

世田谷区立知的障害者生活寮の指定管理者の指定

1 主旨

世田谷区立知的障害者生活寮条例（以下「条例」という。）第29条第1項に基づき、区立障害者福祉施設の指定管理者の候補者の公募を実施し、令和3年4月からの指定管理者の候補者として選定した。

今後、当該候補者を指定管理者として指定するための議案を令和2年第4回区議会定例会に提出する。

2 施設名称及び指定管理者の候補者名等

	施設名・所在地	実施事業	指定管理者の候補者
1	世田谷区立松原けやき寮 世田谷区松原六丁目43番17号	生活寮 短期入所	社会福祉法人せたがや櫨の木会 世田谷区代田一丁目29番5号

3 指定期間

5年間（令和3年4月1日～令和8年3月31日）

4 選定方法等

(1) 選定方法

条例施行規則第26条により設置された世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会において、指定管理者の候補者の選定を行うこととし、令和2年7月27日から8月31日までの期間で公募を行い、1法人から提案書類の申請があった。

条例第29条第3項の審査基準に基づき、申請者から提出された事業計画書等の審査、財務審査、ヒアリング等の結果を総合的に評価した結果、次期指定管理者の候補者として選定した。なお、提出された事業計画は、別紙「事業計画書1」のとおり。

(2) 選定委員会の構成 ※「○」は委員長

氏名	役職・所属等
○石渡 和実	東洋英和女学院大学人間科学部人間福祉学科教授
佐藤 繭美	法政大学現代福祉学部教授
岩部 啓子	知的障害者相談員経験者
江本 緑	身体障害者保護者
樋口 美津子	社会福祉法人嬉泉めばえ学園園長
片桐 誠	世田谷区障害福祉部長
安間 信雄	世田谷区砧総合支所保健福祉センター保健福祉課長

(3) 選定委員会開催状況

- 第1回 会議形式ではなくメール等による意見・評価集約（審査方法等の審議）
集約期間 令和2年4月22日～同5月7日
- 第2回 令和2年10月11日（書類審査・財務審査等）
- 第3回 令和2年10月25日（ヒアリング、総合評価）
- ※各回の「会議録要旨」は別紙「参考資料1～3」のとおり

5 選定結果

選定結果は別紙1のとおり。

6 選定理由

選定法人は、指定管理者として区内の複数の障害者施設を運営してきており、豊富な実績とノウハウを有し、区の福祉施策や地域事情にも精通している。財務審査についても「ほぼ健全な法人であると考えられる」という評価であった。

審査項目の中の「権利擁護」や「職員配置・人材育成」等で高い評価を得ており、特に、研修等を通じた法令の周知徹底や、職員の専門知識や支援技能向上の取り組み、多様な働き方の推進等による人材育成・確保、支援サービスの向上が期待できる。

これらの点から、指定管理者の候補者として適しているとの評価を受け、次期指定管理者の候補者として選定した。

7 今後のスケジュール（予定）

- 令和2年11月 第4回区議会定例会（指定管理者の指定の議案提案）
- 令和3年4月1日 指定管理者による管理運営開始

＜世田谷区立知的障害者生活寮の指定管理者選定結果＞

審査項目		配点	点数	
			世田谷区立松原けやき寮	
			社会福祉法人せたがや櫨の木会	
書類 審査	法人概要	5 6	5 4	
	施設の事業実績及び自己評価	5 6	5 1	
	事業運営に関する考え方	8 4	7 2	
	事業内容 (支援方針・個別支援計画等)	2 5 2	1 9 6	
	家族や地域との連携	8 4	6 5	
	危機管理	1 4 0	1 0 7	
	個人情報保護	5 6	4 2	
	権利擁護	5 6	4 8	
	苦情解決	5 6	4 2	
	職員配置・人材育成	8 4	7 0	
	運営管理の効率化の提案	2 8	2 2	
	「障害者差別解消法」に対応 した取組み	5 6	4 4	
	その他（独自の提案）	2 8	2 2	
書類審査 小計		1, 0 3 6	8 3 5	
ヒアリング		6 6 5	5 6 5	
財務審査		4 5 0	3 6 0	
合計点数		2, 1 5 1	1, 7 6 0	
合格基準 (配点合計の70%)			1, 5 0 5. 7	

