,759,000 円

- 令和 5 年度障害者グループホーム体制強化支援事業補助金
2,300,000 円

- 小平市地域振興部産業振興課 物価高騰応援金 120,000 円

- 小平市健康福祉部障がい者支援課 PCR 検査費用補助金
計 115,600 円

- 令和 5 年度障がい事業所等感染拡大防止対策補助金
100,000 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

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 | ⑪ 福祉用具会議 月 1 回 |
| ② 個別支援計画会議 随時 | ⑫ 主任会議 月 1 回 |
| ③ 生活支援部会議 月 1 回 | ⑬ 部長級会議 月 1 回 |
| ④ 事故防止委員会 月 1 回 | ⑭ 法人経営会議 月 1 回 |
| ⑤ アクティビティ会議 月 1 回 | ⑮ 安全衛生委員会 月 1 回 |
| ⑥ 環境美化会議 月 1 回 | ⑯ 虐待防止委員会 月 1 回 |
| ⑦ サービス向上委員会 月 1 回 | ⑰ 身体拘束適正化検討委員会
年 3 回（虐待防止委員会と同時開催） |
| ⑧ 給食会議 月 1 回 | ⑱ 権利擁護委員会 1 回 |
| ⑨ HACCP 検証委員会 年 2 回 | ⑲ 感染症対策会議 随時 |
| ⑩ リハビリ健康部会議 月 1 回 | |
- （必要に応じ理事長・常務理事 3 名で実施）

法人職員健康診断

法令上、年 1 回の受診が必要な職員 46 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 23 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。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	40	40	80	50.0%
5月	40	39	79	50.6%
6月	40	39	79	50.6%
7月	39	40	79	49.4%
8月	39	40	79	49.4%
9月	37	37	74	50.0%
10月	37	37	74	50.0%
11月	39	39	78	50.0%
12月	40	38	78	51.3%
1月	40	40	80	50.0%
2月	39	40	79	49.4%
3月	40	42	82	48.8%

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

本年度の計画は、法人の基本理念を遵守すべく「ご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。

また、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）」であった。

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、一人当たり工賃の支給額を増やす計画であったが、本年度は追加として新たに「小平環境フェスティバル」に参加したのみであった。今後は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と言う計画については、作業担当職員によるX(旧 Twitter)の配信開始の協力もあり、少しずつ、認知度が向上して行っている。

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する計画については、未だにコロナウィルス等の影響もあるが、外部講師の来園や、外出行事の再開など、検査キットの活用など、安全対策の上、昨年度よりは増やすことが出来たが、コロナ禍前よりは、依然その機会は少ないものとなってしまった。

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ついては一定の成果を上げることができた。

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、利用者自身による問題解決能力を養って頂けるよう、引き続きサポートすることもできた。また本年度も、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うことができた。

また2月に園内で新型コロナウイルス感染症が発生し、ご利用者2名が罹患したが、2022年度のクラスター発生時の経験を踏まえ、全職員が一丸となり、迅速かつ的確に対応できたため、感染症は全く広がる事が無く、様子観察を含め2週間ほどで、全て通常の体制に戻すことができた。今後もこれらの経験を踏まえ、万が一、感染症が発生した場合は適切な対応をし、ご利用者と職員の安全を守る。

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。以下の取り組みを引き続き行った。

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すことはできたが、近隣地域の住民の方へも情報提供できるよう仕組みを作りについては不十分であった。小平市で配布している、社会福祉法人協力案内については、より細かく、地域に活用して頂ける、資源を掲載しており、近隣の保育園への機材の貸出など実績も作れた。

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充実の充実を引き続き図る。本年度の強化課題として、次世代を担う後継者の育成に努めた。また、2024年度に向け、支援部と事務部各1名、合計2名の新卒採用をすることができた。小平市の福祉職採用イベントに参加し、そのイベントから、結果として計5名(2024年度からの入職者含)を採

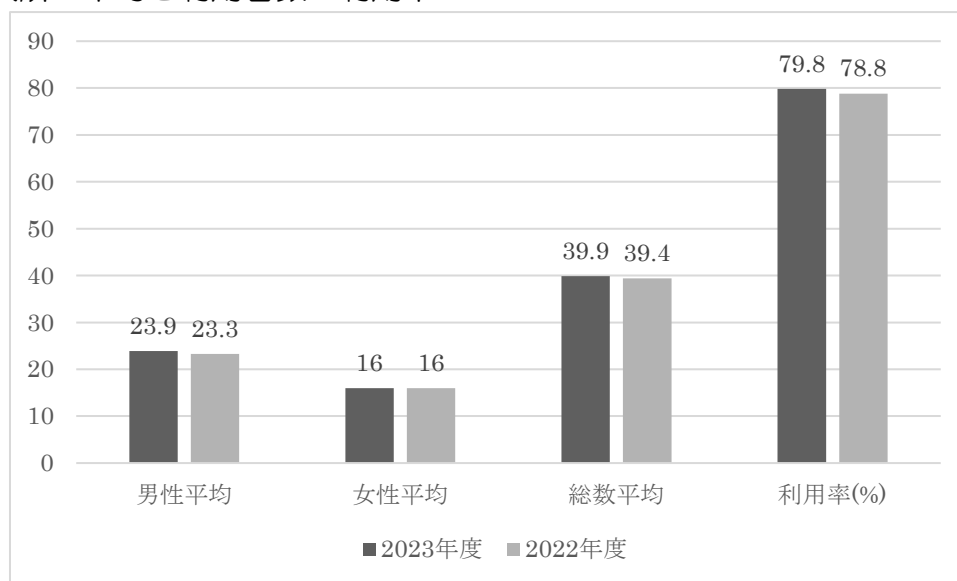
用。これは参加法人の中ではいちばん多い人数であり、健康経営を推進して来た結果だと思っている。職員個々のライフステージに沿った、ワークライフバランスへの配慮も引き続き行い、事情により休職せざるを得ない状態となっても、安心して休暇を取得でき、また、残った職員ひとりひとりに過剰な負担が増えることが無いよう、欠員が出た際、速やかに人員の補充ができるよう、常に人員配置に余裕が持てる採用活動を外国人や高齢者の受け入れも視野に入れ、引き続き行った。2023年度は4名の外国人職員が帰国の為、1~2か月に渡り、長期休暇を取得、また1名がおよそ1か月間、私傷病により傷病手当制度を利用し、これに対応した。常に人手不足を謳われる介護業界ではあるが、比較的、順調に職員の採用を行うことが出来ているいちばんの要因は、在籍している職員の紹介により入職を希望される方が多いということで、これは、長年に渡り、出来るだけ、職員の皆さんが働きやすいように意見交換し環境を整えて来た、現場の先輩職員、主任主査主査補以上の職員達が、努力して来たことへの成果だと受け止めている。(本年度、入職した職員10名中4名は在職中職員による紹介、1名は復職、採用イベントより3名、ハローワーク紹介が2名)

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の相談窓口を活用し、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金認定は未取得であったが、健康経営優良法人2024の認定を取得することができた。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も引き続き参加した。

★ご利用者の状況 (2024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)
2023 年度 人数 (名)	0	1	4	5	5	10	6	2	2	4	2	63.8
2022 年度 人数 (名)	0	1	4	4	5	13	3	1	4	4	2	61.3

ご利用者の移動方法別人数

	2023年度末 人数(名)
自立歩行	1
杖歩行	1
車椅子 自走	14
車椅子 介助	24
合計	40

- 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（2023年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2023年度末 人数(名)
東京都多摩地区	17
東京都特別区	22
東京都島嶼部	0
東京都外	1
計	40

障害等級内訳

障害等級 (総合等級)	2023年度末 人数(名)
1級	24
2級	14
3級以下	2
計	40

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
 (2023 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	7
脳挫傷	6
くも膜下出血	4
(疾患・疾病)	4
脳梗塞	3
脊髄の疾患	2
(外傷)	2
低酸素脳症	1
多発性硬化症	1
脊髄小脳変性症	1
混合性難聴	1
感音性難聴	1
スモン	1
視床出血	1
混合性難聴	1
頸椎損傷	1
筋ジストロフィー	1
完全房室ブロック	1

