

2025 年度

(令和 7 年度)

事業報告



社会福祉法人
全国スモンの会

2025（令和 7）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	18
4. 法人職員体制	19

障害者支援施設 曙 光 園

1. はじめに	21
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	49
5. 調理部	58
6. 事務部	70
7. 防火・防災対策	72

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	74
------------------	----

グループホーム アゼリア

1. はじめに	78
2. 防火・防災対策	83

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

理事長の職に就き、3年目を終えるにあたりご挨拶申し上げます。

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をこれまで経験したことを基礎に充実を図った一年でした。

年度目標・目的に対して活動する中で、多少色々な暗礁に乗り上げたことがありましたが、就任三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、今年度を終わることが出来ますことに心からお礼申し上げます。

今年度を終わるあたり、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時勢に合わせて、見直しを行ってきました。

また弱みを見直し改善に取り組んだことで、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。

予定していた大きな改修工事は、曙光園の給排水配管工事を施工する予定でしたが、調査のみ実施し、改修工事に対して色々と段取りが必要になる事が判り、工事施工までには至りませんでした。

安定した運営を継続する為にも、曙光園の給排水配管工事を数年で段階的に施工することで曙光園の大規模な工事は、ほぼ完了する予定になります。

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、アゼリアの利用者調査を三年に一度受審から毎年受審に切り替え今年の三月までに、2拠点更新をすることが出来ました。

今年度は地域貢献の一環として国の政策に従い、地域公益活動推進会議（４回／年）の開催、実践の取組が定着しました。

また昨年暮れに答申が発令された、地域連携推進会議の要綱を策定し、会議を３月までに２拠点で開催いたしました。地域の障害当事者、家族、地域住民、企業、教育機関、行政と共に、協働・共創できるコミュニティの力を底上げし、地域に必要な不可欠な存在になるようことを目指し今後も活動していきます。

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、今後に活かせるように積み上げ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。

今年度も色々に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

2025 年度は、理事・監事、評議員、評議員選任・解任委員についても改選を行い、地域活動で活躍している方々、障害当事者、及び障害のある子どもをもつ家族など、多彩な人材を、新に理事・評議員・監事に迎え入れることができたことは、大きな収穫であった。

このことは、地域連携を強化し、地域の新しい鎮守的役割をめざす法人にとっては、重要な布石となったと考える。

機関運営に関しては、これからも次の世代交代を念頭におき、ジェンダーバランスを考慮し、障害当事者など多くに人材を確保し、時代の流れを注視しつつ、ダイバーシティの実現に対応できる体制を確立していく。

岸部正宏が三代目理事長に就任し、3年が経過し、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、ガバナンスに加え、リーダー層研修やオンライン研修など、これまで以上に充実を図ることができた。

多機能型通所作業所の設立に向けて、東京都への申請など、将来の法人経営への大きな一歩を踏み出すことが出来た。

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」となっている。

「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」「パターンリズムの問題点」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ているが、職員それぞれの考え方が「医学モデル」から「社会モデル」へ移行することの難しさを痛感した。

これまで以上に、ご利用者だけでなく、地域の障害当事者、家族、地域住民、企業、教育機関、行政と共に、協働・共創するため、地域コミュニティの中心（新しい鎮守）として地域公益活動推進会議と地域連携推進会議を設置した。

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であり、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ートしていくこと（コンシューマーコントロール）、これを大きな目標に掲げ、豊かなサービス提供に取り組むことを目標に掲げてきたが、十分な展開はできなかった。

機関運営

2025 年 6 月の改選以降、理事 7 名 監事 2 名 評議員 9 名の体制でスタートしたものの、理事 1 名が健康上の理由で辞任、その後新たに理事 1 名を迎えた体制となっている。任期は、理事は 2027 年度 6 月予定の評議員会終結の時まで、評議員は 2029 年度 6 月予定の評議員会終結の時までである。

2025 年度の改選では、理事には、地域で障害のある子どもへの支援活動をしている方、障害当事者でありインクルーシブ社会への造詣が深い大学教授が就任され、評議員は、障害のある子どもをもつ家族、地域の知的障害のある子どもの親の会のメンバーと地域の若手飲食店経営者にも就任いただいた。

多彩な人材を、新たに理事・評議員・監事に迎え入れることができたことは、大きな収穫であり、今後、地域連連携を強化し、地域の新しい鎮守的役割をめざす法人にとっては、重要な布石となったと考える。

将来を見通し、新規事業の展開など、理事・評議員について増員も検討した。役員・評議員においてジェンダーバランス、障害当事者等に考慮し、ダイバーシティ時代に対応できる人材確保を図る。

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。今年度も引き続き、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するという目標を実現するためには、「医学モデル」を基本とした支援が中心であり、社会福祉法や障害者差別解消法の理念である「社会モデル」を基本とした支援を具体化するために、新たな展開が必要である。

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、2025年度は、昨年度の外部相談担当2名は留任したが、昨内部相談窓口担当は、ハラスメントアンケート調査の結果を尊重し、事務局長1名から部長級3名体制に変更した。

相談窓口担当へハラスメントの訴えが徐々に散見されるが、正式な相談に至るまで至っていない。2026年2月～3月に実施したハラスメント調査は、2026年4月に結果が出る予定である。調査結果を総括し、ハラスメント防止施策の情勢を的確に捉え、新たな方向性を見出し、2026年度の具体的な取り組みに反映させたい。

BCP（事業継続計画：新型コロナウイルス感染症対策含む）委員会の取り組み

2024年度にBCP委員会を設立し、2025年度から本格的運用を開始した。委員会は3ヶ月に1回（5月・8月・11月・2月）に開催し、自衛消防訓練等を通じて、災害時・非常事態におけるご利用者の生命を守るために、また、地域の防災拠点として役割を果たすために、職員の意識改革・労働条件を整備し、避難生活による疾病・障害の重篤化防止の取り組みを強化してきた。

2025年11月、総合防災訓練実施に合わせて、災害時や非常事態に必要な物品（飲料水・食糧・衛生用品・日用品など）の管理、非常用発電設備の点検・訓練、通信機器の整備、非常用トイレの整備、ゴミ処理等についてのチェックを行い、ストックの更新をしたが、長年更新できていないものが多く、日常的に確認し、ローリングストックへの取り組みを強化した。

感染症対策については、現場主導での取組みを強化し、非常事態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。

2025年10月、曙光園において、無症状の新型コロナ罹患により、職員ご利用者含めて38名が感染するクラスターが発生した。罹患者の全ての症状は軽く、感染から陰性確認までの期間は、3日間1名 4日間4名 5日間9名 6日間10名 7日間6名 8日間1名 9日間5名 10日間1名 13日間1名 平均6.3日間であった。これまでの経験を活かした速やかな対策を実施し、14日間で収束することができた。新型コロナウイルス感染症は、弱毒化したことで無症状のまま感染が拡がるという新たな対応が必要になってきた。ご利用者の体調を十分に考慮し、病院受診・外出等について細心の注意を図ることに心掛けた。

2025年11月には、地域住民の皆様呼び掛け、小平消防署小川出張所の

協力により総合防災訓練を実施したが、雨天のため、残念ながら、地域住民の皆様には参加いただけなかった。

地域公益活動推進委員会

2024 年に設置した地域公益活動推進委員会を、2025 年度から、4 月、7 月、10 月、1 月の年 4 回開催した。今年度は、小平市地域活動推進連絡会（小平市社会福祉協議会）の提案があるフードドライブについての取り組みとして、月 1 回食糧等を回収し、社会福祉協議会へ届けてきた。法人としての地域公益活動への取り組みを重視し、新規事業の多機能型通所施設の事業計画にも、地域公益活動を盛り込んだ。

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）である。ほかにオブザーバー参加として顧問社労士が毎回出席できており、2025 年度も継続できた。

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産業医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継続できた。

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～）開催している。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み、心身ともに健康な職場環境の確立に努めた。

新規事業への取り組み

（１）居宅支援・重度訪問事業

法人の新規事業について、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、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、事業計画を撤回することを勧められ、2024年8月理事会において撤回を決議した。

これらの事業は今後、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く予定である。事業所として予定していた曙光園職員宿舎302号室は、先に改装を終え曙光園・法人の事務所として活用している。

（２）介護職員初任者研修（公益事業）

当法人では人材確保の観点から、介護職員初任者研修（東京都福祉局の「介護員養成研修」に位置づけられるもの）の開講を計画し、その事業開始に必要な定款変更（「公益を目的とする事業」を定款に記載する）については、2022（令和4）年1月31日開催の第108回評議員会（※決議の省略）において承認されていた。

しかし、その後、複数中堅職員の退職などによって、実際の事業開始に先立つ人員上の問題が生じており、介護職員初任者研修の開講についてはその目処が立たない状態が続いた。そのため、本件については2024年理事会において一時撤回を決議したが、法人として「人員配置と現状の福祉情勢を鑑み、一時撤回するが、情勢を見極めた上で必ず展開する」方針を確認し申請を予定していたが、新規事業申請に追われ、取り組むことができなかった。

（３）多機能型通所事業所

多機能事業所開設にむけて、2024年5月に「令和8年度障害者（児）施設整備補助事業（令和7年度補正予算枠）」にエントリーし2025年6月に事業計画書を東京都へ提出し、同年9月に補助協議書を東京都から国に提出した。昨年度申請予定が、資材等の高騰により申請を見送った経緯もあり、建物を「二棟 二階建」より「二階建1棟 平屋1棟」に図面を変更し建築予算の圧縮を図った。

東京都への補助金申請が1年延びたことにより、地域の農業経営者や小平市・多摩地域における農福連携関係者との信頼関係を構築し、多くの情報を得ることができた。就農登録するのではなく、農家との信頼関係を培い、農家の手伝いを基本とした農福連携の形態での取り組みを進める方針を確認し、多くの情報と地域との関係づくりを進めることができた。

2025年度は、2024年同様に地域の農家の許可を得てイチジク・みかんのドライフルーツ作製に実験的に取り組み、農家が自主的に栽培収穫した島唐辛子をいただき乾燥させることができた。

実験的食品加工の取り組みを強化し、地域の農家と将来に向けてどのような

協働・共創ができるのか、具体的協議を行っている。

農福連携からの食品加工品（チリペッパーソース熟成・充填、ドライフルーツ製造、野菜真空パック等）作業内容の具体化を図り、作業プログラムの作成を進めた。

チリペッパーソースボトルづくりは陶芸講師や型作りを専門業者に協力を仰ぐことができ、アクセサリーについては、ジュエリーデザイナーが試作品を作製し講師として協力してもらえることになった。また、メディア活動については、動画制作・配信などの情報を得て、専門家の協力も得ることができた。パッケージなどのアイディアをいただき、製品の方向性がみえてきた。

2025年12月～2026年1月には、地域の特別支援学校6校を訪問し、新規事業としての多機能型通所施設の概要を説明し、2026年度の現場実習について意見交換を行い、2027年5月開所については、各校とも高い関心があるという感触を得ることができた。

2026年度の現場実習、2027年度に特別支援学校の卒業生をご利用者として向かい入れる基盤作りに取り組むことができた。

中長期計画

法人は、日々変化する社会福祉情勢に対応するために、情報収集・分析を行い、若い世代に引き継ぐための中長期計画の策定が必須である。計画策定については、法人幹部がたたき台を作成し、法人の将来を支える職員自らが中心になったプロジェクトチームにより、策定するべきであるとする。

今まで当法人が、地域と開かれた関係性を十分に構築出来なかったことを総括し、基本理念や建物構造が地域に開かれ、障がいのあるなしに関わらずお互いが社会の一員として出会い、お互いの多様性を尊重し、微力ながらSDGs持続可能社会の実践モデルを追求したいと考える。

法人としては、地域生活に必要な支援を提供することを重視し、医療やリハビリテーションにより機能的障害を軽減するという医学モデルだけでなく、社会モデルへの支援体制の移行を図っている途上であり、中長期計画の中で具体的施策を追求したい。

また、人事・給与を含めた働き方改革についても、将来法人の継続的運営ができるシミュレーションを幹部と若い世代を一緒に行えるよう、プロジェクトチームを今年度内に設置する予定であったが、新規事業申請等に追われ、対応する時間がなかった。

経理

現在当法人の経理部門は、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ものの、兼任する副施設長としての現場管理と経理事務の負担は大きく、業務量の増大という課題が今年度も解消できなかった。

急務とされていた事務部業務の人材確保については、2024年4月に1名の新卒事務員が入職しているものの、未だ業務量の偏在は解消できていない状態が継続しており、事務部としての経理業務の負担軽減を目指し取り組みを今後も強化していく。

人事

(1) 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。

全国の介護職有効求人倍率は、介護職の有効求人倍率（2025年秋頃）：介護関係職種は、全職業平均（1.18倍程度）を大きく上回る3.71倍（2025年9月時点）であり、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し職に繋がらない状態が続いているが、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、入職者を確保できた。先ずミッションを持った働きがいのある仕事であること、ライフワークバランスを配慮した健康優良企業であること、ハラスメントを許さない理念を実践した風通しの良い職場であることなどをPRして人材確保に努めたい。

