2024 年度

（令和６年度）

事業報告

社会福祉法人

全国スモンの会

2024（令和６）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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
４．法人職員体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

障害者支援施設　曙　光　園

１．はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19
　　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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
３．相談支援部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
４．リハビリテーション健康部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・46
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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・70
２．防火・防災対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・74

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

一昨年より理事長の職に就き、法人運営がより安定するよう、仕組みを見直し時世に合わせたガバナンスの充実を図った一年でした。日を追うごとに舵取り責務の重さを痛感しながら日々活動してきました。

多少色々な暗礁に乗り上げたことがありましたが、就任二年目を終えることが出来るのも、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方々にご協力をいただき、課題が発生してもポジティブに組織で知恵を出し合い解決することが出来たことに感謝申し上げます。

そして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。

今年度を終えるあたり、事業計画に沿って、全てが順風満帆に計画通りに進んだわけではありません。

財務面では、２拠点の強みをより強固に出来るように見直し、また弱みを見直し改善に取組んだことで、今年度の予算にも設備積立を計上することが出来ました。

営繕では、曙光園調理部保管庫の換気設備設置工事、曙光園内壁天井の補修塗装工事が完了しております。

来年度給排水の配管工事を施工すると、曙光園の大規模な工事は、ほぼ完了する予定で、安定した運営が出来るものと考えております。

今年度は、社会情勢は不穏な状況が続いた一年でした。燃料費や電気代等事業運営に係る諸経費の高騰が継続。

当法人も諸経費の高騰の影響で、経費増となりましたが、サービスの質を落とすことなく、関係者等の運営努力により安定して供給を行うことが出来ました。また第三者評価に於いては、三年に一度の施設調査の年にあたり今年の三月までに、２拠点更新をすることが出来ました。

今年度発生した色々な課題に対して、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います。

任命を受け就任のご挨拶時にもお伝えしました、「次世代への継承」、「継・進：

継承と進化の略」を念頭に取組み、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。

またより一層地域にとってなくてはならない存在となることができるよう、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。

来年度以降も現状に満足することなく、社会福祉法人の在り方について色々と論議されております、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巻き起こっている中、当法人も時代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る形で、事業運営する法人として活動するために社会福祉事業の提供だけでは無くあらゆる分野にアンテナを張り、対応力を強化出来るよう尽力していく所存です。

今後も法人の歴史と共に地域社会との信頼関係を構築し、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を推進して参ります。

また世論で求められている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、そして地域の福祉向上、法人独自において特徴のある事業運営を求められ、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います。

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、新拠点開設の重要な基礎となる年と判断しております。今後と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

事務局長　安里芳樹

はじめに

2017 年４月の社会福祉法改正からまる８年が経過した。この間、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。

岸部正宏が三代目理事長に就任し、２年目となり、法人運営は安定し、これまでに取り組んできた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、勤怠管理のＩＴ化等に取り組み、ガバナンスの充実を図った。

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）についてであるが、2024 年４月１日からは当法人のような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るため、障害のある人への捉え方は、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」へいよいよパラダイムシフトすることになった。法人としては、毎月の課題文研修にて「社会モデル」「パターナリズムの問題点」をテーマとして取り組み、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。

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ように、「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と表す」ことが私たちにとっても基本的な考え方となる。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「パターナリズム（父権主義・温情主義）」を排除し、ご利用者自らが個別支援計画を作成し、それに基づいて自らがサービスをコーディネイトしていくこと（コンシューマーコントロール）、これを大きな目標に掲げ、サービス提供を図っていく必要がある。

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終了後、現在は理事６名　評議員９名　監事２名の体制である（任期は 2025 年度６月予定の評議員会終結の時まで）。

2025 年度の理事会運営については、2025 年５月の定例理事会で決定する

予定である。2024 年 11 月から 2025 年度の役員・評議員改選にむけて、検討を開始した。将来を見通し、ジェンダーバランス等も考慮し、現役員が役員・評議員の人選を検討し、打診を開始した。

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」を継続していただけにショックであったが、このときの経験を生かし、大規模なクラスターが発生しないよう、曙光園・アゼリアにおける感染症対策を継続している。

2023 年 5 月 8 日より新型コロナ感染症については 2 類から 5 類へ変更され、社会生活上は「マスク着用を個人の判断とする」とされた。しかし本法人は多くのご利用者が基礎疾患を抱えているため、職員や来客面会等の方々にとってのマスク着用は事実上必須であると考え、当法人としては着用を継続していく。

新型コロナ対策について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、経営会議での検討し、必要に応じて対策を実施してきた。を基本としていく。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。

感染症ＢＣＰをアップデートし、より厳しい局面を想定した上で、法人として主体的に取り組んでいくことが必要である。

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について、2021 年度からの課題であったご利用者への虐待が疑われた案件は、援護の実施者である 5 自治体すべてにおいて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を受けた。

この件については 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、虐待防止に向けての取り組みを継続することとして、問題とはされなかった。指導内容については真摯に受け止め、2024年度以降も虐待防止への取り組みと努力を強化してきた。

虐待の大きな原因であるパターナリズム（父権主義 温情主義）を一掃し、職員のご利用者に対する姿勢をもう一度検証する。「支援」とは何かというソーシ

ャルワークの原点に立ち返り、個人の思いや信条での支援ではなく、チームワーク支援を構築していく。

2021 年 10 月理事会以来、検討事項となっている権利擁護委員会については、2024 年度は、より実効性の高い組織として実施してきた。

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、外部相談者 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当初から積極的に取り組んできた。

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」といった評価について相談窓口担当で検討を開始した。2024 年度は、法人顧問社労士が代わり、外部相談窓口が代わったこともあり、外部相談窓口へハラスメントの訴えが徐々に散見されるようになった。ハラスメント調査項目等も変更し、ハラスメント防止の新たな方向性を見出すことができた。

新規事業への取り組み

多機能事業所開設にむけて、2024 年 5 月に「令和 6 年度障害者（児）施設整備補助事業」にエントリーしたものの、2024 年 6 月時点で、1 年間で部材と人件費が 1.5 倍高騰し、法人の予算額と合わず、申請を取り下げることに至った。

通所事業所に特化した生活介護事業及び就労継続 B 型事業は、法人としては初めての取り組みであり、実現に向けて最大の努力をしていく再確認し、2025 年度も挑戦することにした。

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ると考えている。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にあっても、法人の独立を確保していくことを目標とする。今までも福祉分野における情勢分析を行い、独自の事業展開を追求してきた。特に 2025 年度は、新しい時代に合わせた体制構築へシフトしていく重要な年度であると考える。

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」開設については、小平市より、事業開始の見通しが立たないのであれば、事業計画を一時撤退することを勧められ、2024 年 5 月理事会、その後の評議員会で検討し、一時撤退を決議

した。
　これらの事業は、新規事業検討会「はたけを耕す会」と法人本部が協力して推進している。

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」の事業計画を再検討し、地域コミュニティの拠点をなる通所施設目指し、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し、2024 年５月に「令和６年度障害者（児）施設整備補助事業」へエントリーした。
　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。2024 年６月に、土地所有者と確約書・購入額について合意し、見積額を積算し、小平市から東京都へ事業申請する場合は意見書を付するとの確約を得た。
　2024 年６月には、市倉一級建築士事務所と FANTASIA の基本設計と見積額を積算するための図面を作成したが、2024 年６月時点で、１年間で部材と人件費が 1.5 倍高騰し、法人の予算額と合わず、申請を取り下げることに至った。
　2024 年９月「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」市倉一級建築士事務所と FANTASIA と協力し、予算内に収まる図面に修正し申請したが落選した。
　2025 年度「令和６年度障害者（児）施設整備補助事業」に再挑戦するために、市倉一級建築士事務所と FANTASIA の協力を得て、基本設計を作成した。小平市（2024 年 12 月 12 日）と東京都・東京都保健福祉財団（2025 年１月 15 日、法人として「農福連携」を中心した事業の必要性を訴え理解を得ることができた。

居宅支援・重度訪問事業所

　曙光園職員宿舎 302 号室を改装し、事務所として活用する。2023 年３月に東京都へ事業申請を行い、2023 年５月に事業所のハードウェア面（改修や調度品など）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たため、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ったが、小平市より、事業開始の見通しが立たないのであれば、事業計画を一時撤退することを勧められ、2024 年５月理事会、その後の評議員会で検討し、一時撤退を

決議した。
　この事業所では、障害のある人の地域生活を支援するために、既存事業所のサービスを受け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つつ、事業運営への再挑戦をする予定である。

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することで、会計業務そのものを見直す機会となった。2024 年度は、本部管理部長が中心となり経理業務を担い、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。
　急務とされていた事務部業務の人材確保については、今年度４月に１名の新卒事務員が入職したが、経理業務の負担軽減には不十分なところはある。今後も内部統制・書類保存のルールをさらに徹底していきたい。

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、2023 年度の介護関連職 種の都内有効求人倍率は、7.61 倍と、全職業の 1.49 倍を大きく上回り、2024 年 11 月現在、介護サービスの職種の有効求人倍率は 3.67 と数値は低くなっているものの、東京都が実施している介護職員の需給推計では、令和 12 年（2030 年）度には約 4 万 7 千人の介護職員の不足が見込まれている。現場感覚では、なかなか求人をしても入職に繋がらない状態が継続しているが、当法人では、毎年１月に実施している小平市「福祉のしごと相談・面接会」での求人等により、現在のところ、徐々に入職者を確保できている。
　また、当法人では 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。１名が家庭の事情で退職したものの、現在４名が引き続き在職中である。
　今後、国が特定技能制度を充実させる方針があるため、当法人としては 2025 年度も積極的にこの制度を活用し、外国人職員の採用を推進していきたい。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・服務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」という制度を定めている。

また、特定技能１号外国人職員のうち２名は、2026 年１月の介護福祉士国家試験の受験資格があるため（※1 名は見込み）、同職員が国家資格を取得できるよう、外部研修や内部職員による教育環境等を充実させていく。

現政権は、2024 年２月９日に技能実習制度を廃止し、新たに「育成就労制度」を設けるとした方針を決定した。外国人労働者をめぐる環境が大きく変わる現状において、介護分野における特定技能２号が認められるかどうかなどについて、国の動きを注視しているが、現段階では、介護福祉士の国家資格が前提であることは変わらないので、特定技能１号外国人職員の継続を希望する職員については、オンライン研修などの充実を図ってきた。

出入国管理庁への３カ月に１回報告が義務付けられている「特定技能所属機関による支援実施状況に係る届出」を作成するための面接について、2020 年度から 2023 年度までは、登録支援機関「ライフジュニア日本語学院」に業務委託していたが、当法人のこれまでの雇用実績による制度に則り、2024 年度から、20 年以上日本で生活されているネパール人による母国語支援の協力を得て、法人独自での面接を実施し、ネパール人職員の本音が聴ける体制が出来てきた。

人事考課

人事考課制度は 2022 年度より給与・賞与に適応され、職員にとっても制度の全体像が見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、仕事に誇りをもち、活き活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 年度においては、「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」という職員の意見も散見されたため、評価方法など見直しや修正を行ってきた。2024 年度は、現行制度に則り、目標管理シートの作成・提出など粛々と実施した。

人事考課制度について学習すべく、法人本部として顧問社労士に相談したが、現状のシステムを変更するにはハードルが高く、職員が納得し意欲的に業務に取り組める評価方法の検討には至っていない。

労務管理

当法人では「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」を定めており、対象となる希望職員に対して就業規則に則った適切な対応を行っている。

2024 年度は、小野寺施設長を中心に、勤怠管理業務について、クラウド環境を使用してのスマートフォン申請→承認の方法へ移行してきた。当初は混乱もあったが、職員にも定着し、ペーパーレス化など労務管理業務軽減を図ることができた。

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っている。

2024 年度は、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く。

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 月に制定した「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」により、育児・介護休業を取得しやすくしている。Web 会議システムやテレワーク支援サービスを活用した在宅勤務体制の活用ノウハウも蓄積されている。今後も、職員の働き方に合わせた柔軟な運営を行いたい。