障害名	人数
四肢体幹機能障害	5
体幹機能障害	12
左上肢機能全廃	4
左上肢機能の著しい障害	2
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	5
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	4
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	2
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	1
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（2023 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2023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	2023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	3
東京都島嶼部	0
東京都外	0
計	3

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。

2023年度末平均	2022年度末平均
5.34	5.29

曙光園における 2023 年度内入退所者、短期入所ご利用者の一覧を以下に示す。

2023 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	50	くも膜下出血（外傷性）による 上肢機能障害【左上肢機能の著しい障害】、体幹機能障害【座位不能】	1 級	自宅での生活の可能性を探りつつ、生活面および身体機能面での訓練を受けるため	9月27日

2023 年度退所者

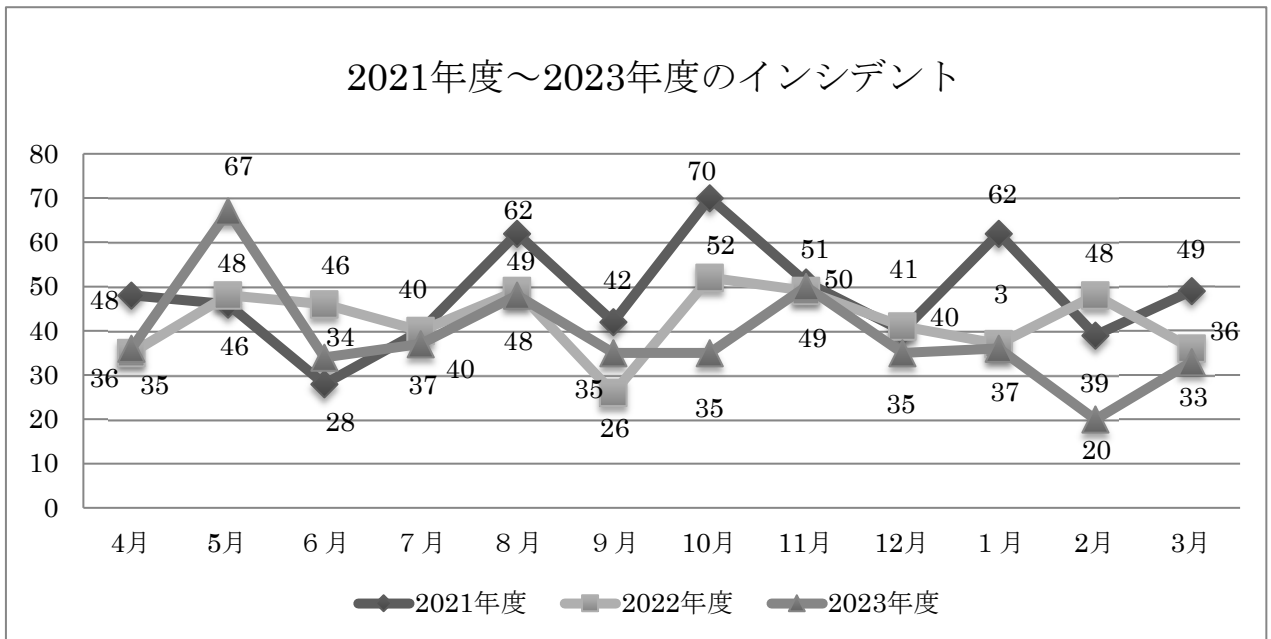
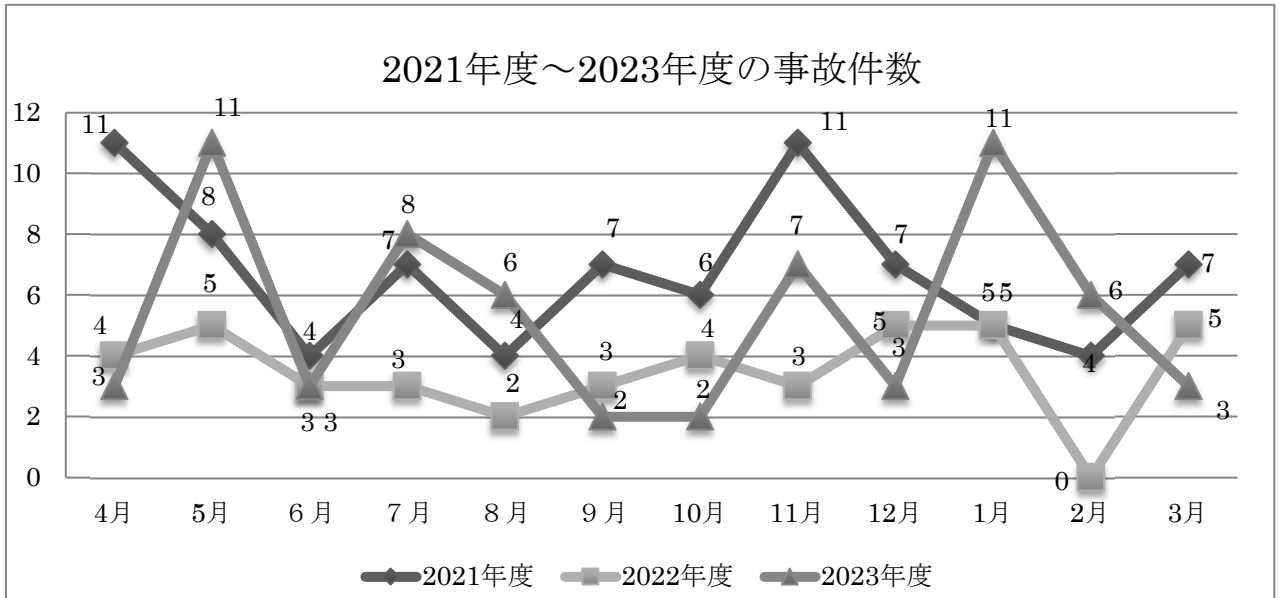
番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	退所理由	退所日
1	男	82	脳出血による 右上肢機能障害、 右下肢機能障害	1 級	新型コロナウイルス感染による入院・転院等の長期療養の末、転院先の病院にて逝去	5月31日
2	男	77	脊柱管狭窄症 大腿骨頸部骨折による 両下肢機能障害、 両上肢機能障害	2 級	病状の進行のため、入院先より直接介護医療院（介護保険施設）へ入所したため	6月22日

2023 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	27	脳性麻痺による脳原両上肢機能障害、移動機能障害	1 級	介護を行う家族のレスパイトケアのため	5月15日～ 5月16日
2	男	52	くも膜下出血（外傷性）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	6月1日～ 6月3日
3	男	47	脳性麻痺による上肢機能障害 【右上肢機能の著しい障害】、 下肢機能障害【右下肢機能の著しい障害】	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

事故・インシデントの件数

2023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

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。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。

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。

また、直接職員に伝えづらい苦情・ご意見にも対処するため、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ている。

職員が聞き取った苦情・ご意見、およびその解決に向けての取り組み

※ 2023年4月、8月、12月は0件。

2023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
午後の臥床について。離床時間になっても起こしに来てくれない時がある。臥床中だけでもペンダントコールを渡してもらえないですか。	支援員はH様の臥床後、1階共同トイレ出入口付近の白板にあるタイマーをセットして忘れないようにしていますが、順番に対応していますので、時間通りに支援できない場合があります。何卒ご理解下さい。またペンダントコールについては上長に報告・相談させていただきますが、ペンダントコールを鳴らした場合においても順番に対応しますので、お待ちいただく場合がございます。

2023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
洗濯札を掛けずに洗濯をしている人がいた。	職員用の札を作る等、対応を検討させていただきます。
嚙下体操の際、職員の声がよく聞こえない時がある。	ご利用者全体に声が届くように今後は看護室入口前で行います。