備考

- 1 審査項目ごとに7名の選定委員の合計点数を表示した。
- 2 事業内容は、支援方針、個別支援計画、自立生活に向けた支援等7項目で評価した。
- 3 財務審査は、公認会計士に依頼した。

会議録要旨

会議名	令和2年度世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第1回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
実施期間	コロナウィルス感染防止のため、会議形式ではなく、メール（書面）により意見集約。 意見集約期間 令和2年4月22日（水）～同5月7日（木） 集約結果確定 令和2年6月1日（月）
参加委員	石渡委員、佐藤委員、岩部委員、江本委員、樋口委員、片桐委員、安間委員
審議項目	1. 各施設（7施設）の現在の指定管理期間を通した評価 2. 松原けやき寮を除く施設の次期指定管理者の選定方法について→適格性審査の可否 3. 適格性審査による選定の場合の審査項目の確認について 4. 松原けやき寮の次期指定管理者の選定方法について→公募の可否 5. 公募による選定の場合の審査項目の確認について
主な意見	<p>【審議事項】</p> <p>（1）指定管理者更新対象施設の現在の指定管理期間を通した評価 【事業報告やモニタリングをふまえた事務局の評価案に対する委員からの主な意見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策、防災訓練の実施など危機管理の取り組みを積極的に行っている。 ・地域交流を積極的に行っている。 ・施設の特性から看護師の増員をするなど体制強化を図っている。 ・工賃アップへの意識が強く感じられる。 ・ヒヤリハットの活用で事故の未然防止を図っている。 ・施設の特色を活かした相談支援事業との連携でサービス向上を行っている。 ・不審者対応マニュアルの職員周知を図っている。 <p>⇒ 委員から意見集約の結果、現指定管理者に対する評価について、確定した。</p> <p>（2）松原けやき寮を除く6施設の次期指定管理者の選定方法について ⇒ 委員から意見集約の結果、全員が「適格性審査」でよいとの意見であったため、適格性審査で実施することについて、承認された。</p> <p>（3）適格性審査による選定の場合の審査項目の確認について ⇒ 委員から意見集約の結果、審査項目案について、全委員より承認された。</p> <p>（4）松原けやき寮・指定管理辞退に伴う、次期指定管理者の選定方法について ⇒ 委員から意見集約の結果、「公募」による実施について、全委員より承認された。</p> <p>（5）公募による選定の場合の審査項目の確認について ⇒ 委員から意見集約の結果、審査項目案について、全委員より承認された。</p>