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、今までに 5 人の特定技能 1 号外国人職員を採用し、現状では 4 名となっている。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。国際厚生事業団からは受入れ体制としての高い評価を得ており、今後も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く。

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

安全衛生委員会

2017 年度内に法人の常時使用職員が（非常勤職員を含め）50 名を超えたことにより、労働安全衛生法に則る法人全体の職員安全衛生管理規則に従い安全衛生委員会を設置している。構成員は議長 1 名、産業医 1 名（嘱託）、衛生管理者 2 名、衛生に関し経験を有する事業場の労働者 5 名（職員過半数代表者 2 名を含む）、オブザーバー参加をして顧問社労士が毎回出席した。

毎月 1 回の安全衛生委員会（会議）実施の他、事業場内巡視（巡視評価表を作成し社労士が巡視する場合もある)、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。

2025 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いく。

情報セキュリティ

個人情報流出対策マニュアルを作成し、職員に個人情報保護の意識啓発を図っている。個人番号の取り扱いにおける特定記録郵便等の対応、FAX 送信における送信先を複数名で確認するダブルチェック、USB メモリによるファイル交換を極力行わない管理体制、法人内パソコンのセキュリティワイヤーによる施錠、万が一の誤送信等への対応等のマニュアル化など、現状の取り組みを見直し、より一層に情報漏洩のないように対応を図っていく。特定個人情報の管理方法や給与等の振込についてのミスを防ぐために、ダブルチェックなどの体制を強化していく。

法人が曙光園運営開始以来の書類を分類整理し、保存年限を過ぎた書類は廃棄する体制を確保した。2024 年 11 月より、週 1 回ペースでの業務委託で実施している。

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。Web 会議システム等を用いた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 を設置するなどで、職員 1 人でリモート研修に出席できる環境整備をより充実していく。

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る。

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」の講演を、ご利用者と職員が一緒に研修に参加する形で実施した。2025 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、主任会議を構成するメンバー（主任・主査クラス）の主導による研修と、従来どおりの各部持ち回りの研修をそれぞれ隔月で実施した。2025 年度のミニ研修は、OJT の一環としてのミニ研修を年２回、残る年 10 回については各部持ち回りで実施する。

東京都社会福祉協議会主催の講師派遣事業についても、例年通り第 1 期・第２期について、曙光園・アゼリアそれぞれ２回実施の予定であったが、今年度からは、東京都社会福祉協議会より、それぞれ 1 回に縮小された。

正規・準正規職員に対して福祉情勢に関する課題文（主に社会モデル・パターナリズムの問題点等）を読んでもらい、毎月 1 回感想文を提出してもらった。

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っていく。

法人施設の維持・営繕・防災

2024 年度は、東京都中規模改修補助事業により、曙光園調理部保管庫の換気設備設置工事、及び曙光園内壁天井の補修塗装工事を実施した。

食品保管庫は換気設備設置により、防カビの効果が認められる。

内壁補修塗装工事は、居室等の出入口上の壁にある亀裂を補修し、地震等で出入口を塞ぐリスクは軽減し、天井を塗装することによりカビも一掃できた。天井と内壁を白色系の同系色で、全体的を塗装したことにより、施設内全体が明るくなり、ご利用者にも好評である。

しかし、開所後 42 年を経過する曙光園においてはまだ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、課題が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ために、毎年アップデートを行うため、危機管理委員会を開催した。。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。2024 年 10 月には、3 年ぶりに地域住民の皆様に呼び掛け、小平消防署小川出張所の協力を得て、総合防災訓練を実施した。

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 等々に、施設長・部長級職員が参加できる体制を図る努力をしたが、関係者個々の団体・個人との関係構築に留まってしまった。

特に、新規事業である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関係強化に努め、農家の理解をいただき収穫物の加工（ドライイチジク　ドライミカン　島唐辛子など）に取り組みことができた。地域との関係づくりの基礎固めに取り組むことができた。

地域の大学との連携強化、地域企業との連携強化・産学連携の強化、コロナ前には毎年取り組んでいた法人主催の「納涼祭」、「総合防災訓練」「食品ロス運動」については、感染症の状況を見極めながら、呼びかけを行った。

新規事業に関連しては、小平市卒後の会で農福連携の小平市の実情を説明したり、小平市手をつなぐ育成会の代表者に特定生産緑地の実態や事業説明などを行った。また、市内のリズム工房の事業や多摩全域での農福連携（八王子アーバンファーム・（株）グッドホーム）、工芸活動（La Mano・東京丸二陶料）との情報交換を積極的に行った。法人の地域へのアピールを強化し、新規事業にむけての新たな一歩を進めていく。研修の項で記載した名護学院との交流研修については、地域交流の観点からも感染状況を勘案しながら再開したいと考えている。

グループホームアゼリアと法人本部との協力強化

現在、法人本部事務局は、グループホームアゼリアの 2 階を借りて業務に当たっている。2024 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意識して取り組んできたが、食器洗いやゴミ出しなどの協力に留まった。

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、今後もご利用者が地域での自立生活を実現するための支援に取り組んでいきたい。

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経営の安定を図っている中で、協力できることを見つける努力は不十分であった。

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」であるとして、東京都からは事業として認められなかった。今後は、公益活動としてのグループホーム利用範囲が緩和される方向性が示されているため、改めて設備の提供が可能かどうか検討を行いたい。

スモン被害者団体「全国スモンの会」について

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、当法人においては近年、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の相談を、毎年数件ではあるものの全国から受けてきた。

2020 年以降においてはコロナ禍の影響があったせいか相談件数は「0」であったが、2023 年度に 3 件あった相談のうち 1 件、研究者からの相談に応じたものとして、2024 年度より「曙光」をはじめとする「全国スモンの会」各資料のデジタル化のプロジェクトを共同で進行中である。

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」については、当時の資料等を整理し、後世へ伝える取り組みが必要であるため、定期刊行物「曙光」をはじめとする多くの資料のデジタル化について、今後も取り組みを進めたい。

2025 年度は、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。

法人定期刊行物「曙光」については、今年度も発行を継続する。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、評議員選任・解任委員会の開催

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

定例評議員会	2024 年　6 月 16 日（日）10 時
	2025 年　3 月 23 日（日）10 時
定例理事会	2024 年　5 月 19 日（日）10 時
	2024 年 10 月 20 日（日）10 時
	2025 年　1 月 19 日（日）10 時
	2025 年　3 月　9 日（日）10 時

臨時評議員会・臨時理事会、必要に応じて開催した。

広報活動

2023 年度に大幅にリニューアルした法人ホームページは、年間検索数３万件を超えるアクセスが記録された。

特に、行事関連や求人関連・献立表のアクセスが良好であった。

地域における社会資源として法人が存在していることを広くアピール出来ていると考えている。

また、SNS（X）でも日々の活動を発信できたことにより、少しずつではあるが地域住民や行政関係者の認知度が上がってきていると実感している。

しかし、広報活動を運用する職員体制については広報委員会の実質的な活動が少なかったことや、ホームページのリニューアル・SNS の発信も個人単位での作業が多かった。

次年度に向けて、広報委員としてどのような情報発信を展開して行くかを計画的・積極的に進め、法人の存在を広く周知して行きたい。

「曙光園だより」の発行について、今年度は各部署の正規職員が月替わりで担当し、ご利用者のご家族・後見人等を中心に配布が出来た。

概ね好評を得ているので、継続して発行しつつ、編集・作成体制・個人情報保護の厳格な管理をし、質の維持向上・公開内容の拡大や充実を心がけてゆきたい。

⑵　定期刊行物『曙光』の発行

No.473　（2025 年　１月１日発行：特集「原子力の平和利用」）

300 部発行

3. 補助金・助成金の受給

・令和６年度東京都民間社会福祉施設サービス推進費補助金
（東京都福祉局）　69,772,000 円

・令和６年度民間社会福祉施設設備改善整備費補助金（曙光園中規模改修）
（東京都福祉局）　4,647,000 円
（自己負担額　4,648,000 円）

・令和６年度東京都障害福祉サービス等居住支援特別手当事業補助金
（東京都福祉局）　5,209,000 円

・令和６年度障害者グループホーム体制強化支援事業補助金
（東京都福祉局）　2,352,000 円

・令和６年度東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業助成金
（公益財団法人 東京都福祉保健財団）　1,788,000 円

・令和６年度（令和５年度経費分）新型コロナウイルス感染症に係る
サービス継続支援事業補助金（東京都福祉局）　404,000 円

・令和６年度障害者施設等物価高騰対策支援金
（株式会社リライアブル：東京都福祉局委託）1,077,824 円

・令和６年度障がい者事業所等光熱水費高騰臨時対策補助金
（小平市障がい者支援課）　690,000 円

・令和６年度障がい事業所等食材費高騰臨時対策補助金
（小平市障がい者支援課）　900,000 円

・令和６年度小平市事業者物価高騰応援金（小平市産業振興課）
100,000 円

・小平市緑の保護と緑化の推進に係る補助金
（小平市環境部水と緑と公園課）　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
② 個別支援計画会議　随時
③ 生活支援部会議　月１回
④ 事故防止委員会　月１回
⑤ アクティビティ会議　月１回
⑥ 環境美化会議　月１回
⑦ サービス向上委員会　月１回
⑧ 給食会議　月１回
⑨ HACCP 検証委員会　年２回
⑩ リハビリ健康部会議　月１回
⑪ 福祉用具会議　月１回
⑫ 主任会議　月１回
⑬ 部長級会議　月１回
⑭ 法人経営会議　月１回
⑮ 安全衛生委員会　月１回
⑯ 虐待防止委員会　月１回
⑰ 身体拘束適正化検討委員会年３回
⑱ 権利擁護委員会　１回
⑲ 感染症対策会議　随時
⑳ 広報委員会　１回※
㉑ BCP 委員会　１回※
㉒ 全国スモンの会地域公益活動推進委員会 １回※
㉓事務連絡会　月１回

（※⑳～㉒は本年度下半期に新たに設置し各１回実施。次年度は３ヶ月に１回実施予定）

法人職員健康診断

法令上、年１回の受診が必要な職員 50 名に対し定期健康診断を実施した。また 11～12 月には、夜勤に就業する職員 21 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

2024 年度末における法人全体での職員数は、常勤 45 名（準正規職員・短時間正規職員のほか、在留資格の関係で無期雇用契約を結べない特定技能 1 号外国人職員を含む）、非常勤 34 名の計 79 名である。なお、年度始めの４月１日においては、常勤 41 名（同上）、非常勤職員 35 名であった。2024 年度は４月に新卒の常勤職員を迎えた他、非常勤職員の常勤登用があり、また（シルバー人材センターからの派遣を含む）非常勤職員の入退職がみられた。

なお、法人全体での職員数の推移は以下の通りである。（単位：人数）

年月	職員数（各月末日（給与締日）基準）			
	常勤	非常勤	合計	常勤率
4月	41	35	76	53.9%
5月	41	35	76	53.9%
6月	41	36	77	53.2%
7月	41	36	77	53.2%
8月	42	36	78	53.8%
9月	44	32	76	57.9%
10月	45	32	77	58.4%
11月	45	33	78	57.7%
12月	45	32	77	58.4%
1月	45	32	77	58.4%
2月	45	34	79	57.0%
3月	45	34	79	57.0%

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、本年度も「小平環境フェスティバル」に参加した。今後は新型コロナウィ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、認知度が向上た。

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、やはり依然その機会は少ないものとなってしまった。ただし、本年度は、白梅学園大学より実習生２名の受入と、これまでコロナの間はリモートで実施していた、武蔵野美術大学からの実習についても、直接受入、体験して頂く事が出来た。来年度は東京都医療保健大学看護科の学生の実習受け入れも決まっている。