2023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
居室のタオルが置いてない時がある。	居室のタオルは毎朝夜勤明けの職員が交換していますが、もし置いてない場合はお持ちするので職員に声を掛けてください。

2023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
夜間エアコンを入れていたのに、朝切れていたことについて、職員から私が切ったに違いないと決めつけた言い方をされた。傷ついたので言葉遣いに気をつけて欲しい。	不愉快な思いをさせてしまい、申し訳ございません。声掛けの際は言葉遣いに注意して支援を行ってまいります。

2023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
トイレットペーパーを常に置いておいて欲しい。不便だし、安心できない。	ご不便をお掛けしております。現在、ご利用者がトイレに入室した際、支援に入った職員がトイレットペーパーをお渡しして、退室した際に回収することになっております。今後、別の方法がないか検討させていただきます。

2023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
スロープについて。Kさんが私がまだ昇っている途中に昇ってくる時がある。Kさんは後ろ向きで私が見えていない状態で昇ってくるので、事故になるのではと不安です。	ご本人に事実確認の上、注意と説明をさせていただきます。今後、支援員も注意して見てまいります。

2024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
食席を変えてほしい。眩しくて眼が痛い。	申し訳ございません。ご利用者から眩しい等の訴えがあった場合、ブラインド調節を行い、光が直接あたらないよう支援を行ってまいります。それでも眩しい場合は調理部・支援部に再度相談してください。原因の調査を行い対応を検討させていただきます。

2024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
同室者のTさんの起床支援の時、声が大きくてうるさい職員がいる。	該当職員にもう少し声のボリュームを下げるよう伝えました。
ボックスティッシュがなくなったら、支援員に持ってきてもらう事になっているが、すぐに持ってきてもらえなくて間に合わないことがある。	予備のボックスティッシュを1個、車椅子の後ろに入れておくのはどうでしょうか。また職員の側でも、ボックスティッシュの在庫を切らさないよう、遅番の職員が就寝支援でお邪魔した際には在庫の確認をし、必要な注文を行うようにいたします。

2024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
ベッドにL字バーをつけて欲しかった。移乗動作に慣れていない人もいるから。	ご指摘ありがとうございます。今後、感染対策等の理由でベッドを移動する際には、L字バーを取り付けさせていただきます。
先週、男性の清拭の際に自分だけ声がかかれなかった。他の人は15時頃に終わっていて、自分はその間作業をしており、17時頃に忘れられていることに気がついた。何の声かけもなかった。職員に何度も「自分はいつですか」と聞いたが、男性の職員からは「わからない」と返答があった。一番辛かったのは、自分に声がかからず、順番になっても来てくれないのだろうと感じたこと。(その後、生活支援部長に直接話し、支援をしてもらいました。)	大変申し訳ございません。こちらの確認不足が原因です。今後、このようなことが起こらないようにチェックを徹底していきます。
怒鳴り声がいやだ。(全体)	ご迷惑をおかけしております。一部のご利用者の中には大きな声を出す方がいらっしゃいます。都度職員がそのご利用者に声かけを行っていますが、ご自身もその方から距離をおくなどして、対応をお願いいたします。

第三者委員が聞き取った苦情・ご意見の概要

訴えのあった月	訴えのあったご利用者	対応第三者委員	苦情・ご意見の概要
2023年4月	男性（60代）	H委員	施設へのご意見 食形態について 外出について
	男性（60代）	H委員	職員へのご意見 外出について 物盗られ妄想について
2023年6月	男性（50代）	S委員	他ご利用者へのご意見 日常生活について
	女性（50代）	S委員	その他（委員への挨拶）
	男性（60代）	A委員	施設へのご意見 外出について 電話取次について
	男性（60代）	A委員	職員へのご意見 物盗られ妄想について 施設へのご意見 外出について
2023年8月	男性（60代）	A委員	施設へのご意見 物盗られ妄想について
	女性（50代）	S委員	その他 体調について
	女性（50代）	S委員	その他（委員への挨拶）
2023年9月	女性（50代）	S委員	職員へのご意見 職員の対応について
	女性（50代）	S委員	その他（委員への挨拶）
	女性（80代）	S委員	その他（身の上の事など）
	女性（80代）	S委員	他ご利用者への意見 人間関係について
	男性（60代）	H委員	施設と職員へのご意見 物盗られ妄想について
	男性（50代）	H委員	その他（ご自身の近況）
	男性（60代）	H委員	施設へのご意見 外出について

2023年10月	男性（60代）	A 委員	施設と職員へのご意見 物盗られ妄想について
	男性（50代）	A 委員	その他（ご自身の近況）
	女性（50代）	S 委員	その他（委員への挨拶）
	女性（40代）	S 委員	その他 人間関係について
2023年11月	男性（50代）	H 委員	他ご利用者へのご意見 人間関係について
	男性（60代）	H 委員	施設と職員へのご意見 物盗られ妄想について
2023年12月	女性（50代）	S 委員	その他（委員への挨拶）
	男性（60代）	S 委員	職員へのご意見 物盗られ妄想について
2024年1月	女性（50代）	S 委員	その他（委員への挨拶）
2024年2月	女性（50代）	S 委員	その他（委員への挨拶）
	男性（50代）	A 委員	他ご利用者へのご意見 人間関係について
2024年3月	女性（50代）	S 委員	その他（委員への挨拶）

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

2023 年度の目標、

- 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、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）の利用者だけでなく生活介護（日中事業）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」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てきた。

日中活動については、利用者自身の参加意識が向上し平均人数は前年度と比較し約 60 名ほど増加した。

各季節の行事時には、その時々に応じた飾りの作成し、作品展出展や市役所販売に積極的に活かすことに繋がった。

余暇活動については、土曜日・日曜日（通所日除く）の毎朝に梅干し体操を実施し、多くの利用者が楽しく身体を動かし参加する場面が見受けられた。

また、夏場猛暑日が続き、散歩ができない状況が多かったが、気温上昇が小さい朝 7 時に園庭でラジオ体操の代替え実施した。参加スタンプをいただいた様子から、「昔の懐かしい気持ちだった」など童心に戻る姿を見ることができ、毎日 15 時に実施しているが、職員も同様に達成感を味わうことができた。

施設内外での新たなサービス提供では、外部講師プログラムの「音で遊ぼう」「ワークショップ」を対面実施で行った。前年度はコロナ禍ということもあり、リモートでの実施であった。

「音で遊ぼう」は肝心である「音」にズレが出てしまうことも多々あり、講師・利用者共にもどかしい気持ちがあった。対面実施するにあたり、検温・抗原検査実施を基に今年度は対面で実施することができた。やはり対面で実施することの「ありがたみ」を改めて知る機会となり、毎月実施できたことに利用者・講師ともに達成感が得る事ができた。

5 月には「昭和を懐かしむ会」のイベントを開催し、メンコ遊びや駄菓子選定などイベント名のとおり個々に懐かしむ様子がうかがえた。その他、クリスマスキャロリングも再開できた。

地域移行に向けた取組としては、今年度地域移行した利用者はいなかった。自立訓練利用者においては、これまであまり外部での活動できなかった利用者が道路自走や買い物訓練を実施し、自立に向け現在も継続して取り組んでいる。

個別支援プログラムの充実化を図るについては、主として ADL 向上を目的に短い距離でも自走できるように自走訓練や立位安定を図るため平行棒を活用した自己リハビリ実施、帰宅を想定した館内歩行の見守り実施など各担当支援員が作成したプログラムを継続して実施している。

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。

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う。

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、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）に行う。カラオケ（密にならないよう距離を取り）、映画の日、ドッグセラピー等の余暇活動は週末（土、日）に行う。

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う。また、季節毎の衣類や寝具の入れ替え等を支援し環境整備に努める。

- ・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る。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ぶ。

- ・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、夜間生活を支援する。

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る。

- ・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

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、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（福祉用具など）
- 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。