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。2022年1名が家庭の事情で退職し、2025年に1名退職し、現在3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きた。現状においては「特定技能1号」の在留資格は最大5年間であるため、彼らを常勤職員として採用することが出来ない（所謂「無期転換」ができない）。そのため、有期雇用契約職員就業規則を改正し、労働条件・サービスを限りなく常勤職員と同等の資格をする「特定技能1号外国人職員」という制度を定めている。

2022年に入職し実務経験3年を満した外国人1名が、2026年1月の第38回介護福祉士国家試験を受検し見事合格した。次年度は、介護福祉士登録後に在留資格を特定技能1号より「介護」に切り替え、引き続き就業の予定である。さらにもう1名の特定技能1号外国人職員が2027年1月の受験に必

要な実務経験要件を満たす見込みである。今後も特定技能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。

日本政府は 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。そのため、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いる。介護分野の特定技能 1 号については、介護福祉士国家資格を取得しなければ、5 年間で在留資格の更新が出来なくなる。2024 年度から、介護福祉士国家試験受験をめざす特定技能 1 号職員にオンラインセミナーにて毎週学習機会を保证している。今年度は、学習機会を充実させ、より多くのネパール人職員の在留資格が継続できるように取り組みを強化してきた。

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た「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、30 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する体制に移行した。現在は法改正があり、報告は 1 年に 1 回になったが、3 カ月に 1 回の面接は継続し、2025 年度も充実を図り、ネパール人職員の本音が、これまで以上に聴けるようになり、順調に機能をしてきた。

(2) 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、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。

2025 年度から評価基準を、考課①考課②の職員自身による選択制を導入した。考課①はこれまでの同じ評価方式で、主任級以上と希望する職員を対象とし、考課②は、考課①を簡易にした評価基準であり、将来の管理職等をめざすのではなく、現状のワークライフバランスを大切にする職員が利用しやすい制度とし

た。また考課①と考課②は職員に希望があれば、年度内において変更できる柔軟な制度とした。

人事考課制度について学習するため、法人本部として社労士にアドバイスを求め、現状のシステムのマイナーチェンジを図ってきたが、今年度の変更により職員から意見を求め、意欲的に業務に取り組める評価方法について追求する必要がある。

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、小野寺和子常務理事（曙光園施設長兼任）を中心に、勤怠管理・源泉徴収をマネーフォワード社によるスマートフォン管理システムへ移行してきた。当初は混乱もあったが、職員にも定着し、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ることで、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、障害のある職員が働きやすい職場を目指してきた。今年度も継続する。

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は、障害当事者の合意形成など十分な対応ができていない。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に心がけた。

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、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 3 名となっている。出入国管理庁への定期的な報告については、今年度より法人独自での支援体制を導入し、定期報告・就労ビザの電子申請な効率化を図ってきた。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の充実を図ってきた。

2018 年度以降、自動車通勤規程により、対象職員に自動車通勤使用登録兼誓約書（運転免許証・自賠責保険・任意保険の写し）の提出を義務づけている。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。

情報セキュリティ

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

曙光園運営開始以来の書類を法人として分類整理し、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。今後も内部統制・書類保存のルールを見直し、SDGs の観点からもペーパーレス化を図ってきた。

職員研修

社会福祉法人全国スモンの会の理念と基本方針を理解し、社会情勢を的確に捉え、現場の実践に反映できる職員を養成するために、積極的に研修への参加を図ってきた。

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きた。

職場内研修（木鶏会）は、法人本部が、毎月、障害者問題等の新聞記事を障害のある人が置かれる現状や優れた実践例や障害当事者の意見などを課題文とし提供し、感想文を提出してもらっている。

正規・準正規職員に対して福祉情勢に関する課題文は、職員それぞれの価値観や仕事へのモチベーションなどに刺激になったと思われる。今年度は、法人本部が現場と相談しながら、ご利用者と職員と一緒に学べる企画を実施する予定であったが、十分な取り組みはできなかった。

毎月の職員会議では、例年同様各部持ち回りで、OJT の一環としてのミニ研修（15 分間程度）を 1 年通じて開催を図ってきた。今年度のミニ研修は、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、昨年度からは、東京都社会福祉協議会より、それぞれ 1 回に縮小された。今年度はこれに変わるオンライン研修を実施する予定である。

社会福祉法人名護学院（沖縄県名護市）との交流研修については新型コロナの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きた。

部長級以上には、生産性向上のためのリーダー研修（6 回）を実施した。

法人施設の維持・営繕・防災

開所後 43 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・消防設備の劣化は、今年度、検査を実施し、現状の設備を利用しつつ、補修できる工法を追求し、近い将来修繕に取り組む予定である。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。

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するとともに、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、今後とも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」として、東京都からは事業として認められなかった。公益活動についてのグループホーム利用範囲が緩和されれば、という大きな課題があるが、機材の活用方法についての検討を開始している。

尚、2026年3月末で、法人本部はアゼリアの2階から職員宿舎302号室へ移転したため、2026年度は協力方法の見直しが必要である。

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年度以降年に数件というペースではあるが相談をうけている。今年度は、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。

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と考え。定期刊行物「曙光」をはじめとする多くの資料については、立命館大学からデジ

タル化について提案を受け、2024 年 9 月に大学教授らが来園し、資料を確認し、10 月に法人から立命館大学 RISTEX 事務局へ送付し作業に入っている。作業が終わり次第、大学関係者を協議し、法人の土台となった被害者団体である「全国スモンの会」の歴史を残していく大切な一歩としたい。

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	2025 年 6 月 15 日（日）	10 時
	2026 年 3 月 22 日（日）	10 時

定例理事会	2025 年 5 月 18 日（日）	10 時
	2025 年 10 月 19 日（日）	10 時
	2026 年 1 月 18 日（日）	10 時
	2026 年 3 月 8 日（日）	10 時

評議員選任・解任委員会		
	2025 年 4 月 29 日（火）	10 時

臨時評議員会	
	2025 年 8 月 20 日
	2025 年 10 月 28 日

臨時理事会	
	2025 年 4 月 11 日
	2025 年 6 月 15 日
	2025 年 8 月 3 日
	2025 年 8 月 26 日
	2026 年 3 月 23 日

広報活動

(1) ホームページのリニューアル

運営施設 曙光園、グループホーム アゼリア、法人本部のホームページは2023 年度に大幅なリニューアルを実施し、暗号化通信等のセキュリティ面のアップデートを行うとともに、携帯電話等のモバイルデバイス等によるアクセスにも対応した。ホームページについては各担当者による定期的な更新を行っている。

2025 年度は、今後の新規事業に向けての準備、また事業展開を見据えた求人活動などで「広報」の役割が重要となった。このため、広報委員会を毎月開催し、ホームページの定期的な更新や、以前より定期的に更新している運営施設曙光園の公式ゆるキャラ®「しょこうくん」によるSNS（ソーシャル・ネットワーキングサービス）上での活動などを通じて、積極的な法人・施設の情報公開に努めた。

(2) 定期刊行物『曙光』の発行

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

No.474 （2026 年 1 月 1 日発行）

「曙光園だより」の発行

運営施設 曙光園における毎月の行事等を紹介する「曙光園だより」を毎月発行し、おもに各利用者ご家族等に配布する。主任会議を構成する各部署の主任・主査が指導し、担当正規職員（役職にない者）が輪番で編集の任にあたる。

3. 補助金・助成金の受給

- 令和 7 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） 67,399,000 円
- 令和 7 年度東京都障害福祉サービス等職員居住支援特別手当事業補助金
（東京都居住支援特別手当事務局） 5,267,000 円
- 令和 7 年度障害福祉人材確保・職場環境改善事業補助金
（東京都福祉局） 2,612,885 円
- 令和 7 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 7 年度障害者支援施設物価高騰緊急対策支援金
（（株）メディアワークス（東京都福祉局委託）） 1,905,135 円
- 令和 7 年度東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業補助金
（東京都福祉保健財団） 1,512,000 円
- 令和 7 年度障がい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事業推進担当） 1,580,000 円
- 令和 7 年度小平市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事業推進担当） 900,000 円
- 令和 7 年度小平市事業者物価高騰応援金
曙光園 30,000 円
グループホーム アゼリア 30,000 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	⑭ 法人経営会議	月 1 回
② 個別支援計画会議	随時	⑮ 安全衛生委員会	月 1 回
③ 生活支援部会議	月 1 回	⑯ 虐待防止委員会	月 1 回
④ 事故防止委員会	月 1 回	⑰ 身体拘束適正化検討委員会	年 1 回
⑤ アクティビティ会議	月 1 回	⑱ 権利擁護委員会	年 1 回
⑥ 環境美化会議	月 1 回	⑲ 感染症対策会議	随時
⑦ サービス向上委員会	月 1 回	⑳ 広報委員会	月 1 回
⑧ 給食会議	月 1 回	㉑ BCP 委員会	年 4 回
⑨ HACCP 検証委員会	年 2 回	㉒ 全国スモンの会地域公益活動 推進委員会	年 4 回
⑩ リハビリ健康部会議	月 1 回	㉓ 事務連絡会	月 1 回
⑪ 福祉用具会議	月 1 回	㉔ 地域連携推進会議	年 1 回以上
⑫ 主任会議	月 1 回		（2025 年度より開催）
⑬ 部長級会議	月 1 回		

法人職員健康診断

法令上、年 1 回の受診が必要な職員 55 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 18 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

2026 年度末における法人全体での職員数は、常勤 42 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 33 名の計 75 名である。なお、年度始めの 4 月 1 日においては、常勤 44 名（同上）、非常勤職員 33 名の計 77 名であった。

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	44	33	77	57.1%
5月	44	33	77	57.1%
6月	45	31	76	59.2%
7月	45	31	76	59.2%
8月	44	32	76	57.9%
9月	44	32	76	57.9%
10月	43	30	73	58.4%
11月	42	34	76	55.3%
12月	42	33	75	56.0%
1月	42	34	76	55.3%
2月	42	32	74	56.8%
3月	42	33	75	56.0%

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

これまで、毎年、ほぼ同じ内容の計画を踏襲してきたが、理事長も変わり、時代も変わる中、今年度の曙光園の事業計画は一言で「継承と存続」とし、この1年間、特に力を入れた。

40年以上前、法人設立時、時代を先取りし、定年70歳制度を導入していた当法人ではあるが、時代が追い付いてきた感がある昨今、単純に定年を70歳と型にはめるのではなく、働きたい方が80歳に到達しても、なお働き続けることが出来るような、柔軟な勤務体制を整備することにより、実際、現在最高齢の職員の方は82歳であり、下は17歳からと、年齢、性別また障害の有無を問わず、あらゆる方が働きやすいような職場環境づくりを数年前から取り組んでいる。健康経営にもさらに力を入れ、労務体制を整備した1年であった。

昨年に引き続き、経済産業省の「健康経営優良法人2026 ネクストブライト1000」と、合わせて今年から「食育実践優良法人2026」の認定も受ける事が出来た。

法人が発展する為に、またご利用者に、より質の高いサービスを提供する為に働く人が定着し、成長して行くことで初めて組織として継承と存続が出来る。ICTの活用、事務業務関係のクラウドによる一元管理システムの活用や、健康経営関連の取組と各称号の取得。企業型確定拠出年金の導入や福利厚生のアウトソーシング、また女性が家庭と仕事を、出来る限りストレスなく両立できるような柔軟な勤務形態の仕組みづくりを引き続き取り入れて来たことにより、今年度も私傷病による労務継続不能な体調不良者と事業独立による離職者が3名ほどいたものの、働きやすさを感じてくれ、新たに入職した職員も複数名おり、更に職員の定着率を上げることが出来た。おかげ様で、職員の平均勤続年数は8年となった。ありがたいことに、当法人は職員の紹介で入職される方が多く、人材不足での悩みは少ない為、引き続き、この環境を守っていきたい。

「曙光園」を「継承」し「存続」させるために、古い常識に囚われることなく、ご利用者も職員もいきいきと心身ともに健やかに活躍し生活して行けるように種をまき、土台を作ることに努めた1年であった。