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。

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。

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。

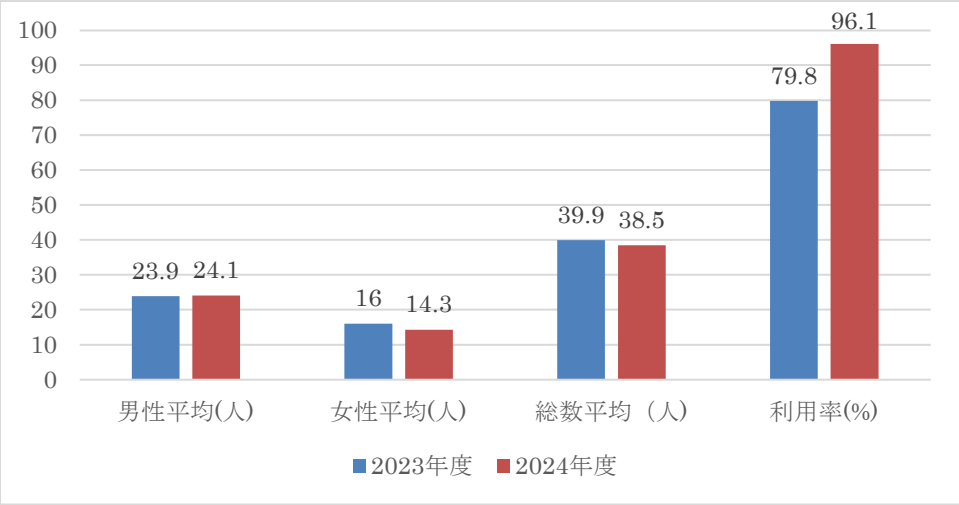
人材育成のために、職員が定着し、継続勤務が可能な職場環境を整え福利厚生の充実を引き続き図る。本年度の強化課題として、次世代を担う後継者の育成に努めた。職員個々のライフステージに沿った、ワークライフバランスへの配慮も引き続き行い、事情により休職せざるを得ない状態となっても、安心して休暇を取得でき、また、残った職員ひとりひとりに過剰な負担が増えることが無いよう、欠員が出た際、速やかに人員の補充ができるよう、常に人員配置に余裕が持てる採用活動を外国人や高齢者の受け入れ、引き続き行うことができた。また実績として本年度は外国人職員の３か月超に及ぶ帰国に伴う介護休業を取得させ、SNS により連絡を取りながら帰国後安心して復帰して頂けるよう実績に結び付ける事が出来た。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、安全衛生委員会を毎

月開催し、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。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、経済産業省による「健康経営優良法人」については認定を受けることが出来た。

★ご利用者の状況（2025 年 3 月 31 日現在）

曙光園の施設入所支援（定員 40 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以下に記した。

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	29歳以下	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歳以上	平均年齢（歳）
2024年度人数（名）	0	1	4	3	5	9	5	2	2	3	3	64.7
2023年度人数（名）	0	1	4	5	5	10	6	2	2	4	2	63.8

ご利用者の移動方法別人数

	2024年度末 人数（名）
自立歩行	1
杖歩行	1
車椅子　自走	12
車椅子　介助	23
合計	37

・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、2024 年度末ではご利用者 37 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（2024 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2024年度末 人数（名）
東京都多摩地区	15
東京都特別区	21
東京都島嶼部	0
東京都外	1
計	37

障害等級内訳

障害等級 （総合等級）	2023年度末 人数（名）
1級	23
2級	13
3級以下	1
計	37

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（2024 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	8
脳出血	8
脳挫傷	5
くも膜下出血	4
（疾患・疾病）	4
脳梗塞	2
（外傷）	2
背髄の疾患	1
低酸素脳症	1
多発性硬化症	1
背髄小脳変性症	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
頚椎損傷	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	11
左上肢機能全廃	5
左上肢機能の著しい障害	1
左下肢機能全廃	4
左下肢機能の著しい障害	1
左半身麻痺	1
右上肢機能全廃	1
右上肢機能障害	6
右上肢機能の軽度障害	2
右下肢機能全廃	1
右下肢機能の著しい障害	3
右下肢機能障害	5
右半身麻痺	2
両上肢機能の著しい障害	1
両上肢機能障害	2
両上肢機能の軽度障害	2
両手指機能の著しい障害	1
両下肢機能全廃	2
両下肢機能の著しい障害	1
両下肢機能障害	1
移動機能障害	2
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
音声機能障害	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（2024 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2024年度末 人数（名）
東京都多摩地区	4
東京都特別区	1
東京都島嶼部	0
東京都外	0
計	5

※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	2024年度末 人数（名）
1度	1
2度	0
3度	0
4度	4
計	5

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	2024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	2024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。

2024年度末平均	2023年度末平均
5.38	5.34

曙光園における 2024 年度内入退所者、短期入所ご利用者の一覧を以下に示す。

2024 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	61	頭部外傷による四肢体幹機能障害	１級	グループホーム アゼリアでの入居生活が困難となったため	６月１日
2	女	58	脳出血による運動機能障害（上肢）【左上肢機能全廃】、運動機能障害（下肢）【左下肢機能全廃】	１級	家族から自立しての一人暮らしを目指すため	10 月１日

2024 年度退所者

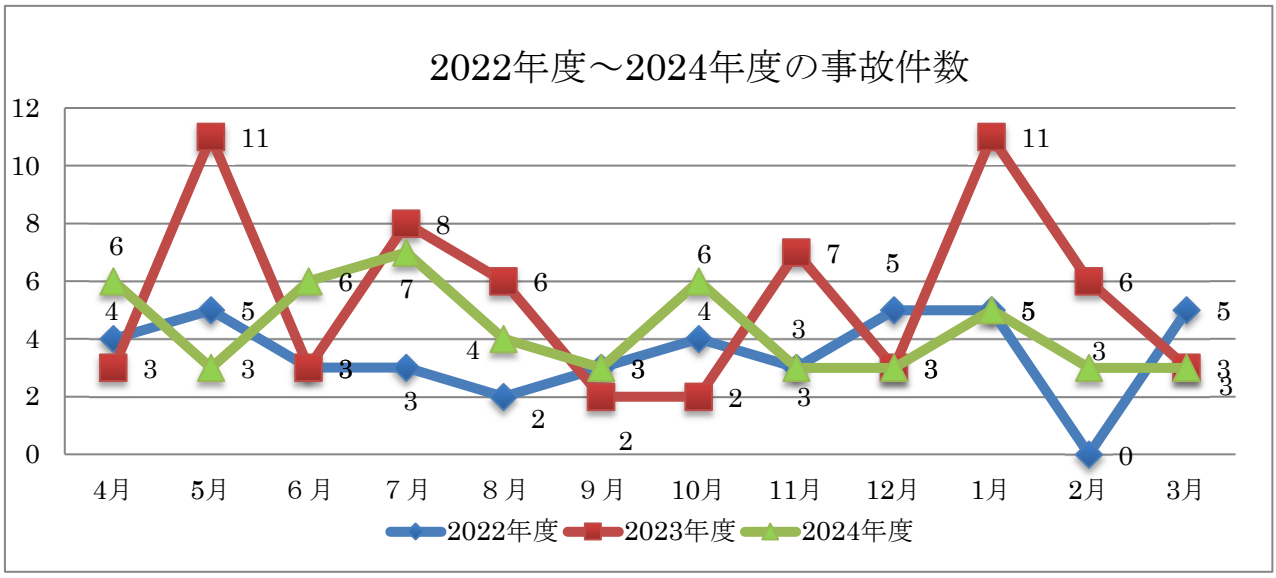
番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	退所理由	退所日
1	女	81	背髄の疾患による両下肢機能障害	２級	病状の進行のため、療養型の病院へ入院したため	４月 30 日
2	女	64	運動機能（移動）【移動機能障害】	２級	病状の進行のため、療養型の病院へ入院したため	５月 31 日
3	女	46	上肢機能障害【両手指機能の著しい障害】、下肢機能障害【両下肢機能の著しい障害】	２級	病状の進行のため、療養型の病院に入院したため	７月 17 日
4	男	61	脳梗塞、背髄梗塞による体幹機能障害（座位又は起立位保持困難）、上肢機能障害（左上肢機能の軽度障害）	２級	病状の進行のため、介護医療院（介護保険施設）へ入所したため	12 月 16 日
5	男	62	運動機能（上肢）（下肢）【上肢・下肢機能障害】	２級	病状の進行のため、療養型の病院に入院したため	１月 31 日
6	男	64	運動機能（上肢）（下肢）【上肢・下肢機能全廃】	１級	病状の進行のため、療養型の病院に入院したため	１月 31 日

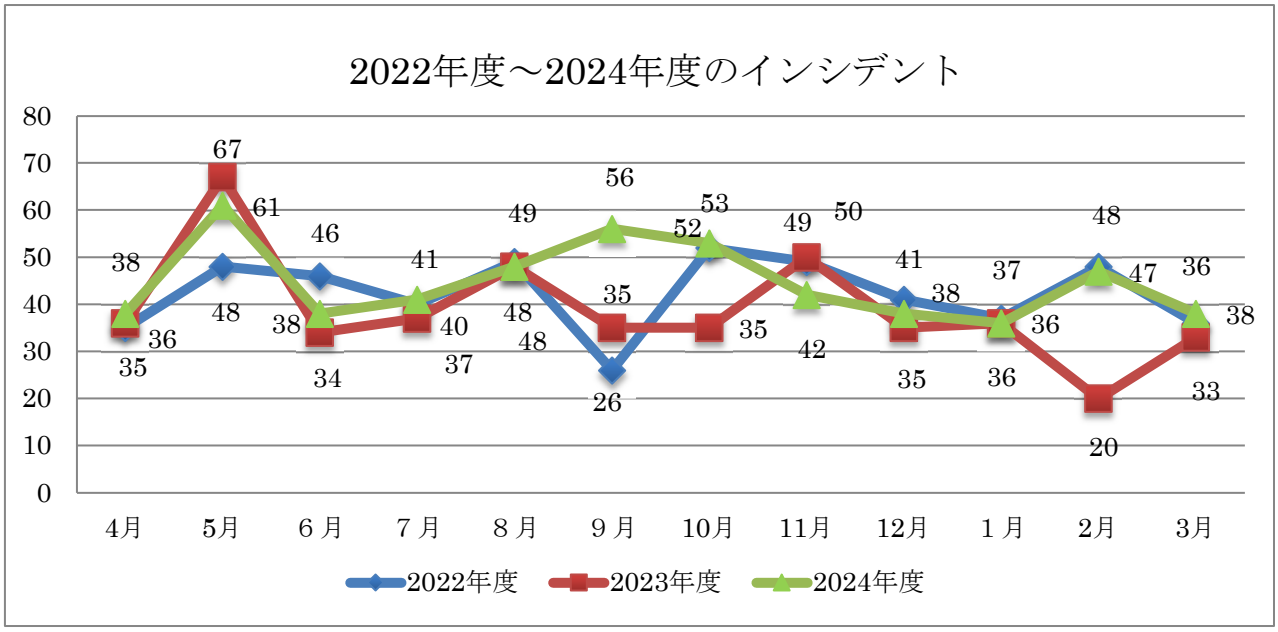
2024 年度短期入所ご利用者

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	51	背髄損傷による下肢機能障害【両下肢機能全廃】	1 級	今後の家族不在時における短期入所を想定した、マッチングのための利用	8 月 30 日～9 月 2 日
2	男	64	左上下肢麻痺、左空間無視	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	9 月 6 日～11 月 18 日
3	男	60	脳性麻痺による背髄の疾患による体幹機能障害、聴力障害	2 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用※ミドルステイ継続中	3 月 6 日～

事故・インシデントの件数

2024 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に実施している。

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

※ 2024 年 12 月は０件。

2024 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**
昼食時、入場後エプロン装着支援等を受ける際に、対応してくれた職員のウエストポーチの紐が汁物に入った。その職員も気づいていたはずなのに、謝罪が無かった。	御不快な思いをおかけし申し訳ございません。該当職員に事実確認を行い、注意とその場合の対応方法について説明いたしました。今後、このようなことが無いよう再発防止に努めてまいります。