- ・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や毎月行事便りとして郵送にて送付を実施。

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、社会参加を支援する。

- ・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、内容の記録を行う。

- ・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る。

- ・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 ※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	隔月、第3土曜日
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（開花予想で変更あり）
法人設立記念日	4月12日
昭和を懐かしむ会	5月20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
こだいら環境フェスティバル	9月9日
小平市障害者作品展	11月末～12月初め
クリスマスキャロリング	12月22日
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、13日

節分

2月3日

ぴゅああーと展見学

2月第3週

ひな祭り

3月3日

2023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	30	215	210	168	239	339	318	236	291	368	103	154	222.6	2671
散歩支援	362	364	158	94	54	281	425	296	312	285	91	183	242.1	2905
日中作業活動	1498	1680	1528	1317	1519	1472	1538	1524	1560	1491	1219	1218	1463.7	17564
カラオケ	19	—	18	15	15	14	25	17	—	—	22	—	18.1	145
ゲーム	17	14	26	28	15	39	21	20	20	19	—	15	21.3	234
健康吹き矢	18	12	16	—	16	11	15	14	15	—	—	—	14.6	117
映画の日	49	49	40	31	28	36	22	40	18	35	37	34	34.9	419
読書の日	24	20	23	15	20	20	23	19	19	9	23	—	19.5	215
習字の日	23	26	23	27	20	18	13	14	20	19	2	20	18.8	225
音で遊ぼう	15	16	16	—	15	8	14	12	13	13	14	11	13.4	147
ワークショップ	10	11	9	9	5	9	9	10	11	9	—	11	9.4	92
ドッグセラピー	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
外出(自立訓練)支援	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1	1	—	1	4
グループ支援	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
買い物代行支援	7	10	13	13	15	16	11	13	16	13	12	11	12.5	150
理容	11	8	8	6	10	7	8	8	7	7	4	14	8.2	98
美容	—	17	5	14	5	15	5	15	5	16	6	10	10.1	81
外部販売	28	29	24	35	31	29	30	30	30	34	—	59	32.6	359

2023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
法人設立記念	45												アゼリア含
5月昭和を懐かしむ会		37											通所者含
5月ドライブ		34											通所者含
6月買い物の日			32										
開所記念式典				41									通所者含
納涼祭					51								通所者含
クイズ大会					13	19							
朝のラジオ体操					135(延べ)								
スライドショー(上半期)							30						
総合防災訓練							27						
10月ドライブ							32						
11月買い物の日								31					
障がい者作品展									28				
クリスマスキャロリング									21				
年末お楽しみ会									43				アゼリア含
正月行事(元旦・2日)										54			アゼリア含
初詣(3日、13日)										19			
節分(豆まき)											34		
園内販売会(3月)												16	アゼリア含
スライドショー(下半期)												18	
お花見(ドライブ)												21	通所者含

3. 相談支援部

はじめに

新型コロナウイルスが 5 類感染症に移行し、少しずつではあるがコロナ以前の対応に戻りつつあることを実感する中、今年度は大きなステップを踏むことができた。それは、R5 年 12 月 6 日におこなった、府中市地域相談支援センターあけぼの主催の「高次脳機能障害者支援促進事業 2023 年度学習会」で、地域移行に関する事例発表を行う機会を得たことである。

約半年間の準備期間に、主任会議のメンバーと共に、“地域移行とは？”“そもそも曙光園の役割とは？”というテーマについて検討を重ね、相談支援部が毎年掲げている「地域移行力を高める」「地域移行を実現するために」という目標に、新たな力を得ることができた。

この経験により、これまで増やしてきた『困難な課題を解決する方策の入った引き出し』の中身を、実際に使いこなし、成果を上げることが可能な段階まで来たことを感じている。

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。

【事例発表会の成果】

府中市地域相談支援センターあけぼの主催の「高次脳機能障害者支援促進事業 2023 年度学習会」で、曙光園の地域移行に関する事例を発表するという、大変な依頼を受けたが、同じタイミングで主任会議のメンバーより「ご利用者の地域移行に関する理解を深めたい」という発案があったことから、是非、この機会を利用してもらうことになった。

ご利用者の理解を深めるために、先ずは自らの理解を深めようという、主任会議の取り組みそのものが、曙光園の「地域移行力」を高めることに繋がったと振り返る。

また、発表自体も主任会のメンバーを中心に行い、当日、学習会にご出席いただいた皆様全員からは、曙光園の取り組みに対して好評をいただいた。更にアンケートの結果から、曙光園が地域の皆様から何を求められているのかを知ることができ、「地域移行力」を高めるために、強化すべきスキルを具体的に考える材料を得ることができたのは、今後に向けて大変有意義な結果であった。

その後、学習会にご参加いただいた、リハビリテーション病院スタッフと、入所事業所より、曙光園見学の依頼を受ける等、高次脳機能障害者を支援する団体との連携にも繋げることができた。

【自立訓練】

今年度は1名のご利用者に留まったが、ご利用者の計画相談支援担当が、地域生活支援拠点事業で先駆的な取り組みを実施している。

東大和市地域生活支援拠点事業ういずねっとi(あい)で基幹相談支援事業所として対応している「は〜とふる」からは、ご本人の将来の生活に必要な課題を、地域生活を支える立場から具体的に提案いただき、これまでになく充実した内容になった。

これまでの自立訓練では、新型コロナウイルスの影響もあり、実際の地域移行まで繋げることができなかったが、今回は、自立訓練終了後の自立体験が、既に視野に入っており、地域移行へ繋げることができると期待している。

生活支援部個別支援計画担当者会議出席 80件

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。

【空床案内】

令和4年度は7月に145通の案内を発送した。

空床案内ではあるが、日々進化している曙光園の活動を、皆様に知っていただくことも大切な役割だと認識し、写真を多用した案内を作成し、皆様から好評をいただいている。

年間の問い合わせ件数は87件と、前年度の50件に比べ、約30%増となったのは、新型コロナウイルスが5類感染症へ移行したことにより動きが出たことも影響していると考えられるが、現状の制度では行き場がない方が一層増えている印象がある。

医療的なケアが必要であっても、療養型を選択できるまでではないとか、身体障害はないが、高次脳機能障害で強い社会的行動障害がある、または、途中で重複障害を負う等、多様な困難な事例を見聞きし、曙光園の役割について改めて考えさせられるのと同時に、社会から求められているサービスとは何か、今不足しているサービスとは何か度々考えさせられた。

その答えは出ていないものの、現状にあるサービスを精査することは、情報収集になるため、相談員としてのスキルアップに繋がっている。

また、曙光園は「地域移行」を支援する施設ということを念頭におくことで、現状に留まらない新しい方向性を見出せるのではないかと考えている。

【リハビリテーション病院との連携について】

今年度は、リハビリテーション病院との連携という、新たなステップを踏み出す

ことができた

・A 病院事例

転落による脳機能障害。重度の身体障害に加え、強い高次脳機能障害があり、離床して車椅子上で過ごすことで、身体の痛みを覚えることから、活動への参加が難しいことが課題となっていた。

・B 病院事例

転落による四肢体幹機能障害。

股関節の骨化性筋炎により、立位時に痛みがある他、前傾姿勢が難しく、移乗時に2人体制での支援が必要なことが課題であった。

いずれも、現地調査による入所前のアセスメントにより、抽出した課題を、病院側と目標として共有できた例である。

A病院の事例については、高次脳機能障害者のリハビリに特化した慈恵第三病院へ繋げ、その結果をもって再度入所を検討するまで連携を継続したが、残念ながら、離床困難な状況は改善がみられず、入所へ繋がることはなかった。ただ、今後の見通し、更にご本人の生活に適した環境について、病院側と共に検討できたことは意義があったと考えている。

B病院の事例については、現地調査の段階で、帰宅を視野に入れた退院後の生活における身体機能上の課題について提案したところ、それらの課題に病院側は入院期間を延長してまでも取り組み、体験入所の段階では、立位保持が可能になるまでに機能回復を果たして、入所へ繋いでいただいた。