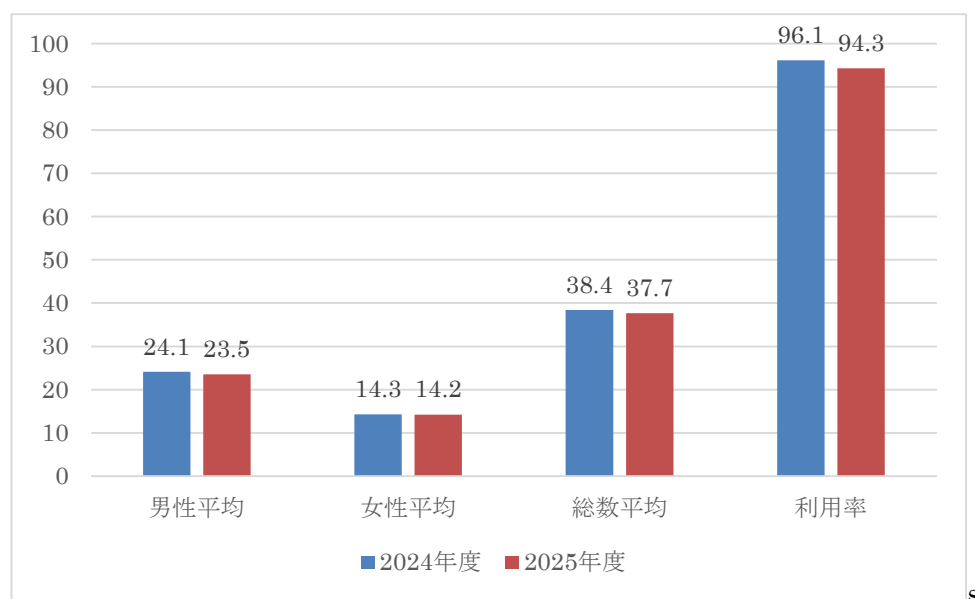
ご利用者に関してはコロナ禍で滞っていた地域移行や外出行事、また外部の方々の受け入れやご家族の面会等についても、少しずつではあるが以前の状況を取り戻すことが出来た。しかしながら 10 月に再びコロナによるクラスターが起き、今回は最初に感染したと思われる方が発熱もなく、軽い風邪のような症状であったため、発見が遅れ、職員による自発的検査による報告があった時点で、既に 15 名のご利用者が抗原抗体検査陽性と言う事態になっていた。その後、ご利用者、職員併せて 38 名が感染。保健所や東京都にも報告。感染症の怖さを感じ知った。本件も踏まえ感染症の為の BCP を見直し、再び起きないように防止することは勿論だが、万が一起きた場合、速やかに効果的な対応が出来るよう、対策に努めた。また、その後、ご利用者複数名に感染した「はやり眼」も発生し、「コロナ」や「インフルエンザ」等だけではない、各種感染症について、学ばなければならないと感じた。

その他、今年度はコロナ以降数年ぶりに地域移行をするご利用者をご支援することが出来た。また新しく、短期入所を継続的にご利用頂け、入退所も活発になり、再び循環型施設の機能を果たせるようになった。

★ご利用者の状況（2026 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)
2025 年度人数 (名)	0	0	5	4	4	10	5	2	0	4	2	62.9
2024 年度人数 (名)	0	1	4	3	5	9	5	2	2	3	3	64.7

ご利用者の移動方法別人数

	2025年度末 人数(名)
自立歩行	0
杖歩行	1
車椅子 自走	15
車椅子 介助	20
合計	36

- ・ 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、2025 年度末ではご利用者 36 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（2025 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2025年度末 人数（名）
東京都多摩地区	14
東京都特別区	21
東京都島嶼部	0
東京都外	1
計	36

障害等級内訳

障害等級 （総合等級）	2025年度末 人数（名）
1級	23
2級	11
3級以下	2
計	36

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
（2025 年度末現在） ※重複障害のケースがあるので、人数の合計はご利用者総数と一致しない

障害に至った病名・症状名	人数
脳性麻痺	9
脳出血	8
脳挫傷	5
（疾患・疾病）	5
くも膜下出血	3
脳梗塞	2
急性硬膜下血腫	2
脳症	2
急性硬膜下血腫	2
（外傷）	2
スモン	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
脊髄の疾患	1
頸椎損傷	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	6
左上肢機能の著しい障害	1
左上肢機能障害	1
左下肢機能全廃	5
左下肢機能の著しい障害	1
左半身麻痺	1
右上肢機能障害	3
右上肢機能の軽度障害	1
右下肢機能全廃	2
右下肢機能の著しい障害	3
右下肢機能障害	3
右半身麻痺	1
両上肢機能の著しい障害	2
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
移動機能障害	2
聴力障害	2
言語機能喪失	2
言語機能障害	1
両視神経萎縮	1
下肢弛緩性麻痺	1
心臓機能障害	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（2025 年度末現在）

交付地別ご利用者数

交付地	2025年度末 人数（名）
東京都多摩地区	1
東京都特別区	2
東京都島嶼部	0
東京都外	0
計	3

※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	2025年度末 人数（名）
1度	0
2度	0
3度	0
4度	3
計	3

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	2025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	2025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。

2025年度末平均	2024年度末平均
5.41	5.38

曙光園における 2025 年度内入退所者、短期入所ご利用者の一覧を以下に示す。

2025 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	脳性麻痺による+・脊髄の疾患による・体幹機能障害、聴力障害	2 級	将来の自立（一人暮らし、またはグループホーム）をめざし、施設のリハビリに取り組むため	5 月 1 日
2	男	60	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能全廃】	1 級	リハビリおよび日常生活自立の訓練を通じ、将来一般就労の可能性を含めた地域移行をめざすため	5 月 30 日
3	男	61	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能全廃】	1 級	衛生面の自己管理などを通じ、将来地域での生活（一人暮らし、またはグループホーム）をめざすため	6 月 1 日
4	男	53	脳梗塞による上肢機能障害【右上下肢機能全廃】、下肢機能障害【右下肢機能全廃】	1 級	リハビリおよび日常生活の訓練を通じ、将来地域での生活（グループホームへの移行）をめざすため	2 月 1 日

2025 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	63	くも膜下出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【両下肢機能全廃】	1 級	消化管穿孔による容態急変のため入院先の病院で逝去	4 月 1 日
2	女	88	脳出血による右半身麻痺【右上肢機能障害】、【右下肢機能障害】	1 級	入院先で浸潤性乳がんの診断があり、介護保険サービスへの移行のため退所	7 月 9 日
3	男	62	運動機能（上肢）（下肢）【上肢・下肢機能障害】	2 級	三鷹市内の都営住宅で一人暮らしを始めるため退所	1 月 30 日
4	男	76	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能全廃】、聴力障害（混合性難聴、感音性難聴）	1 級	肺炎のため入院先の病院で逝去	3 月 8 日
5	男	67	脳出血による右上肢機能障害および右下肢機能障害	2 級	入院が長期にわたり、退院（曙光園への帰園）見込みがたたないため	3 月 31 日

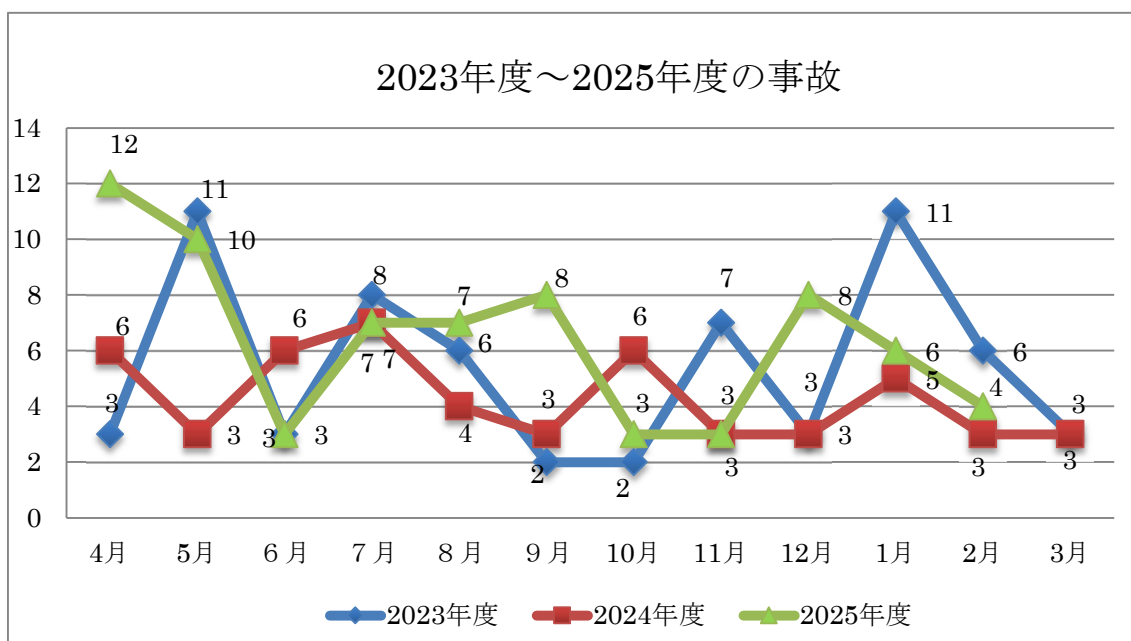
2025 短期入所ご利用者

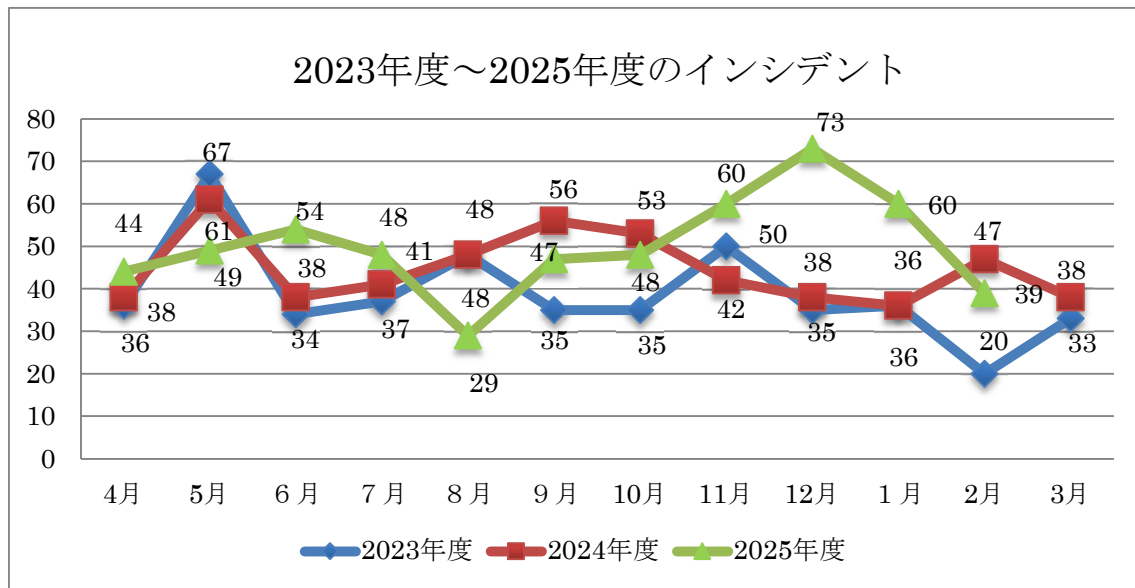
番号	性別	年齢	身体障害者手帳における障害名	障害総合等級	短期入所利用理由	利用期間
1	男	61	脳性麻痺による・脊髄の疾患による・体幹機能障害、聴力障害	2 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※5 月 1 日より施設入所	（2025 年 3 月 6 日）～ 4 月 30 日
2	男	60	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左上肢機能全廃】	1 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※5 月 30 日より施設入所	5 月 7 日～ 5 月 9 日

3	男	61	脳出血による上肢機能障害【左上肢機能全廃】、下肢機能障害【左下肢機能全廃】	1 級	施設入所希望に伴うマッチングのための利用 ※6 月 1 日より施設入所	5 月 14 日～ 5 月 31 日
5	男	59	脳性麻痺による両上肢機能障害、両下肢機能障害	1 級	今後グループホームへの入居を念頭に置いたうえで、施設入所の体験を積むため	2 月 26 日～ 2 月 28 日・ 3 月 18 日～ 3 月 21 日 ※4 月以降も 予定あり
6	女	60	疾患（脳炎後遺症）による獅子体幹機能障害、難治性てんかん	1 級	介護者の緊急入院による緊急ショートステイ	7 月 2 日～ 7 月 29 日
	（その後曙光園短期入所を継続的に利用：8 月 17 日～8 月 23 日・9 月 21 日～9 月 27 日・11 月 9 日～11 月 16 日・12 月 14 日～12 月 21 日・1 月 11 日～1 月 18 日・2 月 15 日～2 月 22 日・3 月 8 日～3 月 15 日）※4 月以降も予定あり					

事故・インシデントの件数

2025 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、ご理解を戴けるよう努めた。

この懇談会における苦情・ご意見の内容は「社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について」（厚生省(当時)2000年6月7日障第452号）に従い、個人情報に関するものを除き以下「懇談会における毎月の苦情・ご意見と、その解決に向けての取り組み」として記載した。

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の実施している。

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

※ 2026 年 1 月は 0 件。

2025 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
スロープのガムテープが剥がれているところがあるので、貼り直してほしい。	貼り直しを行いました。
工場見学のようなイベントをして欲しい。	行事担当の職員にお伝えします。

2025 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
共同トイレの洗面台が濡れている時がある。	定時に職員による拭き取りを行っています が、入室した際、濡れたり汚れていたら清 掃致しますので、共同トイレにあるコール で職員を呼んでいただきますようお願い致し ます。
共同トイレについて、照明点灯無しで、札 も空室になっているが扉が閉まっているこ とがよくある。開けて良いか分からないこ とがある。	強く扉を閉めると反動で扉が閉まってしまう ことがあります。ご利用者同士のトラブ ル防止の意味でも、職員を呼んでいただき ますようお願い致します。
1 階共同トイレのカーテンが扉の裏に隠れ ていることがある。	注意書きを行い、気付いた際は直しており ますが、もしご使用の際カーテンが隠れて いましたら、職員を呼んでいただきますよう お願いいたします。
便座や便座下の床が尿等で汚れていること がある。綺麗にしてから退室してほしい。	職員が支援に入った際は、その都度清掃し ておりますが、ご使用の際に汚れがありま したら、清掃致しますので、職員をコール で呼んでいただきますようお願いいたしま す。