2024 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**
スロープを昇る際、車間距離を詰めて来るご利用者がいる。	速度・車間距離を厳守して頂くよう張り紙と合わせて声掛けを行っています。今後はより注意して確認・声掛けを行って行きます。
シャワーの取っ手部分のオンオフボタンが硬い。毎回支援員に頼まなければならず不便。	ご不便をおかけしております。別の物に交換できるか会議で話し合いを行いますが、ご自身で難しいことは支援員にお願いしてください。
ある利用者が、私や他の利用者にああしろこうしろ指示を出してくる。止めてほしい。	何かご意見がありましたら、当人同士で言い合うのではなく、先ずは職員に報告してください。よろしくお願いいたします。
ある利用者が、他の利用者に色々指示を出している。例えばあっちに言ってとか、帽子を被ってとか言っている。	

2024 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**
もっと体を使ったゲームがしたい。	アクティビティー委員会へ報告し、皆さんが楽しく体を使ったゲームが出来るよう考案致します。
散歩以外でも、動く時間が欲しい。 リハビリが少ないから。	寝ている際にも自己リハビリを行っているようなので、それも継続していき、リハビリ担当職員や担当職員と相談しながら身体を動かす時間を増やす方法を考えて行くと良いでしょう。

居室変更の際に、同室者が来ると言われ、誰が来るか尋ねたら「まだ決まってない」と言われた。決まってから伝えて欲しい。	大変申し訳ございません。今後は居室変更が確実に決まった時点でお伝え致します。
食堂の中の掲示板の文字が細かくて見えない。食堂で入場の際に見ると立ち止まるなと注意を受けるので見やすくしてほしい。	入場時に確認するのではなく、自由時間の際に確認すると良いかと思います。また、字が細かくて見えにくいのであれば、その際に職員へ声を掛け、確認してみてください。掲示方法の改善が出来るかも支援部の方でも相談致します。
新しい職員が入職して、引き継ぎが出来ていないのできちんと引き継いで欲しい。 ※嚥下体操の際に声が小さくて聞き取れない。	再度、職員が周知できるよう掲示いたします。
職員が肩に掛けて持ち歩いている PHS が鳴って、消して戻す際に後ろへ投げるようにする人がいる。当たりそうになって怖いので、気を付けてほしい（当たりそうで危なかったことがある）。持ってクルクル振り回している人もいるので止めて欲しい。	大変申し訳ございません。対象の職員だけでなく、全支援員へ取り扱いの注意点を再度説明し、今後このようなことが無いように致します。
居室の前で大きな声で毎日怒鳴っている利用者がいて、暴れているのかと思い怖い。1日３回はあるので、どうにかして欲しい。	上長へ報告し、今後の対応を考えます。

2024 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**
体調不良の方がでたら、すぐに隔離してほしい。	前月は感染対策にご協力いただきありがとうございました。隔離についてですが、基本的には「鼻水が出る」「少し咳がでる」などの症状を確認したら直ちに隔離するのではなく、居室待機等で様子を見ながら医師や看護の指示を待つことになります。今後も感染対策を徹底して参りますので、ご協力お願いいたします。
通常の面会はいつからできますか。	現在、施設外でも風邪が流行しているため、15 分間の面会のみになっています。長時間の面会は秋ごろを予定しておりますが、感

	染状況によっては延期する場合があります。
感染対応ありがとうございました。	こちらこそ、感染対策へのご協力ありがとうございました。今後も手洗い、うがいなどご協力お願いいたします。
共同トイレ 33 番コールの反応が悪い。	動作確認を行いましたが、その時には正常に動作していました。電池は定期的に交換していますので、接触不良が原因かもしれません。また不具合があれば、その場で職員に報告してください。動作確認後、コール本体の交換を視野に入れて検討させていただきます。

2024 年８月	
曙光園・ご利用者に対する苦情・ご意見	**解決に向けての取り組み**
スロープの折り返し地点の手すりが汚れていることがよくある。	現在、毎日手すりの雑巾がけ・消毒を行っていますが、今後も設備を綺麗に保てるよう丁寧に掃除を行っていきます。経年劣化で変色や傷がありますが、使用に問題ありませんので、よろしくお願いいたします。
パッド交換支援後、居室の照明を消さないまま退室する職員がいる。気を付けてほしい。	照明の消し忘れがないよう支援員に周知します。

2024 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**
共同トイレに使用済みのトイレ雑巾が床に放置している時がある。片付けてほしい。	申し訳ございません。今後、そのようなことがないよう掲示板にて周知します。
職員がベッドの横を通ると、床が凹み、ベッドが傾くので膝が倒れサイドレールに当たって痛い。	本人と男性職員２名で検証を行う。 職員がベッドの横を何度も通るが、床の凹みやベッドの傾き無し。 ⇒ベッドに臥床していただき、再び職員がベッドの横を何度も通るが変化無し。 ⇒本人よりもっとドンドン激しく歩いてみてほしいと訴えがあり、行ってみるが、変化なし。

	⇒「今は無いが、よく床が凹むことがある」と納得いかない様子。また特定の男性職員の名前を挙げ、「あの職員の歩き方は強く踏み込んで歩く。今度歩くところを見てみてほしい」と話す。 ⇒就寝中、膝が右側に倒れてサイドレールに当たってしまうことが痛みの原因であるため、リハビリ部に相談する。臥床の際、膝が倒れないよう右側の腰下にクッションを入れて様子を見ることになる。 ⇒その後、本人にクッションについて伝え、了解を得る。

2024 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**
自分が職員と話しているときに、横から入ってきて、話ができなくなるので、終わるまでに待っていてほしい。	プライベートな内容でどうしても職員だけに話したい場合は、その旨を職員に伝え、他のご利用者から離れた場所に移動してください。よろしくお願いいたします。
同室者が、私が部屋の通路を通るのに時間が掛かるという理由で「何もできない！」と言うのが嫌だ。	コールで職員を呼んでください。移動支援を行います。

2024 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**
毎日お風呂に入りたいです。	入浴は週２日となっております。現在は就寝支援時に清拭（準備は支援、洗体は自立、見守り支援あり）という形で対応させていただいております。
内容は分からないけれど、食事の時間、食堂で職員が新人の職員に強く注意していた。食堂以外の離れた場所でしてほしい。	配慮が足らず申し訳ございません。その場で伝える必要がある緊急の場合もありますが、場所を移す等今後は注意していきます。
お風呂や居室トイレなど、立ち上がり用手すりの滑り止めがズレたり、よれたりしている場所があるので直してほしいです。	早速確認後、補修を行います。 →環境美化委員に報告しました。順次対応します。

2025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**
食堂入場音楽の音量が小さくて聞こえにくいときがある。	今後は音楽を掛けた職員が直接お声掛けをさせていただきます。

2025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**
⑴アームスリングを乾燥機に掛けないでと伝えても、掛けられて戻ってきた。 ⑵シーツ交換の後、ベッドの頭側のストッパーが２箇所とも掛かっていないことがあった。危ないので、ちゃんと掛けて欲しい。	⑴については、掲示板にて支援部職員に周知いたします。 ⑵については、環境美化の担当職員に報告し対応を検討いたします。ご迷惑をお掛けして申し訳ございませんでした。

2025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**
⑴私の食席の隣の利用者について。職員がこの方の食事量を気にして声掛けをする際、職員の身体が私の麻痺側や車椅子に当たることがある。あとこの方か職員か分からないけど、当たった時に車椅子のブレーキが解除してしまう事があり、その度直してくださいと伝えている。職員はその都度謝罪してくれるが、イライラしている。 ⑵日中の臥床の際、この時間に起こしてほしいと言っても、その時間に起こしてくれない時がある。ちゃんと時間通りに起こしてほしい。	⑴ 食席の変更についてはご利用者全体の影響を考慮する必要がある為、担当職員を含め複数の職員で検討していきます。 ⑵日中の臥床の今までの経緯としまして、当初15時のラジオ体操後、水分を摂り17時まで臥床となっていました。その後、腰が痛いなどの訴えがあった為、臥床の希望があった時は臥床支援を行い（紙パンツからオムツへの交換）、15時に水分補給とパッド交換、17時に離床支援（オムツからリハ紙パンツへ交換）となっています。上記の内容はご自身と担当職員の間で話し合った結果、決定した事と聞いております。また離床時間については、以前よりお伝えしておりますように、他のご利用者支援の関係で前後することがあります。ご理解ください。

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
2024 年４月	男性（50 代）	A 委員、 SH 委員	他ご利用者へのご意見 施設へのご意見 外出について
2024 年５月	女性（50 代）	SS 委員	その他（委員への挨拶）
	女性（80 代）	SS 委員	他ご利用者へのご意見
	女性（80 代）	SS 委員	ご自身の不安について
2024 年６月	男性（50 代）	SS 委員	他ご利用者へのご意見 日常生活について
	女性（50 代）	SS 委員	その他（委員への挨拶）
	女性（80 代）	SS 委員	ご自身の不安について
	男性（50 代）	SH 委員	他ご利用者へのご意見 職員へのご意見 外出について
2024 年７月	女性（80 代）	SS 委員	他ご利用者へのご意見 施設へのご意見 外出について
	女性（50 代）	SS 委員	その他（委員への挨拶）
	女性（80 代）	SS 委員	その他（自身の近況など）
2024 年８月	女性（50 代）	SS 委員	職員へのご意見 職員の対応について
	女性（50 代）	SS 委員	その他（委員への挨拶）
	女性（80 代）	SS 委員	その他（身の上の事など）
	男性（50 代）	A 委員	他ご利用者への意見 外出について
2024 年 10 月	男性（60 代）	A 委員	物盗られ妄想について 施設と職員へのご意見
	男性（50 代）	A 委員	その他（ご自身の近況）
2024 年 11 月	男性（50 代）	Y 委員	他ご利用者へのご意見 人間関係について
	男性（60 代）	Y 委員	他ご利用者へのご意見 人間関係について

	男性（30 代）	SH 委員	その他（身の上の事など） 施設の食事について
2024 年 12 月	男性（60 代）	Y 委員	職員へのご意見について 地域防災の事情について
	男性（50 代）	Y 委員	他ご利用者へのご意見
2025 年 1 月	男性（60 代）	Y 委員	施設での生活について 地域防災の事情について
	女性（50 代）	Y 委員	施設での生活について 家族との関係について 外出について
2025 年 2 月	男性（60 代）	Y 委員	地域防災の事情について
	女性（50 代）	Y 委員	その他（ご自身の近況）
	男性（50 代）	A 委員	外出について その他（ご自身の近況）
2025 年3月	女性（80 代）	Y 委員	他ご利用者へのご意見 その他（委員への挨拶）
	男性（60 代）	Y 委員	近隣地域について その他（ご自身のご来歴）
	女性（50 代）	Y 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

2024 年度の目標

1.ご利用者の日中の過ごし方の選択肢を増やし、平日（月一金）、と週末（土、日）の日中活動の内容を創作・生産活動と余暇活動（個人の嗜好、行事、余暇プログラム参加、外出）を区別し、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。

2.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、参加人数が前年度より増加となった。施設外の行事では昨年度も新型コロナウイルス対策により外出行事がなかなか行えなかった。感染予防を継続するとともに施設内外で楽しめるプログラムの一層の強化、またご利用者の心身の充実強化も併せて行う。

3.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。全職員に法人の意義や施設が目指す方針を内部研修を通じ熟知・知識として取り入れて、日々の支援に活かしていく。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）利用者にも個別の希望に応えて取り組んでいく。

4.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」「立位の安定や歩行できるように自己リハビリを強化したい」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。

日中活動においては、活動意識の高さが向上し自主的に参加するご利用者が増加。自身の ADL 向上のため創作活動による心身の充実等各々の目標に準じたことで増加に繋がったと考察できる。

余暇日の活動では、曙光園利用者親睦会からの提案による新たな余暇体操「富士山体操」を開始したことで、昨年度とは違う動作の向上とご利用者自身からトライする姿勢が見受けられた。