会議録要旨

会議名	令和2年度世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第2回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和2年10月11日（日）8：50～10：30
開催場所	区役所第一庁舎地下 1・B・1会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、岩部委員、江本委員、樋口委員、片桐委員、安間委員
会議次第	<p>1 委員長の選任</p> <p>2 事前審査の結果報告 （1）審査方法・合格基準、書類審査評価基準の再確認 （2）書類審査・財務審査の結果について報告</p> <p>3 審議事項 （1）書類審査・財務審査について （2）ヒアリングについて</p> <p>4 事務連絡</p>
主な意見	<p>【審議事項】</p> <p>（1）書類審査・財務審査について</p> <p>【委員からの意見・確認等】</p> <p>—適格性審査対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・A施設の、家族との連携について、他の書類と比べると書きぶりが足りない。 ・働きやすい環境づくりについて、想像でしか見えなかったので次回確認したい。 ・B施設について、家族会を応援するとあるが、どのような工夫をしているのか、 ・支援方針について実際にどのようなことを行っているか読み取れない。 <p>—公募対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営管理の効率化の提案について、特定地域の方とのつながりが質の高い生活に必要という部分がどのようなことなのか。 ・職員配置について、技能の習得という部分で疑問に感じた。 ・書類審査で提出した一部の項目の点数について、修正したい。 <p>⇒ 書類審査を経て、ヒアリングで改めて質問したい点について確認した。</p> <p>⇒ 書類審査・財務審査の結果について、承認された。</p> <p>（2）ヒアリングについて</p> <p>【委員からの意見・確認等】</p> <p>—適格性審査対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国規模のスケールメリットを活かした人事交流的な取り組みについて聞きたい。 ・ヒヤリハット報告の活用等、成果を上げたことについて具体的に聞きたい。 ・看護師などの医療職の確保について、順調なのかどうかの確認をしたい。 ・昨年浸水被害をうけたことについて、利用者の様子を含め具体的に聞きたい。 ・苦情の件数、苦情内容についてどのように対応されているのか聞きたい。 ・ハラスメント防止の取り組みについて、どのように進んでいるのか聞きたい。 ・コロナ対策については、改めてプレゼンで全法人に説明してほしい。 <p>—公募対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・差別解消法に対応した取り組みについて、具体的にどのようにするのか聞きたい。 ・利用者の金銭管理等について、成年後見人の利用、外部のサービスとの連携等支援について確認したい。 <p>⇒ 次回、ヒアリング当日の流れ等について確認いただき、次回に向けて、事務局で質問内容を整理し、委員に事前に再確認いただくことを承認いただいた。</p>

会議録要旨

会議名	令和2年度世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会（第3回）
担当部署	障害福祉部障害者地域生活課
開催日時	令和2年10月25日（日）9：00～12：20
開催場所	区役所第二庁舎4階 区議会大会議室
出席者	石渡委員、佐藤委員、岩部委員、江本委員、樋口委員、片桐委員、安間委員
会議次第	1 ヒアリング審査（指定管理者候補事業者によるPR・プレゼン含む） 2 最終審議及び指定管理者候補者決定について 3 その他（今後のスケジュール、事務連絡等）
主な意見	<p>(1) ヒアリング審査</p> <p>【委員からの主な質問】</p> <p>—適格性審査対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人内での施設間の人事交流的な部分をどの程度やっているのか。 ・今後の5年間、どの項目を重点的に取り組んでいきたいと考えているのか。 ・家族との面接回数が少ないように思うが、別の形のフォローの場はあるのか。 ・ヒヤリハット報告の活用等事故防止の成果とは具体的にはどのような成果か。 ・虐待防止チェックリストについて、集計・分析からどう改善点が見えてくるか。 ・利用者の高齢化・重度化、家族も高齢化してゆく状況での支援の心がけは何か。 ・苦情の件数、苦情内容について具体的にどのように対応しているのか。 <p>—公募対象施設—</p> <ul style="list-style-type: none"> ・差別解消法に対応した取組みについて、既存運営施設での取組み等を聞きたい。 ・ボランティア活用について、既存運営施設において実践されているのであれば、利用者の生活の質の向上に向けて、どのような改善がみられているか。 ・利用者の金銭管理や成年後見人の選定等にあたり、関係機関と連携していくうえでの課題や対応策等を聞きたい。 <p>⇒ 事業者のプレゼン・回答に基づき、各委員がヒアリング審査の内容を採点した。</p> <p>(2) 最終審議及び指定管理者候補者決定について</p> <p>【委員からの意見・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・世田谷区においては、各法人が頑張って施設を運営しているのだと感じた。 ・各施設の支援の具体的な話を聞き、日々努力されていることが分かり良かった。 ・利用者が重度化・高齢化・多様化している中で、コロナの中でも、保護者と連携し利用者を中心にしながら、支援の協力体制を作っていると感じた。 ・人事交流・人材確保の非常に難しい状況のなか、人材定着等に力をいれている。 ・コロナの中での対応、利用者の状況等貴重な話が聞けてよかった。 ・事業計画書とヒアリングだけではわからない、見えてこない状況もあると思うので、改めてこれからも日々の支援の様子などを見守っていききたいと感じた。 <p>◎ 適格性審査及び公募対象施設について、令和3年4月より5年間の指定管理者候補者として、同法人で決定することで全委員、異議なしで決定。</p>