2025 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
洗濯物について、洗濯機が空くまで部屋で待機するよう職員から声掛けを受け待機していたが、その後洗濯機が空いてもしばらくの間声掛けをしてもらえなかった。	今後このようなことが起こらないよう、職員に掲示板にて周知いたします。

2025 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
共同トイレの床に雑巾が置いたままになっていることがある。	今後、このようなことが無いように支援員に周知いたします。小便器については、尿の飛び散りが見受けられるため、衛生面の配慮として車椅子に邪魔にならない範囲で雑巾を敷いて対応しております。
2階共同トイレでドアを開けたまま排泄している人（別のご利用者）がいた。やめてほしい。	ご本人に確認いたします。また今後、そのような状況に直面した際には、直ぐにその場を離れ、職員に声を掛けてください。

2025 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
洗濯機や乾燥機に入っている洗濯物を終わったら早く回収してほしい。	ご不便をおかけして申し訳ありません。洗濯物の回収は順番に行っており、すぐにすべて回収することは難しいのですが、可能な限り早めに対応できるよう努めます。
トマト料理が多い。	実際の献立ではトマト料理はそれほど多くないのですが、好みは人それぞれですので、今後の参考にさせていただきます。
同じ部屋の人がうるさいと思うが、寝れるので気にしない様にしています。	ご迷惑をおかけして申し訳ありません。同室者同士、可能な範囲でご配慮いただけると助かります。

2025 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
防水シートが無くなって一か月经つけれど、まだ見つかってない。	このたび、ご利用者の防水シートが返却されていないとのこと指摘を受け、施設内の保管場所であるリネン庫を確認いたしましたが、現在のところ見つかっておりません。誠に申し訳ございません。他のご利用者のお部屋に誤って返却された可能性もございますため、引き続き確認を進め、見つか次第速やかに返却させていただきます。
共同トイレのところで、看護か支援員か分からないけど、〇〇様の浣腸が終わったとか、出ましたとか話していた。私ならそんなこと言われたら嫌だ。	ご不快な思いをおかけし、誠に申し訳ございませんでした。業務上必要な伝達であったとはいえ、場所や配慮に欠けた対応であったことを真摯に反省しております。今後は、プライバシー保護と配慮ある言動の徹底を支援部一同に周知し、再発防止に努めてまいります。

2025 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
あるご利用者の方が、自分が 2 階のお部屋から 1 階のお部屋に戻ってきた時に「なんで降りてきたの、うるさいんだから」と言ってきた。嫌な気持ちになりました。	このご利用者の方に事実確認を行ったところ、この発言について認め、反省の意を示し、謝罪の言葉がありました。
あるご利用者の方が、自分が車いすを漕いでいる際、手の合図で急かすような仕草をする。	このご利用者の方に事実確認を行ったところ、この行為について認め、反省の意を示すとともに、次に話す機会があった時に直接お詫びする旨の申し出がありました。

2025 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
利用者の前で（職員を）叱らないでほしい。	このたびはご不快な思いをおかけし、申し訳ございません。職員間の注意・指導は、ご利用者の前では行わないよう徹底いたします。

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。
職員を増やしてほしい。職員がフロアにいないことを言い訳にすることがある。(一階でスロープを上りたいと訴えていたご利用者に対し、特定の職員が、フロアに職員がいないと困るという理由で、待機するように伝えていたが、その伝え方、言い方がかなり強い言い方だった。)	このたびはご不快な思いをおかけし、申し訳ございません。ご指摘の場面については、言葉かけの配慮が不足しておりました。今後は、ご利用者に安心してお待ちいただけるように、声掛けの仕方や対応方法を見直し、職員間で共有します。

2025 年 12 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
コロナ感染対応期間の時のことだけど、あるご利用者の方が家族と受診から帰ってきた後、食事を摂っていなかった。外食してきたと思うけど、それは問題ないのか。	上長に確認致します。 →生活支援部長に確認。受診時の外食を禁止するかどうか生活支援部では判断が難しい。 →副施設長以上に確認を行う予定。
同室者が夜中大きな声を出して寝れないことがある。部屋を変えてほしいわけではないけど困っている。あと、職員が同室者の便の処理をしている際、便の付いたパットを床に落とすことがある。見たくない。	ご不便をおかけし、申し訳ありません。夜間の物音や声につきましては、安心して休んで頂けるよう配慮が必要と受け止めております。また、排泄介助時の対応につきましても、不快な思いをされないよう職員の対応を改めて徹底いたします。→掲示板にて周知済み
2 階共同トイレの便器内に便が付いていたので、自分で掃除しました。	職員により随時清掃を行っていますが、使用状況により、便器に汚れが残ってしまう場合があります。お気づきの点があれば、職員までお声掛けください。
最近、脚が弱ってきて車椅子をこぐのに時間が掛かる。何人かのご利用者の方が後ろから迫ってくるのが怖い。	接触事故の無いよう職員がフロアの状況確認を行い、必要な場合は移動支援を行います。今後も、介助が必要な際は職員にお声掛けください。

あるご利用者の方に、私が挨拶をしていないように受け取られ、周囲にそのように伝わっていることがあり、困っています。実際には挨拶していますが、聞こえていないようです。	もしかすると相手の方の状況によって声が届きにくい場面があったのかもしれませんが。しばらくは、少し近くでお名前を呼んでから挨拶するなど、職員も一緒に様子を見ていきます。
隔離しているご利用者について、あるご利用者の方が周囲から情報を集めていて、私も聞かれたけど困る。	訴えをいただいた方のご許可を得たうえで、当該のご利用者の方に事実確認を行いました。 →隔離している人がいる部屋の近くに行くと自身が感染してしまうのではないかと気にしている様子。 →隔離しているご利用者については個人情報のため、詳細はお伝えできないが、他のご利用者に影響がある場合は施設側から説明がある旨をお伝えする。

2026 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
起床支援の際に夜勤者によって 5 時起床、6 時起床の方がいる。起床支援の時間を 5 時半にして欲しい。	本件につきましては夜勤者内で協議の上決定いたします。

2026 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
同室者のベッドカーテンが閉まっている状態で L 字バーが開いているとぶつかることがある。それと、起床支援時、居室トイレの扉を静かに開閉してほしい。	ご不便をおかけし申し訳ございません。ご指摘内容については、職員へ周知し、今後は安全面及び生活環境への配慮を徹底してまいります。
2 階洗濯機の真ん中と奥の洗濯機を新しくしてほしい。音がする。	調査を行いました。現時点では異音は確認できませんでした。今後異音が発生した際は、支援員へお知らせ下さい。故障の場合は交換対応を行います。
隔離対応中に懇談会があり、資料が欲しいと伝えたが持って来てもらえなかった。隔離解除後、再度お願いしてようやく受け取ることができた。	隔離室には、原則として必需品以外は持ち込まない対応をしております。しかしながら、隔離解除後に資料をお渡しする旨の説明が不足していたこと、また支援員間の情

	報共有が不十分であったためお渡しが遅れてしまいましたことについて、深くお詫び申し上げます。今後は職員間の連携と情報共有を強化し、同様の事態が生じないように努めて参ります。
--	---

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
2025 年 4 月	男性（60 代）	YS 委員	施設へのご意見 外出の希望について
	女性（50 代）	YS 委員	施設へのご意見 外出の希望について
	男性（40 代）	SH 委員	施設での生活について
	男性（50 代）	SH 委員	他ご利用者との関係について
	男性（60 代）	SH 委員	ご自身の不安について
2025 年 5 月	男性（60 代）	YS 委員	その他（自身の趣味のことについて）
	女性（50 代）	YS 委員	外出の希望について
	女性（60 代）	YS 委員	職員とのコミュニケーションについて
2025 年 6 月	男性（50 代）	YS 委員	他ご利用者へのご意見
	男性（60 代）	YS 委員	その他（最近のニュースを見聞きしての不安など）
2025 年 7 月	男性（50 代）	YS 委員	他ご利用者へのご意見
	男性（60 代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
2025 年 8 月	男性（60 代）	YS 委員	施設へのご意見
	男性（50 代）	YS 委員	他ご利用者との関係について

	男性（60代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	男性（40代） 男性（40代）※お二人 ご一緒でのご相談	SH 委員	施設へのご意見
	女性（50代）	SH 委員	施設と職員へのご意見
2025 年 9 月	男性（50代）	YS 委員	他ご利用者との関係について
	男性（60代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	女性（60代）	YS 委員	施設へのご意見 外出の希望について
2025 年 10 月	男性（60代）	YS 委員	他ご利用者へのご意見 その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	男性（50代）	YS 委員	他ご利用者との関係について
	女性（60代）	YS 委員	施設へのご意見 外出の希望について
2025 年 11 月	男性（60代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	男性（50代）	YS 委員	他ご利用者との関係について
2025 年 12 月	女性（60代）	YS 委員	施設での生活について
	男性（60代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	男性（50代）	YS 委員	他ご利用者との関係について
	男性（50代）	SH 委員	他ご利用者との関係について
	男性（40代）	SH 委員	職員へのご意見
2026 年 1 月	男性（50代）	YS 委員	他ご利用者へのご意見
	男性（60代）	YS 委員	その他（ご自身が疑問に思っているご近所のこと）
	女性（60代）	YS 委員	その他（ご自身の近況）

2026 年 2 月	男性（60 代）	YS 委員	施設へのご意見
	男性（50 代）	YS 委員	他ご利用者との関係について
	男性（40 代）	SH 委員	その他（ご自身の近況）
	女性（60 代）	SH 委員	その他（ご自身の近況）
2026 年 3 月	男性（50 代）	SH 委員	その他（ご自身の近況）
	男性（60 代）	YS 委員	その他（ご自身の近況）
	女性（60 代）	YS 委員	施設へのご意見
	男性（60 代）	YS 委員	施設へのご意見

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

生活支援部長 今 章純

2025 年度の目標

1. 利用者の日中の過ごし方の選択肢を増やす

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

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。今年度は一層の外出機会を増やし、ご利用者の心身の充実を図る。また感染予防を継続するとともに施設内外でも楽しめるプログラムの一層の強化を図る。

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）ご利用者にも個別の希望に応じて取り組んでいく。

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）ご利用者にも個別の希望に応じて取り組んでいく。

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する」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。

日中作業活動においては、毎月の参加人数が 1,000 人を超え（感染対応時を除く）、利用者自身の自発性の向上と活動意識が高まった結果と言える。対面での外部講師プログラムにおいてもライブ形式で行うことで利用者の充実感が得られたとの声が聞かれ、昨年から実施した音で遊ぼうでの「成果発表会」では普段の活動の発表の場として提供できたこと、ワークショップでは、創作活動として「曙光園 CM」作成に力を入れ作成放映できたことで参加された各利用者の達成感を得ることができた。

地域移行支援では、1 名が地域移行することができた。

都営住宅の申し込みや市役所での書類手続きなど社会生活に必要な他者とのコミュニケーション力の向上ができた点と自立するという強い信念を持ち続け取り組めたことで目標達成に至った。

また、他利用者にとっても良い影響になったこととなり、もう一度自分らしい生活とは？を考えていただくことにつながったと考える。自身の思いだけでなく、周囲のサポートする方々のスケジュール調整などの重要性を改めて知る機会になった。

個別支援プログラムにおいては、余暇日において積極的に散歩の実施を働きかけ、自走機会を増やすことで自走能力の向上を図った。

また、各利用者個々の特性に合わせ、できることを増やすということに焦点を合わせ担当支援員とともにプログラムの作成・実施ができた。特に新入所者の方において筋力向上のためのプーリー（上肢運動）やフロアでの杖歩行見守り、平行棒での立ち上がりなどを積極的に行うことができた。

年間を通して実施した内容として、以下に記す。

・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、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、各ご利用者の必要に合わせて対応し、自己選択、自己決定、自己責任といった自主性を損なうことのないように行う。

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、ワークショップ、音で遊ぼうなどのクラブ活動の実施、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、映画の日、ゲームなどの余暇活動は週末（土、日）に行った。

環境美化の支援は衛生的で明るい生活環境を提供するため、シーツ交換、居室タオル交換・清掃、施設全般の清掃及び営繕を行う。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。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身につける。

・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。

・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
- ・支援部会議 月 1 回
業務進捗等確認、連絡事項、調整、業務標準化、マニュアル見直し
- ・サービス向上委員会 月 1 回
ご利用者の意見・懇談会提案事項の検討、OJT 発表
- ・環境美化委員会 月 1 回
園内での環境・設備改善
- ・個別支援計画会議 随時
- ・ボランティア会議 随時
- ・福祉用具会議 月 1 回
- ・主任会議 月 1 回
- ・虐待防止委員会 月 1 回
- ・利用者支援を考える会 随時