外出行事に関し、十分満足に行えなかったかもしれないものの、感染防止に努めながら、人の出入りが少ない時間帯での近隣へのショッピングモールまで園車両で出掛け、買い物・食事を出来ることが出来、昨年度よりご利用者の充足度は向上し、また行きたいという声も上がっていた。

また、近隣大学の実習受け入れも対面実施を再開し、積極的に作品作りに参加する姿や実習生考案のプログラムから利用者の新たな一面を伺えたこともあり

改めて対面実施の効果・成果が表れた。
　地域移行に関しては、主任・主査を中心に内部研修を実施。地域資源や個々の特性の再確認など支援員全員が知識向上とスキル向上に向けた取り組みが出来た。
　自立訓練者の定期的な外出訓練や都営住宅の申し込みなど個別の希望に沿った取り組みも行えたが、実際に今年度地域移行できた利用者数は満足できるものではなかった。
　個別プログラムの充実については、自己リハビリをしっかり行えるご利用者が増加。平行棒での立ち上がり、平行棒内の歩行、プーリー（両上肢の上下運動）、フロアでの歩行見守りなど療法士のリハビリのみならず、毎日の取り組みによって筋力向上や立位の安定を図ることに繋がった。

その他の計画として以下のものをおこなった。

1.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する。
　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、ご利用者の生活に潤いと充実をもたらすよう、お花見、納涼祭、年末お楽しみ会等季節行事に併せ実施。読書の日はリモート実施、ワークショップ、音で遊ぼうなどのクラブ活動は対面実施、地域の社会資源を活用した行事等は平日（月―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ことが出来た。

2.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、夜間生活を支援する。

1）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
・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。

2）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。

3）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。
〇新人研修・社会人研修
〇医学・リハビリ講習
〇人権擁護・プライバシー保護
〇身体拘束防止・虐待防止
〇介護技術（福祉用具など）
〇感染症予防
〇リーダー研修

4）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。

5）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。

6）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。

7）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。

8）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
余暇体操	日中活動日以外の土日
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	月2回
音で遊ぼう	第２月曜日
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
曙光園開所記念日	７月１日
七夕	７月７日
納涼祭	８月２４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 15 日
クリスマスキャロリング	12 月 17 日
正月行事	１月１日、２日
初詣	１月7，８日
節分	２月2日
ぴゅああーと展見学	２月 13 日、14 日
ひな祭り	３月３日

2024年度　日中活動・余暇活動参加人数集計表

行事・項目＼月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均（月）	合計
社会教養講座	108	81	42	107	101	116	142	79	45	97	74	112	92.0	1104
散歩支援	253	321	162	103	-	268	172	339	407	350	283	238	263.3	2896
日中作業活動	1145	1295	718	1160	1333	1396	1450	1411	1368	1344	1377	1515	1292.7	15512
カラオケ	-	17	-	18	13	16	23	18	-	-	7	19	16.4	131
ゲーム	12	13	14	11	29	12	31	33	48	12	13	18	20.5	246
健康吹き矢	13	11	14	12	13	12	-	11	12	-	11	8	11.7	117
映画の日	23	56	40	32	42	45	34	52	27	27	29	31	36.5	438
読書の日	20	20	23	22	24	15	-	20	23	19	18	17	20.1	221
習字の日	18	22	6	13	19	21	22	18	21	26	26	25	19.8	237
音で遊ぼう	13	11	11	14	12	15	14	14	11	13	15	14	13.1	157
ワークショップ	11	10	-	12	11	11	9	10	10	10	11	12	10.6	105
ドッグセラピー	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
外出（自立訓練）支援	1	1	-	-	1	1	1	1	-	1	1	-	1	7
グループ支援	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
買い物代行支援	15	21	8	9	10	13	14	16	8	8	14	17	12.8	153
理容	9	7	2	9	11	11	7	8	9	8	7	8	8.0	96
美容	5	15	5	9	5	15	5	16	5	15	5	15	9.6	115
外部販売	29	28	-	31	30	32	32	32	28	30	30	32	30.4	334

2024年度　行事参加人数表

行事・項目＼月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	備考
法人設立記念	48												アゼリア含
（夏季）買い物の日			45										通所者含
開所記念式典				38									
ラジオ体操（7時実施）					170								延べ人数
納涼祭					49								通所者含
総合防災訓練							45						
（冬季）買い物の日								44					通所者含
障がい者作品展								26					通所者含
クリスマスキャロリング									22				
年末お楽しみ会									37				アゼリア含
正月行事（元旦・2日・3日）										60			延べ人数
初詣										22			
節分（豆まき）											31		
ぴゅあアート展											8		
スライドショー（下半期）												20	
お花見（ドライブ）												37	通所者含

3. 相談支援部

はじめに

今年度は、退所６名、入所２名、短期入所２名と、大変動きが多かった。

これまでのテーマは「地域移行力を高める」「地域移行を実現するために」であったが、今年度の経験から地域移行も含め、「安心して生活すること」とはどういうことかを改めて考えるに至った。

特に、退所者のコーディネートに対応する中で、生活の場と療養の場の違いについて認識を改めることになった結果、相談支援部として、地域移行だけではない、方向性を新たに見いだすことができた。

１．　地域移行を実現するために

１）曙光園内での情報を充実させ、「地域移行力」を高める。

①高次脳機能障害者支援者支援に関する連絡会、研修会への参加促進

今年度は、他部署にも積極的に声掛けをし、高次脳機能障害者支援関係の連絡会や研修会へ積極的に参加した。

- 6/ 2　慈恵医科大学付属病院　渡邉修医師 高次脳機能障害者研修会
- 6/24　小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会
- 7/25　北多摩南部高次脳機能障害者支援関係者連絡会「つながろう会」
- 10/10　北多摩北部高次脳機能障害者支援ネットワーク協議会
- 11/22　北多摩北部高次脳機能障害者支援普及事業　研修会
- 1/22　地域生活支援センターあけぼの高次脳障害者支援促進事業学習会
- 2/27　北多摩南部高次脳機能障害者支援関係者連絡会「つながろう会」

これらの研修には、生活支援部およびリハビリ健康部と共に出席し、専門知識を養いつつ地域の情報を共に収集し、情報共有を図ることができた。

②他事業所支援者の見学案内

曙光園の活動に関心をお寄せいただいた、事業所の皆さまより、施設見学のご要望を受け対応。

- 4/26　障害者支援施設みずき　支援員およびリハビリ担当者
- 8/ 9　障害者支援施設梅ヶ丘　支援員および相談支援担当者
- 9/19　南多摩高次脳機能障害者支援センター　相談支援担当者
- 3/10　高次脳機能障害家族の集い「りんく」会員

見学対応にあたっては、生活支援部（日中作業担当者）に協力を仰ぐことで、作業の内容だけでなく、目的と効果についても説明し、見学者からのご質問等に回答することで、曙光園で実施している支援を客観的に見直すことができたのではないか。

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。

1）空床案内

・4/30　167 通
・12/1　164通

今年度も、引き続き、活動の様子を撮影した画像をふんだんに活用した空床案内を作成し、リハビリテーション病院医療相談員、都内障害福祉課、基幹相談支援事業所の皆様へ空床案内を発送。

年間の問い合わせ件数は 65 件と、前年度の 87 件に比べ、25%減。理由については、日中支援型の GH や難病患者向けの医療ケア型有料等、新たなサービスが確立されていることが、多少影響を及ぼしている可能性はあるかもしれない。

直接相談を受けている担当者としての印象では、曙光園の特長が、広く認識されてきた結果として、いわゆる「ダメ元」といった問い合わせが格段に少なくなっているものと見ている。

2）外部関係者との連携を他部署へシフト

これまで、曙光園特定相談支援事業所以外の計画相談支援担当者や関係者への対応は、相談支援部が一括して対応してきたが、そうした対応について、今年度は二つの事例を生活支援部へシフトした。

ひとつは、自立訓練利用中の 20 代。東大和市地域生活支援拠点の対象者である。生活支援部部長代理が対応し、定期モニタリング等へ対応を一任した。

もうひとつは、脳血管疾患による片麻痺 40 代。入所から 2 年が経過し、ADL の自立だけでなく、金銭管理も自身で行うようになり、都営住宅への応募を継続。近い将来地域移行を目指しており、毎月一回、計画相談支援担当者へ状況報告を行っている。

以上のように、いずれも地域移行を具体的に検討ができる事例という点で共通しており、地域移行を目指す施設して、直接支援者の知識や経験に磨きをかけることも、相談支援部の役割のひとつと認識している。

また、外部の支援者との連携は、相談支援部単独で強化することは難しく、やはり、直接支援の要である、生活支援部の力を借りることが重要であ

ると改めて考える中、外部の皆さまが本当に知りたいことは、相談支援部から発信する、ある程度整理された情報よりも、直接支援者のリアルな情報なのではないかと認識を新たにしている。

３．新たな事業計画に向けて（入退所調整で見えたこと）

１）入所調整

・短期入所（新規）

50 代　男性　地域で家族と生活
60 代　男性　回復期リハビリテーション終了後
60 代　男性　地域で一人暮らし

・曙光園入所

30 代　男性　障害者病棟から入所
50 代　女性　地域で家族と生活から入所

疾患もこれまでの経緯も様々な皆様の入所をコーディネートすることで、それぞれの事例において、多くの知識と経験を得ることができた。

特に、30 代男性をコーディネートしたことをきっかけに、障害者病棟という資源があることを新たに認識したことで、医療的ケアが発生した曙光園入所者の療養の場を検討するにあたり、大いに役立てることができた。

また、50 代女性の入所にあたっては、若年のお子さんが高次脳機能障害の親を介護する辛さを目の当たりにし、国が推進する地域で生活が、理想通りにはいかない現実を垣間見、地域移行の難しさについての認識を深めると共に、新年度の事業計画に向けての新たな発想に繋がった。

総じて言えることは、いずれのケースでも、ご本人の思いとご家族の思いを、どちらも疎かにしてはいけないという、大変シンプルではあるが、難しい課題に直面したことである。

障害を受けたことで、生活の場の選択肢が極端に狭められた現実を前にしたご本人と家族のいずれもが心から納得し、将来に希望を持てるようなコーディネートができるようになるまでは、更なる情報収集と、日頃の支援への見直しが必要である。

２）退所調整

今年度の退所者６名の内訳は、療養病床５名、医療介護院１名と、常時医療ケアが必要になったための退所であった。

療養病床へ移行するにあたり、多くのご家族からは、病院ではなくこのま

ま曙光園で生活できないか、とのご相談がある。

しかしながら、療養が必要な状況にあるにも関わらず、いつまでも生活の場である施設に留まることは、ご本人の命を守るためにはあってはならないことである。

そのように、命を守ることを第一にお考えいただくことが、退所調整開始時の大きな課題であった。

そして、その次の課題として、適切な療養の場を探すことがある。

療養の場を探すのはそう簡単なことではない。

これまで、曙光園への入所希望相談の中にも、胃ろう等の医療ケアが必要という方がおり、そうしたご相談をお断りする中で、相談者の皆さまが入所先または入院先を探すことに大変苦労されている様子を垣間見てきた。

曙光園入所者の中にも、高齢や元々の疾患から、少しずつ医療ケアの比重が高くなる方が少なからずいることを認識しつつも、障害サービスの療養介護を提供する施設への入所が狭き門であるという認識から、これまでは積極的な対応をしてこなかった経緯がある。

しかし、今年度は、必要に迫られて入院先を探すことに取り組んだ結果、入院調整について多くのことを学んだ。

調整には２種類あった。

（１）急激な変化で急性期病院へ入院し、入院先から療養型へ転院。

（２）曙光園から療養病床へ入院。

これまで、（１）の場合は、家族と病院のソーシャルワーカーへ一任してきたが、ご本人と家族の不安を最小限に留めるため、入院後も病院へ任せきりにすることなく、病院 MSW とご家族の間に入り積極的に対応した。