A病院とB病院のいずれも、地域移行を支援する曙光園から見た課題に対し、病院側から理解と協力を得られた事例である。

なぜ、理解が得られたのか。それは、これまでの経験から、説得力のある課題抽出が可能になったことにあると考えている。

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も増えてきているが、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、今年度も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。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ご利用者と職員が共に考え、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。

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。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。曙光園ご利用者も曙光園周辺を歩行や車いすで移動する訓練実施した。施設内の訓練では得られない経験を得る事でより地域移行への意欲を高めることができた。

園芸では、療法士は人員配置の問題もあり積極的に関与する事が出来なかったが助言や物品購入等で関与した。春～夏季にかけては玄関前の花壇の整備、トマト・ひょうたんの栽培を実施。栽培したトマトは、調理部に依頼し昼食でご利用

用者に試食してもらうことが出来た。年間を通して生活支援部職員とご利用者で花壇の水やりを実施する事が出来た。植物の成長をご利用者自身で感じる事により日常生活に刺激を与えられたと思う。来年度は積極的に関与できるようにしていきたい。

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。

また、加齢に伴い代謝が落ち耐重が減少しない利用者については、ご利用者了承の下、運動療法やカロリー制限等を実施し、少しずつではあるが効果が見られてきている。

今年度より立川新緑クリニックの内科医による往診がはじまる。医師と情報共有を行いながら利用者の健康維持に努めた。

また、医師より年に1度脳に障害を持つご利用者に対し頭部CT検査、抗てんかん薬を服用中のご利用者には血液検査を推奨されたので実施。来年度以降も継続して実施していく。

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ィルスワクチン接種、6・11月はご利用者を対象にした5・6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。

肺炎球菌ワクチンの接種は、主治医と相談し、対象ご利用者に順次接種を実施した。対象ご利用者は全員接種することができた。

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

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、導入することが出来た。

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。6月は口腔ケアについて、11月は介姿勢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、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、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、各主治医へ報告した。

なお、2023 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。

2023 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
I/K	誤嚥性肺炎	多摩北部医療センタ ー	内分泌代謝内科	4月7日	5月18日
M/S	けいれん発作	都立神経病院	脳神経内科	4月14日	4月26日
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	2022年9 月1日	4月10日
		八王子みなみ野病院	緩和ケア病棟	4月10日	5月31日（永 眠）
I/K	低血糖・肺水腫	多摩北部医療センタ ー	内分泌代謝内科	5月19日	6/22（退所） 6/23 陵北病院 へ転院
K/R	子宮がん	公立昭和病院	産婦人科	6月9日	6月19日
K/R	筋強直性ジストロフィー	神経センター	脳神経内科	10月25日	11月2日
M/S	けいれん発作・肺炎	都立神経病院	脳神経内科	11月1日	11月11日
H/H	誤嚥性肺炎	武蔵村山病院	一般病棟	11月27日	12月13日
H/H	大腸検査	武蔵村山病院	一般病棟	1月9日	1月12日
K/K	てんかん発作	災害医療センター	救命救急	1月10日	1月16日
K/K	統合失調症	晴生会東京病院	精神科	2月9日	入院中
M/S	けいれん発作・コロナ	都立神経病院	脳神経内科	2月16日	3月13日
I/Y	急性心膜心筋炎	多摩北部医療センタ ー	ICU	3月14日	3月14日
		多摩総合医療センタ ー	HCU	3月14日	3月25日

2023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	48	52	86	50	86	68	76	67	66	61	48	58	766
内科	7	23	69	38	21	31	55	53	39	50	32	25	443
精神科（カウンセリング）	8	8	9	0	16	8	8	0	8	8	0	8	81
脳神経外科	3	3	5	5	5	18	5	5	7	2	3	2	63
皮膚科	5	5	1	5	3	5	4	7	7	8	3	5	58
精神科	2	4	3	3	4	2	8	5	7	5	4	5	52
脳神経内科	3	4	2	3	4	4	5	1	4	4	4	4	42
整形外科	5	3	1	4	6	2	3	3	2	2	0	4	35
リハビリテーション科	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	23
形成外科	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	0	1	19
眼科	1	0	5	0	3	2	1	0	3	2	0	0	17
循環器科	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16
泌尿器科	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	16
産婦人科	0	3	1	1	3	1	0	0	3	2	0	1	15
外科	2	0	0	2	0	0	2	0	0	3	1	0	10
救急外来	2	0	0	0	0	0	0	4	2	1	0	1	10
耳鼻咽喉科	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5
消化器科	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	5
血液内科	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4
呼吸アレルギー科	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	4
消化器外科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
消化器内科	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
その他	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
呼吸器内科	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
循環器内科	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
発熱外来	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
呼吸器科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
神経内科	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
麻酔科	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
放射線科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
内分泌代謝内科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
口腔リハビリテーション科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

2023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	48	52	86	50	86	68	76	67	66	61	48	58	766
立川新緑クリニック	11	28	42	45	30	48	63	26	43	54	36	29	455
中山宏医師 カウンセリング	8	8	9	0	16	8	8	0	8	8	0	8	81
東大和病院	5	4	5	8	3	4	6	4	5	8	3	8	63
すみれ皮ふ科 クリニック	5	5	1	5	3	5	4	7	7	6	3	5	56
晴生会東京病院 (旧やさか記念病院)	2	4	3	3	4	2	8	4	6	4	4	3	47
スリーワンクリニック	0	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
メディカル コンシェルジュ	0	0	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0	33
国立精神・ 神経医療研究 センター	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	5	24
公立昭和病院	0	4	4	2	4	1	1	0	2	0	2	3	23
村山医療センター	3	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	3	21
武蔵村山病院	0	1	0	0	2	0	0	1	7	7	0	0	18
多摩総合医療センター	2	2	0	1	1	0	2	1	2	2	2	0	15
渡辺眼科 クリニック	1	0	4	0	2	1	1	0	3	1	0	0	13
増田耳鼻科	1	1	1	0	0	0	0	1	6	0	0	0	10
立川病院	0	0	2	0	1	2	0	0	0	2	0	0	7
あかしあ脳神経外科	0	1	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	7
多摩北部医療センター	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	7
国立病院機構東京病院	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	5
東大和病院附属セン トラルクリニック	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	5
東京慈恵医科大学附 属第三病院	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	4

花小金井 ハートクリニック	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	0	4
北多摩病院	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
東京都心身障害者 福祉センター	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
一橋病院	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
新座病院	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
災害医療センター	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
武蔵野赤十字病院	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
井上内科クリニック	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
366リハビリテー ション病院	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
山内耳鼻咽喉科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

2023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)	642	728	617	363	664	429	585	561	500	464	365	386	6304
関節可動域訓練	351	387	357	282	387	344	363	380	388	401	225	390	4255
ストレッチ訓練	350	385	350	275	379	336	355	370	376	389	219	387	4171
筋力強化訓練	302	366	332	265	373	322	332	348	358	378	202	359	3937
歩行訓練	124	142	124	100	133	98	106	107	113	126	62	107	1342
起居動作訓練	97	102	109	87	96	95	96	110	126	110	65	98	1191
立位訓練	71	79	67	51	82	64	68	75	77	91	36	87	848
バランス訓練	44	64	46	45	51	40	42	34	41	49	22	53	531
耐久性訓練	3	5	8	2	13	10	10	16	21	20	11	17	136
ニューステップ	12	10	10	6	9	13	9	14	13	11	10	14	131
エルゴメーター	1	1	2	0	3	3	9	11	10	8	3	4	55
ホットバック	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	1	2	9
ADL訓練	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
環境設定	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2

5. 調理部

はじめに

2023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。

特に前年度の新型コロナウイルス感染症に加えてインフルエンザウイルス感染症の同時流行の脅威にも留意し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、何が起こるか分からない現代において、「心と身体の健全」を基本に安心して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、本年度も食材の高騰や品薄状態が収まらず、ニュースでも話題になった学校給食の停止問題、物価高騰の波が引かない中、食事を提供する者として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、ご利用者調査や嗜好調査を参考に新メニューの考案にも力を入れ、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、食べること、栄養をしっかりと取ることが健康であることの基礎になるため繰り返し伝えていき「心と身体の健全」を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＝洋食ランチ、11月＝町中華）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の参加率は90%となり多くのご利用者に参加して頂けた。