・個別支援計画の作成と支援サービスの提供

ご利用者一人ひとりの目標設定をし、目標達成に向けた取り組みや日常生活の状況を基に計画を作成。支援サービスの提供については、ご利用者またはご家族の意向を反映した内容とし、提供内容の説明、ご利用者、ご家族の理解、同意を得た支援計画を作成。定期的に支援計画を評価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る。
○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、その他余暇活動を通じ、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
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）
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30日
小平市障害者作品展	11月26-28日
年末お楽しみ会	12月21日
正月行事	1月1日、2日、3日
初詣	1月7日（3が日の混雑を避けるため）
節分	2月3日
ぴゅああーと展見学	2月4,5日
ひな祭り	3月3日
お花見	3月23日-30日
（晴天時/東大和南公園 雨天時/車窓からのお花見ドライブ）	

2025年度 日中活動・余暇活動 参加集計表(人数)													(人数)	
(行事/月)	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均(月)	合計
社会教養講座	122	87	84	100	109	70	84	74	148	67	72	26	86.9	1043
散歩支援	302	212	170	82	95	249	134	213	308	364	229	218	214.7	2576
日中作業活動	1576	1655	1644	1429	1454	1601	1149	1493	1641	1674	1431	1575	1526.8	18322
ゲーム	14	27	14	13	28	13	—	11	—	14	11	13	15.8	158
カラオケ	—	15	7	10	12	17	14	14	11	—	19	16	13.5	135
健康吹き矢	10	10	10	8	—	11	9	—	9	—	11	11	9.9	89
映画の日	21	53	26	27	26	44	20	23	26	32	30	28	29.7	356
読書の日	21	15	17	18	17	17	12	21	27	19	17	13	17.8	214
習字の日	23	21	24	10	16	24	14	27	22	26	25	26	21.5	258
音で遊ぼう	—	15	16	18	15	17	—	16	14	16	26	17	17.0	170
ワークショップ	10	12	11	—	12	11	—	18	9	10	21	10	12.4	114
ドッグセラピー	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
外出(自立訓練)支援	1	—	—	2	—	1	—	—	2	1	—	—	1.4	7
グループ支援	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0
買い物代行支援	17	27	7	17	7	10	6	13	16	11	12	13	13.0	156
理容	13	10	14	5	20	14	4	11	13	15	12	12	11.9	143
美容	—	13	—	14	—	11	—	10	—	11	—	11	11.7	70
外部販売	30	28	31	33	28	30	—	59	30	31	25	29	32.2	354

2025年度 行事参加表

(人数)

(行事／月)	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	備考
法人設立記念	39												アゼリア含
(夏季)買い物の日			43										通所者含
開所記念式典				40									
納涼祭					44								通所者含
総合防災訓練								36					アゼリア含
(冬季)買い物の日								41					通所者含
小平市障がい者作品展								26					通所者含
クリスマスキャロリング									-				
年末お楽しみ会									34				アゼリア含
正月行事(元旦・2日・3日)										52			延べ人数
初詣										16			
節分(豆まき)											39		通所者含
びゅああーと展											9		
お花見(ドライブ)												36	通所者含

3. 相談支援部

相談支援部長 鶴田 葉子

はじめに

今年度は入所者1名が、一人暮らしを始めるという形で地域移行を果たし、「地域移行力を高める」という目標添った、手ごたえのある1年であった。

また、今年度から、東京都高次脳機能障害支援養成研修が始まったことを受け、これまでの支援について、改めて振り返りながら業務にあたった。

1. 地域移行を実現するため、情報量を増やし、「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

- ・ 5月15日 高次脳機能障害者支援ネットワーク協議会 総会出席
- ・ 6月25日 小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会（第一回）
- ・ 7月30日 東京都高次脳機能障害者相談支援研修会
- ・ 10月9日 北多摩北部地域 高次脳機能障害者支援ネットワーク協議会
- ・ 11月13日 小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会（第二回）
- ・ 11月27日 つながろう会（府中市高次脳機能障害者連絡会）出席
- ・ 12月9日 東京都高次脳機能障害者養成研修基礎研修（演習）
- ・ 2月1日 高次脳機能障がい協議会りんく主催セミナー＋トークセッション
- ・ 2月1日 令和7年度東京都高次脳機能障害支援養成研修 実践研修受講

今年度より、いよいよ東京都高次脳機能障害支援養成研修が始まったことから、高次脳機能障害者の支援に注目が集まることを念頭に、連絡会と研修会への出席には、必ず参加できるように取り組んだ。

研修の中で学ぶうちに、高次脳機能者の支援が体系化されつつあることを実感し、施設内での経験を、理論として再構築する必要性を強く感じた一年であった。

R8年4月に、高次脳機能障害者支援法が施行されることを受け、これからは、情報を得るだけでなく、曙光園のこれまでの実践を発信していくことが求められるであろうと意識している。

② 地域の事業所との連携強化

今年度から始まった、小平市内のショートステイ連絡会へ参画した。

連絡会の議題は、各事業所の緊急時の受け入れ体制が主であり、受け入れの窓口である相談支援部として、学びの機会になった。

短期入所の利用者は、当然ながら地域で生活している方々であるため、他事業

所の事例報告から、障害者が地域で生活するために、短期入所事業所が担う役割について再考する機会になった。

また、連絡会の方向性として、他の事業所と連携し、小平市内の緊急時の受け入れを強化していくことが挙げられており、曙光園が地域生活支援拠点事業の登録事業所であることを意識して、各事業所との交流を図った。

地域の事業所との交流を深める中で、インターネット検索ではヒットしない、いわゆる「口コミ」の情報を得るという副産物もあった。

そうして得た情報は、同法人の曙光園特定相談支援事業所の活動に有用であったが、それだけでなく、曙光園のご利用者へ、毎月の懇談会や曙光園利用者親睦会等で地域の実情について情報提供し、地域移行を具体的に考えていただくきっかけ作りになった。

○「小平市内のショートステイ連絡会」出席実績

R7年6月12日、7月31日、R8年3月16日

2. 曙光園からの情報発信を促進

① 空床案内

・11/25 166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90件となり、前年度の70件より増加。

毎年、空床案内は、年度の前半と後半に実施していたが、今年は1回のみ。

この数字から、空床案内によらず、曙光園の支援が広く認識されているものと受け止めている。

② 行政、計画相談支援担当者等、障害サービス関係者とのやり取りを利用

・認定調査等による都内の障害福祉課担当者来：15件

・モニタリングや見学等による、計画相談支援担当者来園：21件

・行政、計画相談支援担当者との連絡件数：251件

先方の目的が、曙光園の入所調整ではない場合でも、曙光園の現状をお伝えし、常に情報を発信し続けることを心掛けた。

3. 入所、退所

① 入所調整

短期入所

・（新規）60代 女性

長年介護を担っていた夫が急病で入院したために、緊急受け入れ。

夫が退院するまでの 1 か月利用。

その後、今後を見据えて毎月 7 日間利用を継続中。

・(新規) 50 代 男性

主な介護者である母が高齢になり、弟夫妻の介護受けている。

将来を見据え、家族の介護から自立する第一歩として、短期入所を利用。

入所

・40 代 男性

入所施設での自立訓練期間を終了したが、単身で生活できるまでには回復せず、リハビリができる施設として曙光園入所を希望。

・50 代 男性

区画整理をきっかけに、自宅を転居する必要が発生し、同居していた家族から自立するため入所。

・50 代 男性

地域で一人暮らしをしていたが、ADL が低下していく中、疾病のため入院。治療を終えた段階で、帰宅を目標にした機能訓練を希望し、入所。

・40 代 男性

有料老人ホームで生活をしていましたが、機能訓練を受けて地域移行を目指したいとの希望し入所。

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、相談支援部のスキルアップに寄与する多くの経験を得ることができた。

援護する自治体によって、支給決定に関する対応に違いがあることは、承知のことだが、今年度は、介護保険優先の流れが加速していることを実感することが多々あり、今後の受け入れ対応で重要な知識になると捉えている。

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、難しい課題もあった。

障害のために、生活の場の選択肢が極端に狭められた現実を前に、ご本人と家族のいずれも、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、更なる情報収集と、日頃の支援への見直しが必要であると改めて認識している。

② 退所調整

今年度の退所者 4 名

内訳は、逝去 1 名、療養病床 2 名、そして地域移行 1 名である。

逝去、疾患による退所

- ・80代 女性

入所中にがんを発病。数年間に渡り治療と経過観察を受けながら曙光園で生活していたが、日常的に医療的ケアが必要になったため、ご本人の出身地の医療機関へ入院し、退所。

- ・60代 男性

急病によりご逝去。

- ・70代 男性

脳機能障害の影響による嚥下障害と肺炎のため、療養病床へ入院、退所。

- ・60代 男性

脳血管障害と統合失調の重複障害。

脳血管障害によるてんかん発作を繰り返し、ADL が低下していたが、地域移行に向けて外出訓練を受ける等、前向きに生活していた。しかしながら、統合失調症の症状が悪化し精神科へ入院。1年2か月の間、退院調整を継続したが、主治医より“退院困難”との評価を受けたため、ご家族と話し合った結果退所。

前年度の経験から得た知識によって、比較的スムーズに対応できた。

退所に関しても、入所と同様、またはそれ以上にご家族の思いや不安に寄り添うことが重要であったと振り返る。

長年生活をした曙光園を離れることで、今までと同じサービスが受けられなくことへの不安は、ご本人以上にご家族が強く感じるものである。

そうした不安を忌憚なく話せる場を設けること、また、時間がかかっても、最後までお話を伺い、要望に沿ってできる限り対応を続けることを守った。

こうした姿勢は、昨年度の苦い経験があつてのものである。

ご家族が抱える不安が解消するまで、粘り強く対応した結果、ご本人とご家族の気持ちが自然と曙光園から離れていく過程を見届けることができた。

契約で成り立っている関係性なので、限界があることは承知の上だが、家族とご本人のペースを、可能な限り尊重することが、退所支援に不可欠な姿勢であるという気付きを得た。

地域移行による退所

- ・40代 男性

脳出血による左半身麻痺と高次脳機能障害

一人暮らしを目指して、介護保険施設から3年前に曙光園入所。

入所からこれまで、障害年金の申請や収支の整理を支援し、金銭管理および行政手続きに関する支援が不要になった。

また、生活支援部とリハビリ健康部の支援により、入浴以外の生活動作は概ね自立した。

都営住宅が当選したので、日中活動を、生活介護から自立訓練へ切り替え、自立訓練外出利用して転居準備を進め、今年の1月末に一人暮らしをはじめることができた。

入所当初から、地域移行を視野に入れ、援護地の計画相談支援事業所を利用したが、これまでの方針に沿って“地域移行を希望して入所する場合は援護地の計画相談と連携する”という対応に間違いはなかったと実感している。

地域移行先の都営住宅が援護地と異なっていたこと、また、介護保険の適用となる疾病であったことから、サービス調整は困難を極めたが、ご担当いただいた相談支援専門員は経験が豊富なベテランで、援護地の障害福祉にも精通しているため、課題を共有し、無事に地域移行を果たすことができた。

年を追う毎に、介護保険の優位性が増し、地域移行の壁が高くなっていくことを実感しつつ、障害者福祉計画に掲げられた“施設入所者5%削減”をどう受け止めていくか。

相談支援部単独の課題として打ち立てるものではないが、熟考した上で、部としての考えを次年度の計画に反映させたい。

4. リハビリテーション健康部

リハビリテーション健康部長 徳田 慎一

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、全体的に介助量が増えた。

地域移行に関しては1名地域移行することができた。

また、来年度も1名地域移行予定者がいる。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努めた結果ではないかと思われる。

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。

来年度も、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、少しでも自律の取り組みの初動につなが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、総合リハビリテーションとして、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。

また、床上訓練開始し床からの立ち上がり等地域移行した際に必要な訓練を実施することが出来た。

手段的日常生活動作（Instrumental Activities of Daily Living：IADL）の訓練を実施した。生活支援部の協力を得て服薬管理を2名本人管理にすることが出来た。他の行為に関しても来年度以降実施できるよう努める。

本年度も園芸活動を実施した。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・枝豆の栽培を実施。夏季は栽培したトマト・枝豆を調理部に依頼し昼食でご利用者に試食してもらい、特に枝豆は普段メニューに出ないので好評でした。

冬季は、キウイをジャムにして昼食で提供した。

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常生活に刺激を与えられた

と思う。

来年度はリハビリ健康部が中心となって実施する。

健康管理・併存疾患・慢性疼痛等への対策

ご利用者は、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、依存疾患・慢性疼痛等に対するケア・管理の必要度が高まっている。

週 1 回立川新緑クリニックの内科医による往診を実施。医師・クリニック、薬局と密にコミュニケーションをとった結果、往診時間も短縮し昨年より、スムーズに実施することが出来た。今後も継続する。