その結果、速やかに転院を進めることができ、ご家族様からも満足の高い感想をいただくことができた。

（２）の経験はこれまでなかったが、リハビリ健康部を通じて、新緑クリニックからの情報提供を受けたことをきっかけに、曙光園から直接療養病床へ入院するという成功例を初めて作ることができた。

「成功例」という表現に誤解を招かないために説明すると、いよいよ病状が悪化し、治療を受けることもできない段階に至ることを未然に防ぐことができたという意味である。

３）入退所調整で見えた、新たな方向性

入所と退所のコーディネートに共通する課題は「安心」である。

誰でも、これまでに経験がないことを目の前に、不安がない人はいないだろう。
　不安の原因は先の見通しが立たないことにある。
ご本人とご家族へ、先の見通しを的確にお伝えすることで、不安をより少なく、また効率よく、入退所のご準備をしていただくことができたと振り返る。
　この成果は、各部署と連携を重ねてきたことによることは間違いない。
　そうした気付きを踏まえ、次年度は更に各部署との連携を強化し、ご利用者とご家族の皆さまの不安を軽減し、将来に少しでも希望が持ち、尚且つ安心できるようなコーディネートを目指したい。

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を送れるよう支援していくことを目標として、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おり、施設内の生活に関しては維持できたが、地域移行に関しては進めることができなかった。出来ることを増やし自信を持って頂き、地域移行への気持ちを保持して貰えるようにしなければならないと改めて感じた。

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ている。個別の対応を実施し、少しでも自律が出来るよう促していった。大きな変化はなかったが継続することで変化が出てくると思われる。

来年度は、本人の希望や病前の生活歴を含め各部とより一層協力し合い意見や情報を収集し、それらを精査し、少しでも自律の取っ掛かりが見つかれば良いと考えて実施していく。

リハビリテーションの充実

本年度も、本人の希望、リハビリの評価、日常生活の様子、生活歴等を総合して機能訓練プログラムを作成した。

作成したプログラムをもとに、専門職による専門的訓練、足りない部分は生活支援部の協力をえて、ご利用者の目標に沿った訓練を実施した。

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る。

会議の結果は、報告書とケース記録に記載。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。

地域移行を希望するご利用者には、ご本人の希望と現状の動作に沿ったリハビリを提供した。施設内で行えることに関しては積極的に実施できたので、来年度は外出等に関してもより一層積極的に進められたらと考える。

園芸では、生活支援部の協力を経て実施することが出来た。年間を通じて、玄関前の花壇の整備やキウイの管理、夏季期間はトマト・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者に試食してもらい好評でした。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受生活に刺激を与えられたと思う。来年度も継続して生活支援部と協力して実施していきたい。

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。

昨年度より立川新緑クリニックの内科医による往診を実施。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。内科医の変更はあったが、コミュニケーションを密に測りスムーズに往診を実施する事が出来た。

7 月に曙光園でご利用者健康診断を実施。各部の協力もありスムーズに実施することが出来た。健診結果については、各主治医からご利用者へ説明をしてもらう。医師から説明してもらう事により、より健康への意識が高まった。
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。結果を受診時に持っていくことで主治医とも情報共有を図れている。

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、それでも改善しない場合は医師に相談し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。

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に、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。
　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、各ご利用者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。

施設内外研修会

　今年度は、11 月に疾患についての研修を実施した。実際に在籍したご利用者に関する研修であったので、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。
　外部の研修にも積極的に参加することが出来た。来年度の課題として、外部先週で学んだ元を施設内へ周知していけるようにしていきたい。

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、ご利用者が安心し安らげるような支援をおこなった。
　月１回の精神科医のカウンセリング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

　今年度も協力医療機関との連携を強化し定期受診・救急対応等を実施した。

　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。

2024 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/K	統合失調症	晴生会東京病院	精神科	２月９日	６月６日
O/Y	誤嚥性肺炎	立川相互病院	HCU	４月４日	５月 10 日
		西砂川病院	療養病棟	５月 10 日	５月 31 日 曙光園退所
K/S	療養	村山中央病院	内科	４月 17 日	４月 30 日 曙光園退所
U/K	イレウス	東大和病院	消化器内科	６月 12 日	６月 19 日
K/R	両側性肺炎	東大和病院	呼吸器科	６月 13 日	７月８日
		北多摩病院	療養病棟	７月８日	７月 17 日 曙光園退所
I/Y	てんかん発作	多摩総合医療センター	ICU	７月５日	７月 23 日
		国立さくら病院	内科	７月 23 日	７月 30 日
U/K	イレウス	東大和病院	消化器外科	７月７日	７月 23 日
T/M	左腋窩リンパ部転移性腫瘍	多摩北部医療センター	血液内科	８月 15 日	８月 24 日
U/K	イレウス	東大和病院	消化器外科	８月 18 日	９月 25 日
O/J	ペースメーカー埋め込み術	東大和病院	HCU	８月 22 日	９月３日
U/K	イレウス	東大和病院	消化器外科	10 月 10 日	10 月 19 日
U/K	イレウス	東大和病院	消化器外科	10 月 28 日	１月 10 日
		中野江古田病院	療養病床	１月 10 日	１月 31 日 曙光園退所
O/J	心肺停止	多摩総合医療センター	ICU	11 月 14 日	11 月 15 日
		東大和病院	HCU	11 月 15 日	12 月 24 日
		清風荘病院	一般病棟	12 月 24 日	１月 31 日 曙光園退所
K/K	統合失調症	晴生会東京病院	精神科	１月 10 日	入院中
K/M	頭部クリッピング部分除去手術	国立国際医療センター病院	脳神経外科	３月 25 日	入院中
T/M	左腋窩腫瘍の疼痛	内科坂本病院	一般病棟	３月 26 日	入院中

2024 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	65	81	35	51	70	67	92	65	63	64	63	48	764
内科	32	27	42	31	28	28	34	58	34	30	25	26	395
精神科（カウンセリング）	8	8	0	16	0	16	0	16	8	8	8	8	96
精神科	7	5	6	7	6	6	5	8	7	6	5	5	73
皮膚科	4	7	2	6	7	10	7	6	5	5	5	4	68
脳神経外科	3	2	4	0	6	4	5	5	4	3	3	5	44
脳神経内科	6	0	3	4	2	0	4	4	1	2	2	1	29
発熱外来	1	0	19	0	2	0	0	1	1	1	0	0	25
整形外科	2	0	2	2	0	3	1	3	2	1	2	4	22
眼科	3	3	2	1	3	0	2	4	0	1	2	0	21
リハビリテーション科	3	2	1	3	1	1	2	1	0	2	1	0	17
循環器科	3	2	1	0	3	2	4	0	0	0	0	0	15
泌尿器科	2	1	2	3	3	1	1	1	0	1	0	0	15
救急外来	2	0	4	2	1	0	2	1	0	0	0	0	12
神経内科	0	1	1	0	1	2	1	0	2	1	1	2	12
消化器外科	4	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	9
形成外科	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	6
呼吸器科	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
東京都心身障害者福祉センター	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0	0	0	5
血液内科	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	5
呼吸アレルギー科	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4
OSSCS 外来	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
消化器内科	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
外科	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
耳鼻咽喉科	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
呼吸器内科	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
循環器内科	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2

産婦人科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
消化器科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

注）喜平リハビリテーションクリニック（山口明医師）の受診回数を除く。

2024 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	65	81	35	51	70	67	92	65	63	64	63	46	762
立川新緑クリニック	37	29	67	33	34	33	39	67	40	35	28	32	474
中山宏医師カウンセリング	8	8	0	16	0	16	0	16	8	8	8	8	96
すみれ皮ふ科クリニック	3	7	2	6	7	10	7	4	5	5	5	4	65
晴生会東京病院（旧やさか記念病院）	6	4	5	6	5	5	5	5	5	4	3	3	56
東大和病院	6	2	7	6	5	4	7	2	0	0	3	0	42
国立精神・神経医療研究センター	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	4	29
公立昭和病院	5	0	4	2	0	0	1	1	0	3	0	1	17
渡辺眼科クリニック	2	3	2	1	2	0	2	2	0	1	1	0	16
多摩総合医療センター	3	0	1	3	1	0	2	2	1	1	1	0	15
東大和病院附属セントラルクリニック	3	3	2	0	3	1	2	0	0	0	0	0	14
村山医療センター	2	1	1	2	1	2	1	1	0	1	1	1	14
多摩北部医療センター	2	1	0	1	1	1	0	2	1	1	2	1	13

立川病院	3	0	0	0	2	0	0	3	0	0	2	0	10
あかしあ脳神経外科	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	7
東京都心身障害者福祉センター	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0	1	0	6
東京慈恵医科大学附属第三病院	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4
国立病院機構東京病院	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4
武蔵村山病院	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	0	4
まちだ丘の上病院	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
武蔵野赤十字病院	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
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	0	2	2
山内耳鼻咽頭科	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
立川相互病院	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
河北リハビリテーション病院	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
一橋病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
国立国際医療研究センター病院	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

2024 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）	473	500	274	282	474	459	494	483	535	396	431	487	5288
関節可動域訓練	378	411	201	331	395	365	386	352	376	366	305	380	4246
ストレッチ訓練	377	415	201	329	392	366	384	344	374	361	301	370	4214
筋力強化訓練	356	399	194	315	359	341	372	323	356	347	287	367	4016
歩行訓練	120	131	59	116	119	121	140	138	132	126	117	160	1479
起居動作訓練	110	130	61	97	107	103	104	101	99	103	84	97	1196
立位訓練	50	65	33	58	53	64	65	59	56	70	51	160	784
バランス訓練	50	44	19	39	49	49	56	53	45	41	45	53	543
耐久性訓練	34	35	15	25	41	28	26	19	25	20	28	21	317
ニューステップ	13	21	9	16	23	15	16	15	18	19	17	24	206
エルゴメーター	13	11	8	15	19	17	19	16	19	14	17	16	184
ホットパック	7	8	4	5	8	7	5	4	7	6	3	3	67
ＡＤＬ訓練	3	0	0	2	3	1	7	9	4	5	5	11	50
環境設定	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2

5. 調理部

はじめに

2024 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脅威にも留意し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。

またご利用者に対しても改めて「食育」に対しての大切さを伝えるためにご利用者調査を通して担当の調理員がコミュニケーションを取りながら伝えることを意識して取り組んだことにより前年度よりご利用者の満足度アップに繋げることができたことは調理員一人ひとりの努力の結果だと評価できる。

一方、職員の高齢化や人員不足、業務の簡素化、ご利用者の個別対応といった見直しも次年度に向け取り組んでいく。

一年を通して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。

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

また、本年度も食材の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い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であります。

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、他部門と連携しご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＝たっぷりスープ祭り、11 月＝つけ麺パスタ）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 92%の参加率となり前年比平均 2%アップとなった。

併せて、ご利用者参加型お茶の会も年４回実施し 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。

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後、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ヵ所で行っており、それぞれの品目、数量、消費期限を管理した。
　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、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、臨床検査データー（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。

表1

令和6年
5月　嗜好調査　結果　43名(アゼリア6名)

☆　お食事は楽しみですか？					
楽しみ	36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	4名	そうでもない	1名
☆　汁物、スープの味はどうですか？					
濃い	2名	丁度いい	41名	薄い	0名
☆　ご飯の硬さはどうですか？					
硬い	1名	丁度いい	40名	やわらかい	2名
☆　全体の量はどうですか？					
多い	2名	丁度いい	34名	少ない	7名

利用者満足度（%）

2024年　5月	利用者様43名 （アゼリア6名）	38名	88%
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%