併せて、ご利用者参加型お茶の会も年4回実施し25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カ所で行っており、それぞれの品目、数量、消費期限を管理した。

今年度は前年度に制作した非常食保管場所の研修動画と併せて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、インフルエンザ等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 8）、お茶の会一覧表（表 9）は運営状況の参考資料として添付した。

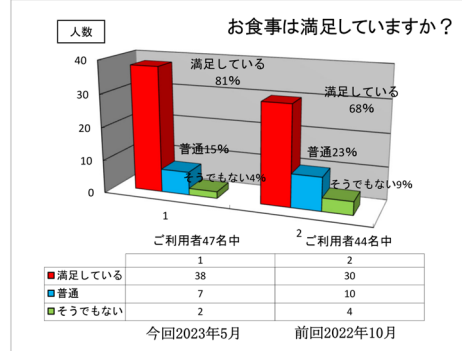
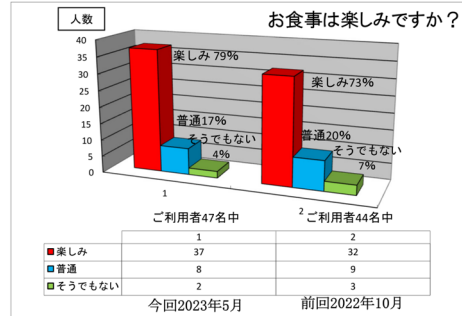
令和5年 嗜好調査 結果 表1
5月 47名(アゼリア8名)

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ 37名	普通 8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 4名	丁度いい 40名	薄い 3名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い 1名	丁度いい 44名	やわらかい 2名
☆ 全体の量はどうか？	多い 8名	丁度いい 30名	少ない 9名

利用者満足度 (%)

2023年 5月	利用者様47名 (アゼリア8名)	38名	81%
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%

2023年5月 嗜好調査 結果 表2



2023年 5月 朝食パンの提供回数について・・・ 表3

	・増やしてほしい 23名	・丁度いい 21名	・減らしてほしい 3名
1	○		
2		○	
3		○	
4	○		
5		○	
6		○	
7	○		
8		○	
9	○		
10			○
11		○	
12			○
13		○	
14	○		
15	○		
16		○	
17		○	
18	○		
19	○		
20		○	
21		○	
22		○	
23	○		
24	○		
25		○	
26	○		
27	○		
28		○	
29	○		
30		○	
31	○		
32	○		
33		○	
34	○		
35	○		
36	○		
37	○		
38	○		
39			○
40		○	
41		○	
42	○		
43		○	
44		○	
45	○		
46	○		
47	○		
	49%	45%	6%

2023年 5月 嗜好調査 ご意見・ご要望 表4

1	食事量を増やしてほしい
2	キザミ対応になりよかったがお粥になり水分量が増え量が減ったように感じる
3	カレー味のナポリタンが食べたい
4	お粥の量を増やしてほしい
5	全体的にぬるい
6	副菜の魚をはずしてほしい
7	バターロールを温めてほしい
8	食材が高騰していることが心配なのでパンは減っても大丈夫です
9	毎日おいしく頂いています
10	カステラや保存食のパン缶、甘いパンが食べたい
11	パンが食べたい
12	シジミ汁を出して欲しい
13	いつも美味しい食事をありがとう
14	甘い物やパンが食べたい
15	酢の物の味を濃くしてほしい
16	チョココロンが食べたい

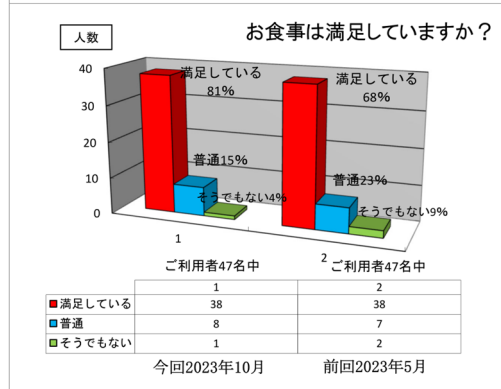
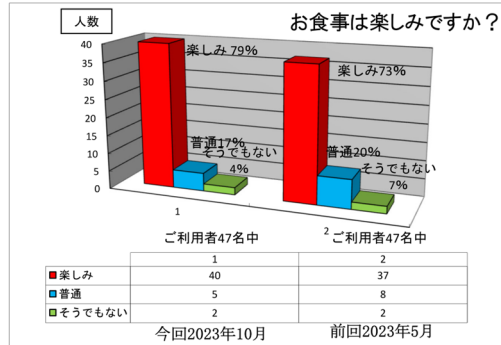
令和5年 嗜好調査 結果 表5
10月 47名(アゼリア7名)

☆ お食事は楽しみですか？	楽しみ	40名	普通	5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	8名	そうでもない	1名
☆ 汁物、スープの味はどうか？	濃い	3名	丁度いい	43名	薄い	1名
☆ ご飯の硬さはどうか？	硬い	0名	丁度いい	44名	やわらかい	3名
☆ 全体の量はどうか？	多い	3名	丁度いい	38名	少ない	6名

利用者満足度 (%)

2023年 10月	利用者様47名 (アゼリア7名)	38名	81%
2023年 5月	利用者様47名 (アゼリア8名)	38名	81%
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%

2023年10月 嗜好調査 結果 表6



2023年10月 嗜好調査 イベント食でしてほしいことはありますか？ 表7

- 1 お刺身やイクラが食べたい
- 2 小平名物の食材が食べたい・料理の説明をしてほしい
- 3 洋食セット (ハンバーグ、フライ)
- 4 ラーメンとギョーザのセット
- 5 揚げ物のイベント (天ぷら、とんかつ等)
- 6 カレー ・パスタ ・ケーキバイキング
- 7 チャーハンが食べたい
- 8 チーズハンバーグ チーズ料理
- 9 前回のイベント時食べられなかったサンドウィッチが食べたい
- 10 種類がいろいろのパンイベント
- 11 ハンバーガーとシェイクが飲みたい
- 12 いろんな味のスープ・スイーツバイキング
- 13 おにぎりを色々
- 14 ハンバーガー、ポテト、シャーベットのホットコーヒー (セット)
- 15 甘いパン
- 16 パンのイベント、メロンパンが食べたい
- 17 きゅうりとマヨネーズを和えた具材のサンドウィッチが食べたい
- 18 イタリアン
- 19 焼きたてのたこ焼き、お好み焼きパーティ
- 20 中華の満願、サンドイッチ
- 21 肉系が食べたい
- 22 スイーツバイキング
- 23 デザートバイキング
- 24 サンドウィッチ
- 25 蕎麦と天ぷら盛り合わせ ・パンのイベント
- 26 お弁当箱を使った食事
- 27 ハンバーグ 果物バイキング
- 28 甘い物 (あんこ、お団子、クッキー)
- 29 普段出ない物が食べたい ・丸いピザ (照り焼き味) ・茶碗蒸し

2023年10月 嗜好調査 ご意見・ご要望 表8

- 1 夕飯にもデザートがほしい・トーストの時コーヒーが飲みたい
- 2 自動スプーンを試してみたい パン粥の時にフルーツソースが欲しい
コーヒーは眠くなるので紅茶がいい
- 3 ゼリーが血からずべり食べづらい
- 4 あんこが好きなのであんこを使ったデザートがもっと食べたいです
- 5 お肉をバーベキューソースで食べたい、すき焼きも食べたい
- 6 大学芋が美味しかったです。また食べたいです。
- 7 煮物、パンが食べたい
- 8 揚げ物が食べたい
- 9 マーメイドジャム・他の種類のパンも出してほしい
- 10 もう少し硬めのお粥にしてほしい
- 11 甘いものを増やしてほしい
- 12 もう少し生の果物を出してほしい
副菜の味が薄いのでもう少しはっきりした味にしてほしい
- 13 嫌いなトマトが多い・ご飯の量に対して漬物が多い