年に 1 回曙光園でご利用者健康診断を実施。健康診断の結果を主治医へ報告し主治医からご利用者へ説明して頂いた。

健診結果をもとに再検査や処方の変更もあったのでご利用者の健康維持に努めることが出来た。

生活環境衛生の向上に努める。各感染症の知識を共有する為にも、施設全体へ向け年間を通して感染症対策・予防方法を周知徹底した。

今年度は、BCP 委員会と協力して嘔吐物処理の勉強会を実施。来年度以降は 11 月の防災訓練時に毎年実施する。

例年通りご利用者全員（希望者）に対しインフルエンザワクチンの予防接種を実施した。各部の協力もあり例年より短時間で実施できた。

グループホームからの通所ご利用者の健康管理も実施。毎週 1 回職員がアゼリアで看護業務を実施した結果体調不良を訴える頻度が減少した。

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、施設内ミニ研修を2回実施した。また、BCP 委員会で嘔吐物処理の勉強会を実施。

外部の研修にも積極的に参加することが出来た。外部の勉強会で学んだ事を施設内研修に生かすことが出来たので今後も継続して参加していく。

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。

月1回精神科医のカウンセリングを受ける機会を設けた。生活支援員にも参加する事で本人が伝えきれない所を医師へ伝えることでスムーズにカウンセリングを実施できた。

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。協力医療機関から他の病院への入院、治療につながった例が多くあったので今後も連携を密にとり御利用者の健康を維持できるよう努める。

なお、ご利用者の状況について参考資料を添付する。

表 1 2025 年度入退院状況

表 2 医療機関受診状況

表 3 医療機関別延人数

表 4 機能訓練実施状況

表1 2025 年度 入退院状況[入院日順]

氏名	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	1 月 10 日	3 月 31 日 曙光園退所
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	脳神経外科	3 月 25 日	4 月 1 日 死去
T/M	左腋窩腫瘍の疼痛	内科坂本病院	一般病棟	3 月 26 日	7 月 9 日 曙光園退所
I/K	胆管炎	東大和病院	消化器科	5 月 11 日	5 月 27 日
O/M	細菌性肺炎・器質化肺炎	むさしの救急病院	呼吸器科	5 月 15 日	5 月 26 日転院
		新山手病院	呼吸器内科	5 月 26 日	6 月 17 日
T/T	新型コロナ・誤嚥性肺炎	立川相互病院	外科	7 月 22 日	8 月 18 日
O/M	腹部大動脈瘤	東京慈恵医科大学 附属病院	血管外科	11 月 27 日	12 月 6 日
T/T	肺炎	立川相互病院	内科	11 月 29 日	1 月 14 日
		あきしま相互病院	医療療養	1 月 14 日	3 月 8 日 死去
A/M	白内障手術	公立昭和病院	眼科	1 月 29 日	1 月 30 日
A/M	白内障手術	公立昭和病院	眼科	2 月 12 日	2 月 13 日
M/S	てんかん発作・発熱	都立神経病院	脳神経内科	2 月 18 日	3 月 9 日
I/K	意識障害	東大和病院	脳神経外科	3 月 21 日	3 月 26 日

表2 2025 年度 医療機関受診状況 [診療科別延人数、頻度順]

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	61	72	67	59	48	62	66	66	57	65	62	66	751
内科	31	31	31	40	31	40	41	32	34	29	28	38	406
皮膚科	9	6	8	6	9	10	8	8	5	6	12	9	96
精神科（カウンセリング）	8	8	8	0	0	8	0	8	8	8	8	8	72
精神科	7	6	3	5	4	6	5	2	5	4	6	4	57

整形外科	4	2	9	4	4	6	4	5	6	2	3	5	54
眼科	2	3	1	2	2	3	2	2	17	6	3	5	48
脳神経外科	4	5	3	4	1	4	2	2	3	3	2	2	35
脳神経内科	3	1	1	7	1	3	2	1	2	1	0	3	25
発熱外来	0	1	0	0	3	0	14	1	0	2	0	0	21
神経内科	1	1	2	0	1	2	1	1	2	1	0	2	14
リハビリテーション科	2	1	0	2	3	0	0	2	0	1	2	0	13
循環器科	0	0	1	0	0	2	1	2	0	0	0	1	7
救急外来	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	1	1	7
呼吸器内科	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	6
泌尿器科	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	6
耳鼻咽喉科	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	6
形成外科	1	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	5
東京都心身障害者福祉センター	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
消化器内科	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
呼吸アレルギー科	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4
血管外科	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3
消化器科	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3
血液内科	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2
腎臓内科	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
呼吸器科	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
循環器内科	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
心臓血管外科	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
ペースメーカー外来	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
消化器外科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

表3 2025 年度 医療機関受診状況[医療機関別延人数、頻度順]

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
西多摩歯科クリ ニック	61	72	67	58	47	62	65	66	57	64	62	65	746
立川新緑クリニ ック	36	39	40	46	40	46	62	38	42	35	33	44	501
すみれ皮ふ科ク リニック	9	6	8	6	9	10	6	7	4	6	12	9	92
中山医師カウ ンセリング	8	8	8	0	0	8	0	8	8	8	8	8	72
晴生会東京病院	4	5	2	3	2	5	3	2	4	3	5	3	41
渡辺眼科クリ ニック	2	2	0	2	2	2	2	2	14	4	1	4	37
国立精神・神経 医療研究 センター	3	2	4	2	2	3	2	1	3	2	0	4	28
東大和病院	1	2	5	2	0	1	2	0	0	2	3	2	20
公立昭和病院	2	0	1	0	1	1	1	2	2	2	2	1	15
立川病院	1	3	1	1	0	3	0	0	1	2	0	1	13
多摩北部医療セ ンター	2	0	1	2	2	1	1	0	2	0	1	0	12
多摩総合医療セ ンター	2	0	0	3	0	1	1	0	1	0	1	1	10
村山医療センタ ー	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	9
あかしあ脳神経 外科	2	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	7
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	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	6
山内耳鼻咽喉科	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	1	6

きよせ旭が丘記念病院	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	5
東京都心身障害者福祉センター	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
東大和病院附属セントラルクリニック	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4
東京慈恵医科大学附属第三病院	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	4
国立病院機構東京病院	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	4
慈恵医科大学附属病院	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	4
小川町眼科医院	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	4
立川相互病院	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
一橋病院	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
こうた皮膚科・泌尿器科クリニック	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
辻内科循環器科 歯科 クリニック	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
新山手病院	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
東京女子医科大学病院	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
武蔵村山病院	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
武蔵野赤十字病院	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

表 4 2025 年度 機能訓練実施状況[訓練内容別延人数]

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）	464	480	497	332	447	393	338	471	436	418	436	432	5144

関 節 可 動 域 訓 練	270	336	322	285	376	321	162	327	224	262	348	315	3548
ス ト レ ッ チ 訓 練	255	321	307	268	357	298	154	306	202	242	318	280	3308
筋 力 強 化 訓 練	245	315	285	261	340	296	152	302	215	248	322	292	3273
歩 行 訓 練	90	128	120	114	148	136	72	129	98	115	126	116	1392
起 居 動 作 訓 練	65	88	71	78	113	102	51	102	95	86	104	92	1047
立 位 訓 練	56	65	62	58	73	51	31	48	24	44	70	58	640
バ ラ ン ス 訓 練	33	31	29	29	33	29	20	28	38	27	41	34	372
ニ ュ ー ス テ ッ プ	22	26	20	16	22	22	7	25	20	31	35	33	279
耐 久 性 訓 練	17	21	17	10	12	10	2	8	5	8	12	13	135
A D L 訓 練	6	13	13	8	7	6	2	3	1	8	2	6	75
エ ル ゴ メ ー タ ー	9	6	1	2	5	3	2	5	3	2	8	5	51

ホ ッ ト パ ック	3	3	2	3	2	0	0	4	0	1	4	2	24
環 境 設定	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

5. 調理部

調理部長 元村 美穂

はじめに

2025 年度は「食と福祉」をテーマに調理員一人ひとりがご利用者の「満足度アップ」を目標にご利用者担当を持ち、毎月の調査や食事の摂取量、摂取動作に関して食事の見守りやコミュニケーションを大切にして食事を楽しく安心して摂取できるように個々の食事に適した自助具の提案等も行いご利用者満足度アップに取り組んだ。

今年度もインフルエンザ、ノロウイルス感染症の脅威に留意して職員一人ひとりが慎重な行動を実践し、年間を通し食事の提供を止めることなく提供できたことは調理部として大変嬉しく思う一年であった。

また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。

職員に関しては高齢化、人員の定着にも力を入れ、作業の見直しや職員一人ひとりが仲間に対して尊重する気持ちを持ちコミュニケーションを意識して業務を行うことで職員の定着ができたと思う。

その要因の一つとして毎月の理事長による「テーマ」に対して職員一人ひとりが意識して自主的な行動を取ることで成長できたと感じる。

また高齢化に対しては作業の負担を考え勤務形態の見直しも行い働きやすい環境にも取り組んだ一年となった。

厨房機器については次年度入れ替えが必要な機器も出てくるが、新規事業も見据えた機器の選定も行い対応していく。

振り返ると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調理部一丸となって努めていきたいと考える。

1. 栄養と健康 臨床栄養管理

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に心掛けた。

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には、試行錯誤を繰り返しながら提供することが出来た。

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るように努めた。

臨床栄養管理では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。

2. 食の充実 食材の管理

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、他部門と連携しご利用者個々に応じた食形態や自助具、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ために食席の高さ調整など、摂取動作の見直しも随時行った結果、安全に食事を摂取することができた。

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。

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、賞味期限を把握しながら欠品がないように心掛けたことで、日々、新鮮な状態での提供ができた。

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。その結果、職員の衛生管理に対しての意識向上に繋がった。

3. 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＝カスタムカレーランチ、11 月＝ホットドッグランチ）実施した。

また、前年に引き続き、調理部主催によるお茶の会を、毎月実施し平均 97% の参加率となり前年比平均 4% アップとなった。

ご利用者参加型お茶の会は今年度「地域移行」をテーマにオーブントースターを使用し年 4 回実施し 27 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。

次年度は参加型お茶の会という名称を変え目的を明確にし、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むことが出来るように新たな取り組みを行う予定。

4. 非常食の管理

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

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、都度切れる前に購入を実施し、不足の無いよう注意を払い補充することが出来た。

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。

またフードドライブの提供も実施でき地域貢献にも繋げることができた。

5. 衛生管理・環境感染症対策

食中毒の発生を防ぎ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、日々の食堂、厨房、事務所清掃を強化して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も行い、お互いに協力し、徹底した衛生管理を実施した。

食事環境としては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。

引き続き食事時間には最新の曲や懐かしい曲、季節に合わせた音楽の提供を行い、リラックスした環境の中、食を楽しんでもらえるよう努めた。その結果、ご利用者調査でも食事だけに限らず、食堂の雰囲気や音楽についてもご意見を頂き、環境についても日々意識して取り組むことができた。

年間を通して衛生に重点を置き、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。

6.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。

なお、嗜好調査集計表（表1～表7）、お茶の会一覧表（表8）は運営状況の参考資料として添付した。

表1.

令和7年5月

嗜好調査 結果 39名(アゼリア6名)

①	☆	お食事は満足していますか？			
満足	32名	普通	5名	そうでもない	2名
②	☆	汁物、スープの味はどうですか？			
濃い	2名	丁度いい	36名	薄い	1名
③	☆	ご飯の量はどうか？			
多い	4名	丁度いい	28名	少ない	7名
利用者満足度（％）					
2025年 5月	ご利用者様39名 (内アゼリア6名)		32名	82%	
2024年 10月	ご利用者様46名 (内アゼリア6名)		40名	86%	
2024年 5月	ご利用者様43名 (内アゼリア6名)		38名	88%	
2023年 10月	ご利用者様47名 (内アゼリア7名)		38名	81%	

表2.