表2

2024年5月　嗜好調査　イベント食でしてほしいことはありますか？

1	甘い物が食べたい
2	ピザ、グラタンのイベント
3	中華料理のイベント
4	揚げ物料理、お菓子のイベント、太い麺の焼きそば
5	ラーメンのイベント
6	中華（冷やし中華が食べたい）
7	肉料理（焼肉のようなメニューカツ丼、カツカレー）
8	お寿司、お刺身のイベント
9	パンが好きだからサンドウィッチが食べたい
10	特にないがよくやってくれていると思う
11	焼肉とタレをかけて食べたい 冬は肉まんが食べたい
12	パンのバイキング、ケーキのイベント
13	ケーキバイキング
14	色々な種類のパンが食べたい
15	甘い物が食べたい。甘い物なら何でも。
16	パンのイベント
17	サンドウィッチや総菜パン、フランスパンが食べたい
18	ハンバーグのイベント、ソースが選べる
19	やってくれるもの全て楽しみ
20	サンドウィッチが食べたい。寿司バイキング。おにぎりバイキング
21	パーティーメニュー
22	いつも楽しみにしています
23	ケーキとか甘い物
24	かぼちゃを使った料理
25	サンドウィッチ
26	焼肉のイベント
27	プリン
28	ピザ、甘い物が食べたい

表3

2024年5月　嗜好調査　ご意見・ご要望

1	鮭が食べたい
2	おかずの量を増やしてほしい
3	全体的にもう少し量がほしい
4	甘くないおやつのお茶の会をしてほしい
5	いつもお茶の会を楽しみにしています
6	アイスクリームが食べたい
7	和牛が食べたい
8	最近、回鍋肉が出ないから食べたい。キャベツの芯が硬いので薄く削いでほしい。健康を考えているのは分かるが全体的に味が薄い。納豆のタレがもっと欲しい
9	色々な種類のパンがでた時に、飲み物も色々な種類を出してほしい
10	立っているお米が食べたい。炊いたご飯をよく混ぜて欲しい。水分が多いのか塊になっていることがある。もち米を使ったおこわや、赤飯、おはぎが食べたい
11	シジミ汁を一度でいいから出してほしい
12	肉まんやあんまんが食べたい
13	朝メニューとタメニュー数が増えると嬉しい

表4

令和6年5月

嗜好調査

お食事は満足していますか？

ご利用者43名中

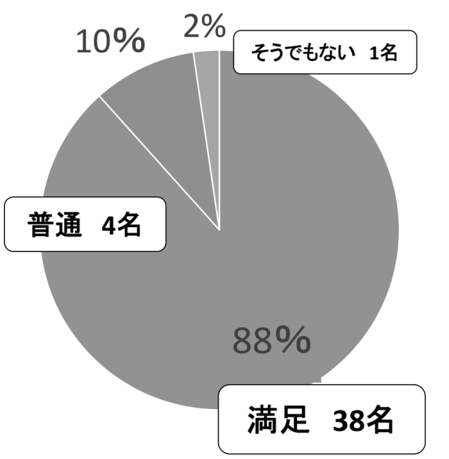


表5

令和6年10月

嗜好調査　結果　46名(アゼリア6名)

①	☆	お食事は満足していますか？			
満足	40名	普通	6名	そうでもない	0名
②	☆	汁物、スープの味はどうですか？			
濃い	1名	丁度いい	42名	薄い	3名
③	☆	ご飯の量はどうですか？			
多い	5名	丁度いい	35名	少ない	6名

利用者満足度（%）			
2024年　10月	ご利用者様46名 （アゼリア6名）	40名	86%
2024年　5月	ご利用者様43名 （アゼリア6名）	38名	88%
2023年　10月	ご利用者様47名 （アゼリア7名）	38名	81%
2023年　5月	ご利用者様47名 （アゼリア8名）	38名	81%

表6

2024年10月　嗜好調査　ご意見　ご要望

1	みそ汁薄めにして欲しい
2	いつも塩分制限等して頂いてありがとうの気持ちです
3	カレーライスを増やしてほしい
4	肉料理が食べたい
5	バラ肉が食べたい　熱々の物が食べたい
6	スパムが食べたい
7	ほうとうが食べたい
8	唐揚げのケチャップがけ　、肉まん、あんまんが食べたい
9	チョコタルトとウーロン茶が食べたい
10	メロンパンが食べたい
11	しじみ汁が飲みたい、マーマレードが食べたい
12	料理をいつも工夫して下さってありがとうございます
13	プリン、肉まんあんまんが食べたい
14	デザートの種類を増やしてほしい
15	ラーメンが食べたい
16	かぼちゃを使った料理　かぼちゃグラタン
17	トマトが嫌いだからあまり出さないでほしい
18	ビーフシチューが食べたい
19	いつもありがとうございます
20	甘い物が好きなのでいっぱい食べたい
21	お昼がパンだとお腹が空く
22	ポトフが食べたい ナスとトマトのチーズ焼きの回数を増やしてほしい

表7

2024.10　嗜好調査　結果

曙光園のお食事で好きなメニュー

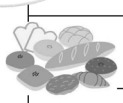
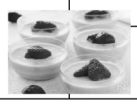
1位	ラーメン	5	名
	卵とキクラゲの炒め物	2	名
	ハンバーグ	2	名
2位 	パン	2	名
	何でも好き	2	名
	デザート	2	名

表8

令和6年10月

嗜好調査

お食事は満足していますか？

ご利用者46名中

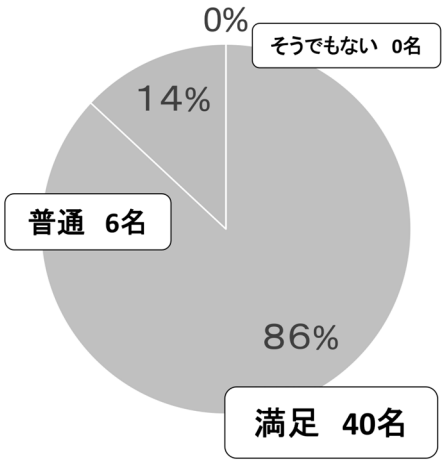


表9

2024年度　　お茶の会　資料

実地日	メニュー	参加人数
4月21日	黒糖ゼリー・アイスティー	（37名中） 33名 参加率89%
5月19日	ニラせんべい・烏龍茶	（37名中） 35名 参加率 94%
6月16日	あじさいまんじゅう・冷し玄米茶	（37名中） 34名 参加率91%
7月21日	二層オレンジゼリー・アイスティー	（38名中） 31名 参加率82%
8月18日	もちもちとうもろこし団子・緑茶	（38名中） 36名 参加率95%
9月15日	エッグタルト・オレンジゼリー	（38名中） 35名 参加率92%
10月20日	信玄餅風どら焼き・緑茶	（41名中） 38名 参加率92%
11月17日	キャロットケーキ・コーヒー	（41名中） 39名 参加率95%
12月15日	クリスマスココアケーキ・紅茶	（52名中） 48名 参加率92%
1月19日	かぼちゃ団子のおしるこ・緑茶	（36名中） 35名 参加率98%
2月16日	モンブラン・紅茶	（36名中） 35名 参加率97%
3月16日	桜のロールケーキ・黒豆茶	（38名中） 35名 参加率92%

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・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。
今年度の大幅な報酬改定においても、職員体制の整備や研修受講などの取り組みを行い、取得できる加算は漏れなく申請することが出来た。

物価高騰による補助金や助成金情報を確実に捉え、補助金収入を獲得できた。

処遇改善加算の制度変更にも対応し、直接処遇職員のみならず、その他の職員にも配分できるようなルール作りを確立できた。

庶務業務

感染症対策について、新型コロナウィルスについて、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なったことにより、一層の感染症対策が必要となってしまった。

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、昨年度に増して電子化が進んだことにより、申請漏れがないかの確認を事務連絡会等で確認・共有することを進めた。また、申請時には起案とし、ダブルチェック体制を構築し申請ミスの軽減に努めた。
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にわかるように記録し、確保、保管できている。
　伝票などの従来紙ベースで処理されたものについても、電子化が進みメールでのやり取りに移行した業務も増えてきた。
　メールの管理についても膨大な迷惑メール対策や重要な相手先からのメールの受信漏れを防ぐためにホームページ記載の代表メールの他に関係者用のメールアドレスの作成、迷惑メールの除去などのセキュリティ強化、受信メールの自動振分などの対策を行った。今後も、更なる対策を講じて行きたい。
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。
　昨年度より導入した勤怠・給与管理システムを継続して使用。職員も次第に取り扱いに慣れ、勤務変更や給与明細の発行などに要した紙ベースの処理が簡素化された。
　今後の事業展開も想定し、このシステムを継続して活用し、業務の効率化を推進して行きたい。
　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。
　懸案であった施設の老朽化に伴う各所の営繕として旧空調設備の屋上チラーユニットの撤去・壁面の修繕や塗装などを行った。まだまだ、施設修繕の課題は残っているが、次年度もご利用者職員の安全の為、しっかりと取り組んで行きたい。

その他
　今年度、新卒にて１名の採用を行った。これにより、事務職員の業務分担の軽減や将来に向けての業務継承の地盤が整いつつある。
　今後は、施設事務・法人業務の分担を明確にし、適材適所の配置など効率的なバックオフィス体制を構築して行きたい。

7. 防火・防災対策

2024 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に実施するとともに、6 月に防災設備学習訓練、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現行の事業継続計画（BCP）を踏まえた職員体制等に係る訓練、2 月に防火設備学習訓練、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、グループホーム アゼリアと連携して実施した。近隣住民の参加者には、中央ライフ・サポートセンター（食品ロス削減プロジェクト）提供のパスタや保存用飲料水などを提供し、防災とフードロス問題に対する啓発活動とした。

法人は定期的に事業継続計画（BCP）を見直しており、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。

※2024 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	参加者計 （ご利用者および職員）
2024年4月26日	火災訓練	昼間想定	41
2024年5月22日	火災訓練	夜間想定	41
2024年6月26日	防災器具等訓練	-	4 ※職員のみ
2024年7月31日	防犯訓練	昼間想定	47
2024年8月28日	震災訓練	夜間想定	47
2024年9月25日	震災訓練	昼間想定	45
2024年10月13日	総合防災訓練	-	60 ※通所ご利用者含む
2024年11月27日	火災訓練	昼間想定	45
2024年12月25日	火災訓練	夜間想定	42
2025年1月31日	感染症対策・BCP	-	40
2025年2月27日	消火設備等訓練	-	4 ※職員のみ
2025年3月24日～31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
累　計			436

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 6 年度で、特筆したいのは、他事業所で受けていた案件をいくつか引き継ぐ中で、同法人の計画相談支援事業所が対応するメリットについて、改めて認識することができたことである。

1）モニタリング

今年度も、定期モニタリングにこだわらず、要望があればフットワーク良く対応し、ご利用者および関係者との信頼関係構築に努めた。

療養介護サービスを利用している皆様は、障害サービスの更新時と、ご家族またはサービス提供事業者から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ている。

こうした対応は、新型コロナウィルス感染防止のために始めたことから、コロナ対応が緩和されている中、以前の形に戻すことも検討したものの、やはり、無期延期を継続することにした。

その理由として、お会いするにしても、感染防止上の様々な制約があり、ご家族ですら、予約や人数制限等がある中、ただ、一目お会いすることだけを目的に、病棟を訪問することは憚られたことがある。

また、完全看護の療養介護施設入所者に関しては、障害サービスの調整が皆無であることから、計画相談支援のモニタリングが状況把握を目的としているのであれば、３年に１度の更新のみで問題ないと判断していることが挙げられる。

ただ、更新の際には、お身体の状態の変化について、経過と詳細を把握するため、認定調査へ同席できるように調整した。

認定調査に相談支援専門員が同席するケースが少ないことから、調整に苦慮したこともあったが、療養介護サービスにおいて手厚い医療ケアで健康管理を受けてもなお、年齢に伴う身体的な課題と向き合い続けている当事者と支援者の日常を垣間見る機会を得ることは、大変勉強になり、曙光園入所者の高齢化を課題としている施設相談員として、知識の研鑽にも繋がった。