2023年度

お茶の会 資料

表9

実地日	メニュー	参加人数
4月16日	桜ようかん 緑茶（狭山茶）	(37名中) 35名 参加率94%
5月21日	レモンケーキ 紅茶	(40名中) 37名 参加率93%
6月18日	パンケーキアイス添え レモンスカッシュ	(38名中) 35名 参加率92%
7月16日	黒蜜きなこプリン 緑茶	(39名中) 34名 参加率87%
8月20日	ピーチゼリー 麦茶	(39名中) 36名 参加率92%
9月17日	紅茶のパウンドケーキ コーヒー	(39名中) 36名 参加率92%
10月15日	さつまいもタルト コーヒー	(40名中) 37名 参加率93%
11月19日	やわらかようかん 緑茶	(40名中) 34名 参加率85%
12月17日	キャラメルプリン 紅茶	(40名中) 37名 参加率93%
1月21日	ミルク餅入りぜんざい 緑茶	(40名中) 36名 参加率90%
2月18日	ようかんパン 紅茶	(40名中) 36名 参加率90%
3月17日	桜マフィン コーヒー	(40名中) 33名 参加率83%

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ことができた。

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、取引関連の書類保存を滞りなく行え、証憑類の整理も行えている。

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期限までに行えている。

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えた。

法改正等情報収集も怠らず、次年度の報酬改定に向けた準備も行えた。

物価高騰による補助金や助成金情報を確実に捉え、多くの補助金収入を獲得できた。

年度中に経理担当者の変更があったものの、業務に支障をきたすことなく、業務を遂行することができた。

庶務業務

コロナ禍において、国などの対応方針が5類移行により社会が緩和ムードに向かう中でも、ご利用者及び職員の安全を守るために面会なども、面会者との直接的な接触を予約制などの対応を行うことにより外部からの感染防止に繋げることができた。

また、電話及び来客対応、ご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。

様々な手続きについて、電子化が進んでおり郵送であった申請が電子申請に移行し、その点について、ダブルチェックなどを行うなどしてミスなく処理することができた。

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、保管できた。

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、保管できている。

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、速やかに正確に行うことができた。

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、必要があれば保管をしている。

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、できるだけ事務所が不在とならないよう行動した。

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った。

特に、勤怠・給与管理について補助金を受け、新規システムの導入を行った。

これにより、紙ベースの職員の勤怠申請や明細などのペーパーレス化、データ管理の一元化、業務の簡素化を図ることができた。

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うことができた。

他にも、施設の老朽化に伴う各所の営繕も行うなどして、職員にとっては休憩室の整備など働きやすい職場環境、ご利用者にとっては居室コンセントの修繕などを行うことにより、安心して生活できる環境の整備に努めた。

その他

2月末から3月にかけてご利用者にコロナ感染者が3名発症の事態があったが、素早い対応により感染拡大を未然に防ぐ事が出来た。

他にも、職員・職員家族にインフルエンザ等の感染が多くあり、なかなかシフト通りの職員配置が出来ない事態があった。

その中でも、事務部内で職員に急な欠員等があっても、代わりの職員が滞りなく業務を遂行できる体制を整えることができた。

また、職員1名がグループホームアゼリアにて業務を行うよう配置転換を行ったが、職員間で一層の情報の共有化を図り、結果、曙光園・アゼリア双方の業務効率化に繋がった。

新年度より、学卒者1名が事務職員として新たに加わる。事務部内の連携や業務の効率化を進め、働きやすい職場環境の整備を推進して行きたい。

7. 防火・防災対策

2023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、10月の総合防災訓練を、4年ぶりにグループホーム アゼリアと連携して実施した。

法人は2020年11月1日に事業継続計画(BCP)を改正し、災害等の有事に際し曙光園およびグループホーム アゼリアにおいて優先して行う業務を明確化している。

また、曙光園は小平市より福祉避難所としての指定を受けており、災害時における地域の要配慮者の受け入れや、近隣の住宅および事業所等の被災に対する支援活動など、地域への協力および行政との協力体制について計画を定めている。

現在、当法人の職員は常勤・非常勤を合わせ80名前後の人数を数える。

当法人での職歴の長い職員、訓練経験の豊富な職員においては非常時想定における対処速度や職員意識等の向上が顕著であるものの、入職間もない職員、訓練経験の十分でない職員においては、訓練結果における今後の課題を残している。今後もさらに、各訓練における役割分担の即断性や自主対応性を高めていきたい。

近隣地域との連携については、近隣の障がい者・高齢者等の受け入れの可能性に備え、引き続き防災食料・防災用品等の備蓄に努め、備蓄品の消費・使用期限に関する交換・補充等を随時行う。

※2023 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	
2023年4月21日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	6	40	46
2023年5月24日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	4	40	44
2023年6月28日	消防設備学習訓練	-	5	-	5
2023年7月26日	防犯訓練（テロリスト対策）	昼間想定	6	40	46
2023年8月23日	震災対応・避難訓練	夜間想定	4	40	44
2023年9月20日	震災対応・避難訓練	昼間想定	5	38	43
2023年10月15日	総合防災訓練	-	8	52	60 ※通所ご利用者含む
2023年11月22日	通報・消火・避難訓練	昼間想定	7	39	46
2023年12月27日	通報・消火・避難訓練	夜間想定	6	39	45
2024年1月24日	震災対応・避難訓練	昼間想定	4	39	43
2024年2月21日	震災対応避難訓練	夜間想定	6	39	45
2024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	406	487

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5年度も、引き続き、効率良く業務を遂行できたと振り返る。

今年度、特筆すべきは、相談支援ワーキングの幹事事業所として対応したことで、地域生活支援拠点事業に関する最新情報をはじめとした、多くの情報が得られたことである。

定期モニタリング

今年度は、コロナウイルスの感染状況が落ち着いたことから、曙光園とアゼリアをご利用されている方以外についても、可能なかぎり対面での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、引き続き書面や電話でモニタリングを実施、障害サービスの更新時およびご家族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、定期モニタリングは無期延期という形を継続した。

こうしたコロナ以降の対応から、少しずつ以前の形に戻りつつあるが、感染対策については、それぞれのご利用者により、配慮すべきことが異なることに留意し、対面にこだわることなく、モニタリングに関するご利用者の負担を軽減することを心掛けている。

また、定期モニタリングにもこだわらず、要望があればフットワーク良く対応し、ご利用者はもちろん、関係者との信頼関係の構築に努めた。

前年度に大変多かった入退院調整については、入院のリスクが高い対象者が、介護保険への移行等で契約が終了したこともあり、今年度はそうした対応が無かった。

ただ、引き続き支援している利用者についての健康管理に注力したことも、不測の入院を避けることができた一因であるとも考えている。

健康管理に関する視点は、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、それは曙光園特定相談支援事業所の「付加価値」の一つであると認識している。

新規ご利用者

今年度は、新規ご利用者 1 件。

重複障害という理由で、お住まいの自治体で計画相談支援事業所が見つから

ず、困っているとの相談を、高次脳機能障害者の家族会から受けたものである。

これまで、曙光園の相談員としても、多くの相談を受けてきたことにより、ネットワークが構築され、より多くの情報が入ってくるようになったことで、相談を受ける範囲が広がったことを実感している。

前年度の報告同様、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を意識しつつ、曙光園特定相談所であるからこそできることにも、目を向ける時が来ているのではないかと考えている。

計画支援終了

今年度の支援終了は4件。

高齢のためご逝去された方、長年療養されていたがご逝去された方、共同生活援助利用から一人暮らしになった方、そして介護保険へ移行した方と、それぞれ異なるパターンではあった。

ただ、いずれも「その時期がきた」ということでは共通しており、おおよその課題をクリアした段階で終了することができ、それぞれ、終了までの支援を通じて、新たな経験を得ることもできた。