2025.5 嗜好調査

	その他 ご意見 ご要望
1	ブロッコリーが水っぽい時があるのもっと水切りをしてほしい 胡麻を残して申し訳ありません
2	食後に甘いものが食べたいので、毎食デザートをつけてほしい
3	誕生日に何かつけてほしい 昼コーヒーが欲しい おかずはもっと食べたい
4	油物の料理が多いので減らすか少なめの量にしてほしい。デザートがついているのでとても嬉しいです
5	丼ぶり、カレー皿は大きくて食べにくいので小さい食器にしてほしい。金平ごぼうが食べたい
6	焼肉パーティーをやってほしい 肉まんが食べたい 焼きナスが食べたい
7	野菜(サラダ)など好きなので食べたいです
8	お粥をあと一口ほしい
9	甘いものがたくさん欲しい
10	しじみ汁が食べたい
11	苦手な食材は出さないでほしい
12	常においしくて楽しみに待っている。いつもありがとうございます
13	いつもありがとうございます
14	デザートにプリンを出してほしい
15	甘納豆が食べたい
16	果物よりデザート系がよい(ゼリーは苦手)
17	昼はご飯が食べたい。パンだとお腹が空いてしまう
18	ポトフが食べたい 煮卵が好き(ラーメン以外でも食べたい) 参加型お茶の会に参加してみたい(通所日で参加できればうれしい)

令和7年5月

嗜好調査

お食事は満足していますか？

ご利用者39名中

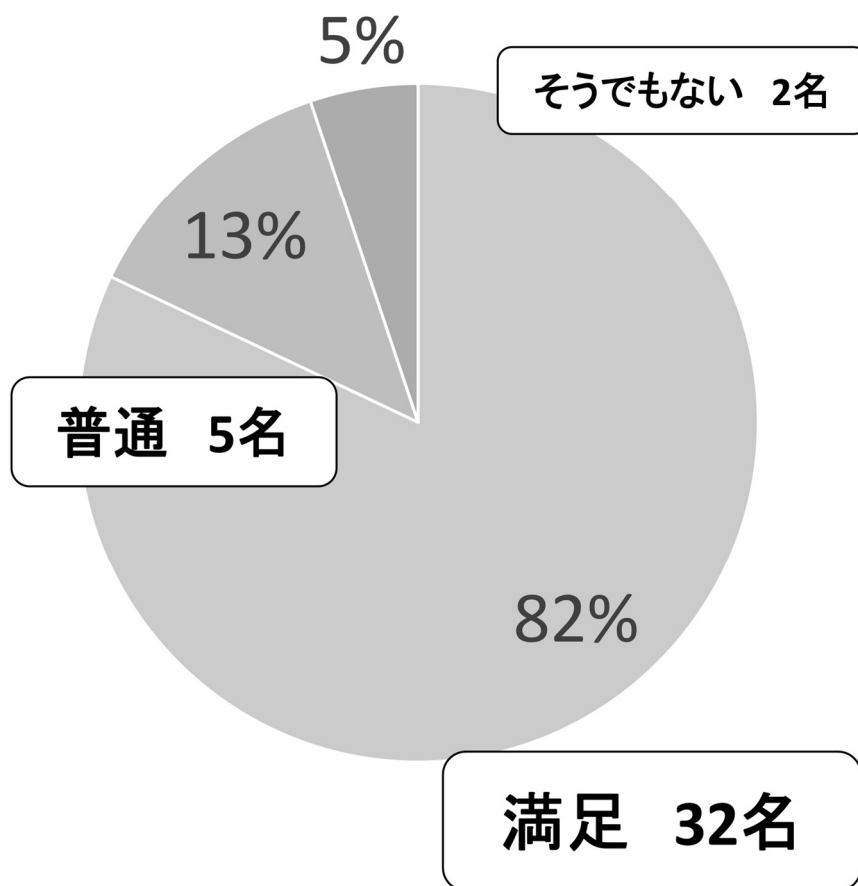


表4.

令和7年11月

嗜好調査 結果 43名(アゼリア6名)

①	☆	お食事は満足していますか？			
満足	37名	普通	5名	そうでもない	1名
②	☆	汁物、スープの味はどうですか？			
濃い	2名	丁度いい	40名	薄い	1名
③	☆	ご飯の量はどうか？			
多い	3名	丁度いい	31名	少ない	9名
利用者満足度（％）					
2025年 11月	ご利用者様43名 (内アゼリア6名)		37名	86%	
2025年 5月	ご利用者様39名 (内アゼリア6名)		32名	82%	
2024年 10月	ご利用者様46名 (内アゼリア6名)		40名	86%	
2024年 5月	ご利用者様43名 (内アゼリア6名)		38名	88%	

表5.

2025年11月 お食事中的音楽についてどうですか

	好きなアーティスト名・曲名	音楽についてのご意見
1	バックナンバー 佐野元春	季節に合っていない曲は嫌
2	80年代のアイドル	
3	サザン、B'z、昭和のヒットメドレー	音楽は絶対必要
4	太田裕美/9月の雨 卒業写真	
5		食事中歌ってる人がいるので気になる
6	小林旭	
7	童謡 メロディーのみ	
8	ビートルズ/イエスタデー	
9	HANA・ミーシャ	
10	パンク系	
11	桑田佳祐 サザン 可愛いミーナ	
12		曲は合ったほうが良い
13	ワルツが好き	
14	カーペンターズ 太陽にほえろの主題歌	
15	石原裕次郎	知らない曲ばかり
16	オルゴールみたいなメロディー	音量が大きい時がある
17	サザンオールスターズ/ドリカム	曲はなんでも好き
18	石川さゆり 津軽海峡冬景色	
19	ミスターチルドレン	知らない曲が多い
20	ピアノ曲、クラシック	
21		曲は何でもいいが流れていた方がいい
22	ディー・パープル、スモークオンザウォーター	あった方がいい
23	今のままでいい	
24	松田聖子 赤いスイートピー他	
25		あった方がいい
26	サザン	映画のサウンドトラックが聞きたい 三丁目の夕日が好き
27	山口百恵・ミーシャ	山口百恵の曲はなんでも好きで知っている 愛のカタチ (ドラマ仁の主題歌) 聞きたい
28	グレイ・ハウエバー	たまに知らない曲がある
29		同じ曲ばかりじゃなくて色々聞きたい
30		好みはないが音楽はかかっていた方がいい
31	僕が見たかった青空、空の色の水しぶき	
32		ミュージカルが聞きたい。エルザベートやオペラ座の怪人が好き

表6.

2025年11月 嗜好調査 ご意見・ご要望

ご利用者ご意見	
1	すまし汁のネギが分厚くて辛い時があった
2	毎食デザートが食べたい（果物でも可）
3	梅びしおと鯛味噌とのり佃以外のものを食べたい
4	スープのトロみがだまになっている時がある
5	きなこヨーグルト・フルーツのヨーグルト ・あんみつ・ナスの味噌汁・ハンバーグがおいしいから好き
6	改善してくれるのでありがたいです
7	汁物や煮物の野菜をもっと煮込んでほしい
8	皿うどんと肉まんが食べたい
9	いつもおいしい食事をありがとうございます。
10	ケーキみたいな甘いものが食べたい
11	しじみ汁が食べたい。パンにブルーベリージャムが欲しい
12	できればパンの耳を取ってほしい（噛むのが大変だから）
13	いつもカロリー計算や、美味しい食事ができて感謝してます
14	さらにレパートリーを増やしてほしい。 まだ出ていないものとか食べてみたい
15	うどんがもっと食べたい。手打ち風が食べたい
16	かぼちゃの料理がもっと食べたい
17	酢の物、酢が薄く感じる
18	パスタがいつも硬い
19	鮭を使った料理が食べたい
20	キウイトーストのキウイフルーツがすっぱくて微妙な味だった。 甘くないときははちみつ等を足してくれるとうれしい

表7.

令和7年11月

嗜好調査

お食事は満足していますか？

ご利用者43名中

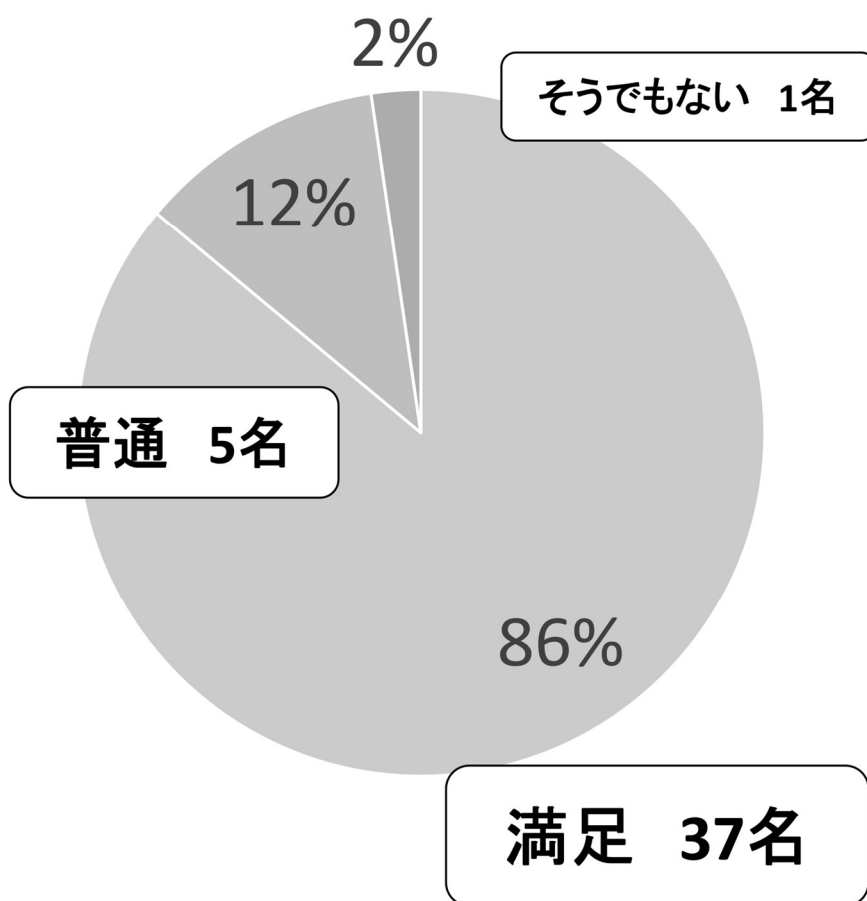


表8.

2025年度

お茶の会 資料

実地日	メニュー	参加人数
4月20日	テーマ さわやかな甘さ 抹茶スイーツ	(35名中) 35名
	メニュー 抹茶ゼリーと柚子茶	参加率100%
5月18日	テーマ あんぱんが大変身	(34名中) 33名
	メニュー 生あんドーナツ 冷茶	参加率98%
6月15日	テーマ 喫茶店の人気メニュー	(39名中) 34名
	メニュー パンケーキ クリームソーダ	参加率87%
7月20日	テーマ 蒸し暑さに負けない	(39名中) 36名
	メニュー チーズ蒸しパン アイスティー	参加率93%
8月17日	テーマ 夏にひんやり野菜スイーツ	(35名中) 35名
	メニュー 枝豆ようかん 緑茶	参加率100%
9月21日	テーマ サクサク新食感マシュマロスイーツ	(38名中) 36名
	メニュー マシュマロマカロン コーン茶	参加率94%
10月19日	テーマ クリームたっぷり贅沢なメロンパン	(37名中) 37名
	メニュー ホイップメロンパン	参加率100%
11月16日	テーマ フランス発。見えないケーキ	(37名中) 37名
	メニュー さつまいものガトーインビシブル 紅茶	参加率100%
12月21日	テーマ ちょっとはやめのクリスマスケーキ	(37名中) 36名
	メニュー クラシックショコラ 紅茶	参加率97%
1月18日	テーマ 可愛くデコレーション	(38名中) 37名
	メニュー 鯛焼き 緑茶	参加率97%
2月15日	テーマ 1日遅れのバレンタイン	(37名中) 36名
	メニュー ストロベリークリームケーキ 抹茶オレ	参加率97%
3月15日	テーマ 春の和洋折衷	(38名中) 36名
	メニュー 桜ホイップの生どら焼き 緑茶	参加率95%

6. 事務部

曙光園副施設長 北島 朋博
(法人本部管理部長・曙光園 事務部長兼任)

はじめに

物価高騰や最低賃金のアップをはじめとした人件費の高騰により、運営経費が圧迫される中で、現場職員がサービス提供の質を落とすことなく安心して日々の業務に専念できるよう、無駄のない事務業務に努めた。

経理業務

月次報告書（速報版）の翌月上旬作成のため、各事務職員が証憑保管や作成業務の意識を持ち無駄なく会計入力作業を進めることができた。

また、小口現金の処理及び入力業務、証憑データの集計業務などを引継ぎすることができ、昨年度以上のスピード感をもって経理業務を遂行することができた。

庶務業務

今年度は全法人使用のパソコンについて Windows11 への更新の他、サービス記録・請求などを総合的に行う支援ソフト・ナースコールシステムの更新が一度に行われたこともあり、その対応で思うような取り組みができなかった。

全般的に、職員の大半が通信関連やネット環境などへの理解が不足しており、これらの改善が必要と感じた。

10 月には施設内で新型コロナウイルス感染症が発生し、居室対応などの措置が取られた。抗原検査キット・衛生備品などの不足は起こらなかったものの、慌てて発注する、保管場所の共有が足りていないなど幾つかの課題が見えた。

法人としても BCP に取り組んでおり、今回の経験をもとにブラッシュアップを図ってゆきたい。

文書管理については各職員がコミュニケーションを図り、確実に更新・保管が行われた。今後は紙ベースから電子データベース保管への移行に向けた取り組みを模索してゆきたい。

効率よく業務を遂行するために整理整頓は基本中の基本ととらえ、率先して取り組んできた。施設全般にその効果が及ぶよう、継続して取り組んでゆきたい。

総務業務

現状、一部を除き行政関連の補助金申請・各所届出・納税について、その業務量は紙ベースのそれと比較し 8：2 程度の比率で電子化されている。G ビズ・

e-Tax などをはじめとした電子申請サイトの登録を終え、効率化は進んだ。

紙ベースの申請は激減したものの、データ管理や申請漏れのリスクをなくするためには従来のデータ管理方法を踏襲しつつ、電子化に沿った管理方法を今後は構築してゆきたい。

年度内に帰国者・退職者が複数名居たこともあり、一時的に現場の負担が増加したものの、各部署が協力し乗り越えることができた。人員配置については、そのような中でも生活介護サービスにおいて 1.5：1 の水準を落とすことなく、各種加算に必要な人員加配もクリアできた。年末には小平市の福祉就職説明会や求人媒体の使用など活用し、複数名の職員採用に結びつけることができた。