前年度は減少した入退院調整については、今年度は曙光園入所者も含めて 6 件と再び増加した。また、入院に至らないまでも、受診に同行する機会が多々あった。

受診同行に関わることで、健康管理に必要な知識のみならず、医療機関との連携についての視点も養うことができ、医療制度の変化にも目を向けることができた。

そのような日々の対応は、もれなくケース記録として残し、モニタリング報告書の内容に反映させているが、医療面での情報を正確に捉え、先の見通しまでも示すことができた。

そうしたモニタリングの質と内容は、身体障害者に特化したサービス調整を続けている曙光園特定相談支援事業所の「付加価値」の一つとしてアピールできるだろう。

（モニタリングまとめ）

・曙光園特定相談支援事業所　利用者 57 名（内、重症心身障害者 14 名）
・定期モニタリング 95 件（内、更新 27 件）
・電話相談および面談等、年間対応件数 1046 件

２）新規ご利用者（同法人の計画相談支援事業所が対応するメリットについて）

アゼリアへ入居したのをきっかけに、別事業所から同法人の曙光園特定相談支援事業所へ移行した 2 名、同じく別事業所からの移行であるが、計画相談支援と特定相談支援事業所とが同法人であることに弊害を感じているという理由から、依頼を受けた２名の、計４名の支援を新たに開始した。

この相反する 2 つの方向性のケースを新たに受けたことで、同一法人の相談支援事業所が支援するメリットとデメリットを考えるきっかけとなった。

結論から先に言えば、全国スモンの会に関しては同一事業所が支援することで、利用者と家族も含め、「安心」をコーディネートすることができている。

身体状況の経過に伴う、ご本人とご家族の心理的な変化を、日々確認できる環境にあることで、療養の場や地域移行等、不安を伴うサービス変更に、即対応することが可能であり、関係者への連絡調整や、サービス提供事業者からの意見聴収についても、リアルタイムに対応することが可能である。

改めて、計画相談支援の職務とは何かを考えると、サービス等利用計画と定期モニタリング以外には、それぞれの事業所で方針があり、更に同じ事業所であっても、それぞれの相談員支援専門員で考えが異なる。

同一法人であることのデメリットが語られる時、必ず言われることは、「客観性が担保できない。」という点である。

確かにそれは大切な視点であるが、そもそも、相談支援専門員はご本人の意向をサービスに反映させることが職務であり、その限りでは、サービスを提供

する側にある事業所の都合や考えを、ご本人の意向よりも優先させるということはあってはならないことである。

そうした大前提があってもなお、「客観性」が問題視されるケースに注目してみると、事業所の理念や価値観が、当事者とその家族の考えよりも先行し、事業所の考えに当事者と家族が追随している様子に気が付く。

こうした状況は、支援者側そして当事者から気付くことは稀であり、第三者から指摘を受け、初めて認識するのであるが、そうした指摘をする方もされる方も大変なエネルギーを消耗する。

その結果として、状況が改善されれば良いが、指摘をする側とされる側だけでなく、指摘を受けた支援者と利用者の間に溝を作るという残念な結果になることが多々見受けられる。

ご本人の思いを最優先にしたいと働きかけようとする時、その思いを残らず拾うことは、言葉で言う程簡単なことではない。

何らかの障害の影響で、自身の思いや考えを正確に伝えることができない場合は特に、支援者の先入観を排除し、これまでの経緯や障害特性、そしてより多くの関係者から意見を聴取するなど、「客観的」な根拠を用いて、よりベストな状態について精査する必要がある。

また、ご本人が思いや考えを言葉として伝えることができたとしても、その発言の背景や、発言に至るまでの経過を、やはり「客観的」な情報をもって、慎重に分析しなければならない。

そうした「客観性」を担保するためには、情報は多ければ多い程有利であることは言うまでもなく、同一法人ということでデメリットとされる客観性に着目し、情報の質と量を追求していくことは、デメリットをメリットに転嫁することに繋がる。

今後も、できる限り多くの情報と意見を集め、日々の経過を丁寧に記録に残し、分析を重ねることに力を注ぎ続けていきたい。

そして、ご本人の意向を最優先にすることを遵守し、その意向は、確かな客観性をもったプランにまとめ、同法人のサービスを受けている利用者、外部の利用者と分け隔てなく、曙光園特定相談支援事業所の特長を最大限にいかした支援を提供したい。

（新規利用者まとめ）

・４名（内、グループホームアゼリア入居者２名、他事業所利用者２名）

３）計画支援終了

今年度の支援終了は５件。

幸いにもご逝去による終了はなかったものの、療養が必要になったことから、障害サービスの入所施設から療養病床に入院したケースが４件となった。

もう１件は、セルフプランへ移行するという初めてのケースであった。当事者は、同法人の曙光園からアゼリア、そして地域移行でステップアップを図り、地域定着も含めたフォローを５年間継続してきた。

一人暮らしで身寄りがないため、入退院の支援の他に、緊急時の対応を重ねてきたが、昨年の入退院時に、サービス事業所との連絡調整は自身でしたいとの要望があったため、思い切ってセルフプランに移行することにした。

疾患のため、車椅子を利用しているが、これまで、入浴時の見守り以外に日常生活は自立、行政への手続きや申請もご自身で行っていた。

セルフプランに切り替えるタイミングで、畳の部屋をフローリングにリホームし、脱衣所と浴槽の段差解消工事にとりかかっていたが、その後の業者への対応をはじめ、工事中の待機先として、グループホームアゼリアでの短期入所も自身で調整した。

そうした様子を見ると、それまで、身寄りがないという背景から支援者としての責任感を感じるあまり、必要以上に手を出し過ぎていたのではないかと思い直している。

しかし、これまで、何度となく難しい調整を迫られたきたことは事実としてあり、公的な支援では対応できない隙間を埋めてきた自負はある。

このセルフプランへの移行についての評価はこれからになるが、その評価には、前段の「客観性」に通じる問題を孕んでいることは確かである。

（終了ケースまとめ）

・曙光園施設入所支援から療養病床への移行　４件
・セルフプランへの移行　１件

４）支援の質を高める活動（研修、連絡会への参加）

今年は、積極的に研修へ参加するように努めた。

以下の研修には、曙光園施設相談員として参加した研修も含まれるが、そうした職種の垣根を取り払うことは、新たな認識を得るための大切な心構えになることを踏まえて研修に参加した。

多くの研修と連絡会に参加し、様々な専門職と関りを持つことで、それぞれの現場の事情を多少なりとも理解することができたことは、多職種と連携が求められる相談支援専門員としてのスキルアップに繋がった。

また、こうした機会で他の事業所と交流を持つことが、思わぬ機会で効力を発揮することは、これまで何度か体験している。

いずれにしても、研修には知識を得ること以上に得るものが多くあることを、改めて思い直した年であった。

（研修および連絡会参加報告）

- ６月　２日　高次脳機能障害者家族会りんく主催研修会
- ６月 24 日　小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会
- ６月 25 日、26 日　強度行動障害支援者養成（基礎研修）
- ７月　４日、　５日　強度行動障害支援者養成研修（実践研修）（リモート出席）
- ７月 10 日　小平市相談支援ワーキング　出席
- ７月 25 日　府中市あけぼの主催高次脳機能障害者支援勉強会出席
- ７月 21 日　東京都権利擁護研修（オンデマンド配信視聴）
- ８月 21 日　東京都権利擁護研修（Zoom）
- ９月　５日　地域移行促進コーディネートブロック会議出席
- ９月 19 日　アビリティーズケアネット福祉用具セミナー（Zoom）
- 10 月 10 日　北多摩北部地域高次脳機能障害者支援ネットワーク事例検討会
- 10 月 23 日　相談支援ワーキング　出席
- 11 月 11 日　小平市高次脳機能障害者支援担当者連絡会　出席
- 11 月 22 日　北多摩北部医療圏域高次脳機能障害者支援者連絡会研修会
- 12 月 13 日　４市合同支援ワーキング

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・統括施設長兼任）

2024 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、地域で暮らすまでには至らなかった。退居の方は 1 名のご利用者が身体の状況により入所施設へ入所、もう 1 名が昨年度末に高齢者施設へ移行された。

地域移行後には、期間を空けることなく短期入所を利用されていた方が 2 名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進めた。DM を 144 通送付。また、ご利用者家族からの紹介で新たに 8 名の新規短期入所者を受けることができた。

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実施していたが、ご利用者、関係者にご理解を賜り、光熱水費・日用品費の値上げをさせていただいた。引き続き、諸物価高騰（電気・ガス・水道・日用品）は上昇すると思われ、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きご理解を得ている。

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。

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、見学対応などは対面での面談方式で対応するように戻している。また、昨年同様、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は、地域で暮らすまでには至らなかった。退居の方は 1 名のご利用者が身体の状況により入所施設へ入所、もう 1 名が昨年度末に高齢者施設へ移行した。

新たな入居者を迎え、ご家族の元から独り立ちし、アゼリアでの生活は不安が一杯あったと思われます。他の入居者や職員との接し方や自宅との生活の違い、ご家族がすぐそばにいない寂しさなど不安がたくさんある中で、ご家族や計画相談、通所先の職員とも何度も連絡し合いながら自分らしい生活を送る取り組みをした。

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掛けるなど、ご利用者の意向を伺いながら行動範囲を拡げていけるように取り組んだ。

定期での行事は、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、正月の行事へ参加などに取り組んできた。

また新たな試みとして、駐車場にて花火を実施や地域の行事を見学するなど感染対策に留意して取り組んだ。

2024 年度　年間行事

2024年	
4月　1 日 27日	アゼリア開所記念　昼食会 パフェ作り
5月 12日	環境グリーンフェスティバル見学
6月　8日	近隣のショッピングでお買い物
7月 20 日	駐車場で　花火大会
8月 31日	納涼祭り（曙光園納涼祭参加）
9月 14日	館内で　エコバッグ作り
10月　5 日	館内で　シチュー作り　野菜を切るなど調理体験
11月	近隣のショッピングでお買い物（2日、30日）
12月　7 日	館内で　ビンゴ大会、クリスマスケーキ作り
2025年	
1月	曙光園正月行事参加（2日、3日）、1月11 日　初詣
2月　2日	無病息災を祈願して　恵方巻を食べよう
3月	館内で　紙芝居、絵本の読み聞かせ

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輌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、今年は８月に、利用者が 65 歳を迎える際の留意点について学んだ。

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新規のご利用者の受け入れをしてきた。

５月と６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退居によって、新規に入居となりご利用者数、利用率も上期は減少した。

知名度を上げる為に DM を 144 通発送。また、ご利用者家族からの紹介で新たに８名の新規短期入所者を受けることができた。

新規のご利用者が増加したことで、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。

特に強度行動障害のあるご利用者に対しての支援では、洞察力が必要になってくるため、支援力の幅が広がり、自閉症スペクトラム症、ダウン症の方等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。

２０２４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）	9	11	10	9	11	12	13	14	15	12	16	11	143
利用日数	69	88	73	77	85	95	90	90	104	90	105	100	1066
利用率　（%）	57.5	71.0	60.8	62.1	68.5	79.2	72.6	75.0	83.9	72.6	90.5	80.6	72.9

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	8	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	62.3	61.7	59.7	63.3	62.9	65.3	69.8	66.9	67.6

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22日	建物全体	火災	通報 その他	施設職員	建物内 火災設備等の確認･理解 火災報知器通作動システム 消火器、スプリンクラー設備など
5月20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17日	建物全体･地域	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22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。 消火器の設置場所を確認。1階台所の出火想定。 消火訓練。（消火器持参）
8月25日	建物全体	地震	その他	入居者 施設職員	災害体験 備蓄している非常食の試食。 施設内にある防災グッズ体験。
9月23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、感染症対策備品等の確認。 備蓄場所、備蓄量の確認。
10月13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	消防体験 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。
11月18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23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20日	1階食堂	火災 地震	通報 避難	施設職員	災害発生時の避難誘導体験 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23日	建物全体	火災 地震	避難	入居者 施設職員	避難体験 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26日	建物全体	地震	その他	施設職員	災害時のライフライン確認 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。