そんな終了事例の中でも、良くない意味で強く印象に残っていることに言及したい。それは、長年、専門病院で療養生活を送っていた、重度心身障害者の事例である。

新型コロナウイルスの感染予防策として、直接お会いすることがないまま3年以上が経っており、この春には3年ぶりでサービス更新のモニタリングを行う予定であったが、十数年の療養生活を経て、残念ながらご逝去された。

所轄の自治体からの要請で、終決モニタリングを実施したが、病院側とのやり取りの中で、計画相談支援の意義について改めて考えさせられた。

病院、特に呼吸器の管理が必要な入所者を支援する、高度な医療を提供する大きな病院では、医療ケアだけでなく、療育環境も完備されており、サービス調整を行う機会が殆どない。

そうした病院で生活しているご利用者や家族にとっては、相談支援専門員の有用性を感じることがないのは当然のことであり、それを感じつつも、長年対応してきたが、終結モニタリングを行うことになった際に、先方の療育担当者から、拒否的な態度を示されたことには、愕然とした。

「亡くなったことを報告したのだから、それ以上何を知りたいのか。」といった発言に、これまで対応してきたことを、全て否定されたような思いがした。

更新の計画案だけの支援に過ぎないが、病院側からの少ない情報を基に、ご家族からも聞き取りを行い、変化の乏しい療養生活にあっても、記録を積み重ねることに意味を持たせたいと取り組んできただけに、療養介護の対象者に計画相

談支援が果して必要なのか？と暫く考え続けた。

生まれから死ぬまで、何一つ言葉を発することが無かった人にも、その人を大切に思う家族がいて、懸命に支援をする人がいることを忘れてはならない。

計画相談支援の必要性に対する結論は出ていないが、障害者の人権を尊重することは、相談支援専門員の大切な役割の一つであることを再確認することができた。

増員について

今年度も増員はなかったが、将来のための基礎が、ようやく形になったと喜びを感じている。それは、同法人のグループホームアゼリアの業務と並行して、真摯に計画相談支援業務に取り組んできた T 主査が、計画相談支援初任者研修を無事終了したことである。

グループホームの夜勤と短期入所者の調整、新規利用の相談対応等、グループホームの運営に関する業務で多忙を極めているにも関わらず、多くの課題に取り組まなければならぬ初任者研修を、最後までやり遂げた。その努力と、障害者支援に関する真摯な取り組みを間近で見守り、T 主査の将来性を強く感じている。

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、状況と課題の分析になる。
- 読みやすく理解しやすい記録が書けるということは、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。

以上の 2 点を、生活支援部に向けて、繰り返し主張して続けた結果、ここ最近記録の内容が各段に良くなっていることを実感するようになってきている。

また、部門や職責に関わらず、質問や疑問があれば、「共に考え、学ぶ」という姿勢で対応を続ける中で、今年度も相談支援業務についての理解促進に取り組んできた。

しかしながら、相談支援部の業務について、理解が深まったかと言えば、そこはまだまだ努力不足であることを認識している。

日頃から、個別支援計画の担当者会議へ出席して思うことではあるが、計画相談も個別支援計画も、ご本人の思いを具体的な支援へ繋げるという意味では同じであることだけは、これからも伝え続ける必要があるということである。

支援方法は状況によって変化していくものであるが、「ご本人の思い」へ目を向けることが支援の要であることは間違いないのである。

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、すなわち、ご本人の思いを具体的な支援へ繋げる業務としての理

解を深める活動を続けていきたい。

【2024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 岸部正宏
(理事長・統括施設長・グループホーム アゼリア サービス管理責任者兼任)

2023年度も前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症が、5類感染症へ移行後も感染症予防の観点から完全に制限のない生活まで戻すには至らなかった。

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。

感染対策にご理解をしていただきながら外泊・外出・面会の機会等、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で、住環境整備等が遅れ、地域移行が1年延期になっていた、ご利用者を自身の生まれ育った地域へ戻ることが出来た。

ご自宅では、介護保険と障害サービスを併用し安定した生活を送られている。

地域移行後には、期間を空けることなく長期短期入所を利用されていた方が入居され満室となっている。

短期入所事業については、知名度を上げる活動を昨年度より活発に行うことで、新規にご利用される方が、昨年よりも増加している。

また継続してご家族、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。

諸物価高騰（電気・ガス・水道・日用品）については、事業側の負担割合を増やしながらかご利用者、関係者にご理解を賜り、光熱水費・日用品費を値上げせず今年度を終えることが出来た。来年度はすでに電気代の値上げが決定しており、負担増になる可能性もある事をご利用者、関係者の方へは連絡させていただいている。

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等感染予防の影響で中止を継続としている。

施設整備品の貸し出しについて、問い合わせをいただき市内の保育園のイベントにテーブル、椅子の貸し出しをしている。

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、見学対応などは直接の面談方式で対応するように戻している。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。

基本的な感染対策を徹底し、必要に応じてご利用者へ承諾をいただき隔離対応（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、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6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外部療法士へ感染防止のご理解をしていただき、訪問を開始した。

実施できない期間については、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、2023年6月に1名のご利用者が住宅整備等が整い、退居し地元へ戻ることが出来た。また、2024年3月には1名のご利用者が退去の上、サービス付き高齢者向け住宅（サ高住）へ入居された。

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。

2023年度 年間行事

2023年	
4月 1日	アゼリア開所記念 昼食会
5月27日	館内で あん巻き を作ろう
6月24日	館内で 押し花 加工
7月23日	館内で 夏祭り
8月26日	納涼祭り (曙光園納涼祭参加)
9月23日	館内で クックフォーミーを使用して、調理体験
10月29日	館内で プチ仮想運動会
11月	近隣のショッピングでお買い物 (18日、23日、25日)
12月24日	館内で 蒸しケーキ を作ろう
2024年	
1月	曙光園正月行事参加 (1日、2日)、1月3日 初詣 1月28日 館内で カラオケ大会
2月 3日	無病息災を祈願して 恵方巻を食べよう
3月22日	館内で 焼きうどん を作ろう

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、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、昨年度同様感染症対策委員会、事故防止・身体拘束適正化委員会を継続的に開催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、リモートでの受講が中心となったが、必要に応じて公共機関の利用を避け法人車輛を使用し外部研修を受講した。

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、8月・12月に受講、虐待防止法について学んだ。

短期入所事業

今年度も昨年同様に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とは新規のご利用者の受け入れをしてきた。

5月まで短期入所を継続利用されていた方が、入居されていたご利用者の地域移行によって、新規に入居となりご利用者数、利用率も上期は減少したが、知名度を上げる為の活動を新たに取り入れたことで、新規ご利用者が増加した。

新規のご利用者は、あらゆる分野のご利用者を受け入れられるよう職員が経

験を積むことが出来たことで、自閉症スペクトラム症、ダウン症の方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、職員の質の向上によって、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。

2023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 (名)	10	9	9	8	9	11	11	11	11	11	11	13	124
利用日数	105	112	72	77	76	74	74	76	78	81	81	83	991
利用率 (%)	87.5	90.3	60.0	62.1	61.3	61.7	59.7	63.3	62.9	65.3	69.8	66.9	67.6

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 (名)	10	9	8	8	7	3	10	10	5	8	7	7	92
利用日数	105	106	109	101	95	85	99	97	88	98	90	90	1,163
利用率 (%)	87.5	85.5	90.8	81.5	76.6	70.8	79.8	80.8	71.0	79.0	80.4	72.6	79.7

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、職員参加で消火器体験などの訓練を実施した。実施日程は下表のとおりである。

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28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28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確認。非常用発電機の操作確認。
6月28日	建物全体	火災 地震	通報 その他	施設職員	近隣地域の避難場所の確認。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。
7月28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12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12日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	災害時のライフライン確認、衛生用品、感染症対策備品の確認。
10月15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30日	建物全体	その他 不審者対策	避難	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28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25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、備蓄食料の配置確認。非常用発電機の操作確認。

入居者が参加の場合は、安全に配慮して日中の時間帯に実施。