また、継続して働いていただくために、処遇改善加算などを活用し、職員待遇のアップや研修機会の提供を始めとした職場環境の整備を行った。

介護福祉士の資格取得についてもシフト調整や研修受講・試験直前の有資格者からの学習機会の提供などを行うことにより 3 名中 3 名の合格となった。

特に、特定技能 1 号の職員が合格したことは特筆に値し、他の特定技能 1 号職員のモチベーションアップにもつながった。

職員からの紹介による次年度の入職予定者が複数名控えている。法人・曙光園として職員待遇の手厚さが評価されたと捉えたい。

その他

業務効率の向上は図れたかと感じる一方で、年度当初に掲げた効率化 20% について、一部の分野では目覚ましく効率化ができた分野と思うような結果に至らなかった分野の 2 極化が見られた。

社会全体の流れとして受動的に業務の効率化が必須となる分野では目標が達成できてはいるが、現状の課題を捉え、積極的に学び変革してゆく部分については停滞が見られる。この問題を解決してゆくためにも、職員各自が自ら学び、提案し、挑戦する環境を整えてゆくことが課題と感じ、次年度へつなげてゆきたい。

7. 防火・防災対策

2025 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）を踏まえた感染症対策に係る訓練、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、11 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。近隣住民の参加者を対象に、防災とフードロス問題に対する啓発活動として非常食、および食品ロス削減プロジェクトとして賞味期限の迫っている食品の提供を計画していたが、当日悪天候のため近隣住民向けの訓練公開および食品提供は中止とした。

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。

※2025 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)
2025年4月28日	火災訓練	昼間想定	43
2025年5月28日	火災訓練	夜間想定	43
2025年6月24日	防災器具等訓練	-	4 ※職員のみ
2025年7月23日	防犯訓練	昼間想定	45
2025年8月20日	震災訓練	夜間想定	43
2025年9月24日	震災訓練	昼間想定	46
2025年10月13日	火災訓練	昼間想定	41
2025年11月9日	総合防災訓練	昼間想定	60 ※通所ご利用者含む
2025年12月27日	火災訓練	夜間想定	41
2026年1月31日	感染症対策・BCP	-	12 ※職員のみ
2026年2月27日	消火設備等訓練	-	4 ※職員のみ
2026年3月12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	17 ※職員のみ
累 計			399

曙光園 特定相談支援事業所

施設長（管理者） 小野寺 和子
相談支援専門員 鍋田 葉子

1. 曙光園 特定相談支援事業所

1) モニタリング

- 引き続き、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の皆様との信頼関係構築に努めた。
療養介護サービスを利用されている皆様は、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ている。
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ている。
- 今年度も受診に同行する機会が多々あった。
受診に関わることで、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。
また、今年度は強度行動障害があるご利用者の精神科受診に同席する機会が多々あり、障害者と精神科との関わりについて、新たな学びを得た。
- 今年度から始まった、高次脳機能障害者支援者研修を受けたことで、身体障害者支援に強いということに加え、高次脳機能障害者の支援に関しても、「付加価値」の一つとしてアピールする足掛かりとなった。

（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

（内訳）

療養介護利用者	14 名
施設入所支援利用者	25 名
共同生活援助利用者	10 名
在宅生活者	8 名

- 高次脳機能障害者（診断あり）11 名
- 定期モニタリング 118 件
- 計画案作成 29 件（内、予定外サービス調整 5 件）
- 電話相談および面談等、年間対応件数 1143 件

2) 新規ご利用者

新規の相談は 9 件、そのうち 2 件についてお引き受けした。

いずれも障害当事者のご家族様からのご相談で、計画相談支援を積極的に活用したいというご要望があり、それに対応させていただいた結果である。

新規相談の傾向として、就労移行支援を利用したいという内容が多かった。曙光園特定相談支援事業所は、身体障害と知的障害、いずれも重度のご利用者が大半を占める中、就労移行支援に関しては知識も経験も少ない。

現状として、相談支援専門員の人員が限られていることから、事業拡大の予定はないが、今後、計画相談支援事業の拡大を目指すのであれば、就労移行支援についてのノウハウを学ぶ必要があると考えている。

（新規ご利用者）

- 18 歳 女性 重度の知的障害

特別支援学校を卒業前、生活介護への通所が決まった段階で支援を開始。特別支援学校教諭を交えての関係者会議は初めてだったので、大変勉強になった。

また、キーパソンである母からの聞き取りで、この年代の女性に対する配慮について、再考する機会をいただいた。

現状では大きな課題はなく、伸び伸びと日常生活を楽しんでいらっしやるので、“障害者支援”という先入観を排除しつつも、モニタリングの機会を利用して、この先に起こりうる課題に目を向けることを意識した。

- 60 代 男性 転落事故による高次脳機能障害（歩行障害、認知機能障害）

高次脳機能障害者家族会で活動している妻からのご相談。

既に、同法人アゼリアの短期入所を利用されているが、課題は移動系支援の確保であった。

高次脳機能障害の影響のためか、外に出たい、歩きたいという欲求が強く、通所先でも安全確保に苦慮しているという状況。

身体障害者手帳 1 級をお持ちなので、それほど難しいことではないと安易に考えていたが、これまでの経験では思いつかなかった課題にぶつかる

ことになった。

それでも、妻と通所先、アゼリアの協力を得て、長時間のモニタリングで様子観察を何度か実施し、移動支援の必要性をレポートとしてまとめ、行政に働きかけた結果、支給決定を受けることができた。

昨年度に掲げた【「客観的」な情報をもって、慎重に分析しなければならない】という、曙光園特定相談支援事業所の方針が実績となったことに、大きな喜びを感じた事例であった。

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、今後も、できる限り多くの情報を集め、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。

また、ご本人の意向を最優先にすることを忘れず、その意向も、“意思決定支援”を意識しつつ、確かな客観性をもった文言にまとめ、サービス等利用計画に反映していきたい。

3) 計画支援終了

今年度の終了件数は 4 件

いずれも、曙光園施設入所支援の終了をもって、計画相談支援を終了した。

4) 支援の質を高める活動（研修、連絡会への参加）

- 今年も、積極的に研修へ参加するように努めた。

研修とは、知識を得て、サービスの資質の向上を図るものであるが、こうした機会を通じて、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事例が多々あった。

他の事業所との交流を持つことで、得るものが多くあることを、次に続く若い職員にも体験して欲しいと願っている。

- 今年度の新たな取り組みは、東京都高次脳機能障害者支援研修および東京都相談支援従事者主任研修へ参加である。

いずれも、特定相談相談支援事業所の事業所加算が得られる研修であるが、加算取得は付随するものであって、真の目的は最新の制度や支援技術を学ぶことであり、来年度の活動に向けて大きな足掛かりになった。

(R7年)

- 5月29日 小平市相談支援ワーキング
- 6月25日 小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会（第一回）
- 7月30日 東京都高次脳機能障害者相談支援研修会
- 9月26日 4市合同相談支援専門員交流会

- 11月19日 小平市相談支援ワーキング出席
- 11月13日 小平市高次脳機能障がい者支援担当者連絡会（第二回）
- 12月 9日 令和7年度 東京都高次脳機能障害支援養成研修 基礎研修 受講（R8年）
- 2月 1日 高次脳機能障がい協議会りんく主催セミナー＋トークセッション
- 2月 9日 令和7年度東京都高次脳機能障害支援養成研修 実践研修受講
- 2月17日～19日 3月3日～4日 令和7年度東京都相談支援従事者主任研修

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)
サービス管理責任者 柴田 元春

2025 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、今年度は退去者はおらず、入居者それぞれが自分らしい生活を目指し、地域の中で安定した生活を継続できるよう支援を行ってきた。日常生活の支援に加え、本人の思いや生活リズムを尊重しながら、安心して暮らし続けられる環境づくりに努めている。

短期入所事業については、今年度は DM 等の積極的な周知活動は行っていないが、ご利用者家族からの紹介等により、新たに 4 名の新規契約につなげることができた。

毎月継続して利用されるリピーターがいる状況であることから、新規獲得を目的とした活動よりも、既存利用者への安定した支援や受け入れ体制の維持に重点を置いて事業運営を行った。

また、継続してご家族や近隣事業所と連携し、感染対策を講じながら、リピーターの方については可能な限り受け入れができるよう対応した。

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

地域貢献への取り組みとして、公益活動については新型コロナウイルス等感染予防を実施する中で、6月よりフードドライブの活動を開始した。

事業所の駐車場にのぼりを設置し、近隣住民の方々からの寄付や、防災備蓄品の入れ替えに伴い発生した食品等を、毎月、社会福祉協議会へ譲渡している。

一方、短期入所については昨年同様、レスパイトや急な要請にも対応できるよう、柔軟な調整を行ってきた。

感染防止対策を講じたうえで、見学対応については対面での面談方式を再開しており、必要に応じてタブレット端末等のICT機器を活用した見学対応も継続して行っている。

地域とのつながりを大切にしながら、身近な支援活動として継続的に取り組んでいる。

今後も引き続き、地域の声に柔軟に対応できる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、今年度は退去者はおらず、入居者それぞれが自分らしい生活を目指し、地域の中で安定した生活を継続できるよう支援を行ってきた。日常生活の支援に加え、本人の思いや生活リズムを尊重しながら、安心して暮らし続けられる環境づくりに努めている。

入居後の生活においては、ご家族のもとを離れて暮らすことへの不安や、他の

入居者や職員との関わり方、これまでの生活との違い、ご家族が身近にいないことへの寂しさなど、さまざまな思いを抱きながら生活されている様子が見られた。

昨年度に引き続き、こうした思いに寄り添いながら、ご家族や相談支援事業所、通所先の職員とも連携を図り、入居者それぞれが自分らしい生活を送れるよう支援に取り組んだ。

積極的な外出機会は多く設けられなかったが、感染対策を徹底したうえで、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広げていけるよう取り組んだ。

定期的な行事については、ホーム内での調理行事やアクセサリー・小物づくりの工作を行ったほか、法人内入所施設である曙光園の協力を得て、納涼祭や正月行事への参加などにも取り組み、生活の中に楽しみや季節感を感じられる機会づくりを行ってきた。

2025 年度 年間行事

2025 年	
4 月 1 日	アゼリア開所記念 昼食会
5 月	近隣のショッピングでお買い物（10日、31日）
6 月 14 日	館内で サンドイッチ作り
7 月 19 日	駐車場で 花火大会
8 月 30 日	納涼祭り（曙光園納涼祭参加）
9 月 13 日	館内で インクアート
10 月 25 日	館内で ハロウィンイベント
11 月	近隣のショッピングでお買い物 （22日、23日、30日）
12 月 13 日	館内で ビンゴ大会、クリスマスケーキ作り
2026 年	
1 月	曙光園正月行事参加（1日、2日、3日） 1 月 10 日 初詣
2 月 3 日	無病息災を祈願して 恵方巻を食べよう
3 月 21 日	館内で デリバリーにて食事会

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

ハラスメント、11月スピーチロックについて学んだ。

今年度より地域連携推進会議を実施し、地域の方々にグループホームの役割や取り組みについて理解を深めていただくとともに、ご利用者支援に関する意見交換を行った。

また、今年度より3年に一度実施していた第三者評価の利用者調査においては、毎年実施する体制とした。

これにより、入居者および短期入所利用者の意見を迅速に把握し支援へ反映できる仕組みを整え、支援の質の向上につなげている。

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、関係機関との調整等、感染対策を講じながら運営を行ってきた。リピーターのご利用者を中心に、新規のご利用者についても、状況に応じて受け入れを行っている。

また、ご家族や近隣事業所、関係機関と連携し、感染対策を講じながら、リピーターの方については可能な限り受け入れができるよう対応してきた。

加えて、昨年度末よりご家族の入院に伴い緊急ショートを利用されている方がおり、退院後にご家族による支援が難しい状況が続いている。そのため、新たなグループホームへの移行先を検討・調整しながら、平日の短期入所を継続利用する形で支援を行っている。引き続き関係機関と連携し、安定した生活環境の確保に向けた調整を進めていく。

今後も引き続き、身体・精神・知的の３障害について柔軟な受け入れが行えるよう取り組むとともに、職員の質の向上を図り、緊急時にも対応できる支援体制を継続して確保できるよう努めていきたい。

2025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）	15	14	16	12	13	14	14	13	14	13	12	12	162名
利用日数	110	107	113	106	98	97	107	99	103	103	100	97	1240日
利用率（％）	91.7	86.3	94.7	85.5	79.0	80.8	86.3	82.5	83.1	83.1	89.3	78.2	85.0

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名
利用日数	69	88	73	77	85	95	90	90	104	90	105	100	1066日
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

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

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。11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26日	建物全体	火災 地震	避難	施設職員	震度5以上の地震を想定 1階、2階利用者の避難誘導経路確認。 非常用発電機の操作確認。
6月23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25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。消化訓練。(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30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。
11月9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。
12月30日	建物全体	地震	通報 避難	施設職員	地震後の停電を想定。 EVが使用できない事を想定し利用者の避難誘導経路、非常用発電機などの設置の演習実施。
1月27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27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。