社会福祉法人せたがや檜の木会 知的障害者生活寮 松原けやき寮

Ⅲ 事業計画書

1 事業運営に関する考え方

(1) 事業運営に関する今後の考え方

当法人が、世田谷区立知的障害者生活寮松原けやき寮（以下「松原けやき寮」という。）の運営を受託することにより、既存事業と連携し、有効活用することが可能となり、松原けやき寮の設置目的の達成と利用者サービスの一層の向上につながると考えております。

事業を開始してから16年間の経験、世田谷区内で複数の事業を行っている「せたがや檜の木会」だからこそできる運営を考えております。

具体的には、松原けやき寮と同じ、居住系支援の「どんぐりホーム上町」において蓄積されたノウハウを活かし、入居者の支援にあたります。

また、当法人が世田谷区とともに取り組んでいる知的障害者支援に特化した支援者の育成を目的とする東京都知的障害者(児)移動支援従業者養成研修の内容を見直し、充実・強化を図ることにより、地域で暮らす知的障害者(児)を支える支援者の更なる養成と確保をめざします。

利用者の退寮後の地域移行が円滑に進められるようにするため、ヘルパーステーション檜の木と連携を強め、世話人の確保、土日祝日の多様な余暇の過ごし方、通所施設への送迎支援など地域生活支援ネットワークの充実・強化を図っていきます。

1) 利用者がめざす目標を設定します

松原けやき寮のコンセプトは、地域社会で自立生活を送れるように、自立生活の体験の場を提供する事業となっています。

地域社会の中で仕事をしながら豊かな生活を送るには、様々な能力が求められますが、無理をして全てを完璧にこなす必要はありません。自分でできることは自分で行い、苦手な部分は支援を受けながら生活を送ればよいと考えます。しかし、自分で何ができ、何が苦手なのかを分かっている人はとても少ないのが現状です。

これまで家族と共に暮らす中で経験してこなかった事柄も多くあると思います。仕事をして、お金を稼ぎ、自立し、自分のできることは自分で行い、むずかしいことは支援を受けて補うなど、支援を上手に使いながら、自立生活経験を入居中に行えるよう支援していきます。

入居期間は人により異なり、求める将来的な生活像も異なると考えますので、まずは個別面談を行い、個々の利用者のめざすべき目標を決めます。

2) 目標の実現に向けた8つの方法

利用者がめざすべき生活の実現に向け、次の8つの方法で松原けやき寮の共同生活体験をとおして学べるように支援します。

(※参考として、「どんぐりホーム上町」が利用者向けに配布しているパンフレットから、その一部を抜粋してご紹介します。)

① 働き続ける方法

生活には「働き続けること」が必要です。働くことの対価としてお金を得ることができます。しかし、仕事は楽しいばかりでなく辛いこともあります。仕事の環境や、求められる業務もずっと変わらないということはありません。ストレスとしっかり付き合いながら、仕事を嫌いにならず、続けていく方法を学びます。

② お金を上手に使う方法

生活にはお金が必要です。働くことで得られたお金は、自分のお金ですが、全てを使ってしまうと後に困ってしまうことも起こります。生活を行う上で必要となるお金、自由に使えるお金の仕分けも必要です。収入と支出のバランスを学びお金を上手に使いましょう。

③ 将来のためにお金を貯める方法

生活にはお金がかかります。一番お金がかかるのは、生活を新しく始める時です。住む場所を決めるための契約金、新しい生活で使う家電製品、家具、調理器具、日用品など多くのものが必要となります。また、ものには寿命があり、永遠に使い続けることはできず、買い替えも必要となります。そういった事態にも対応できるよう、自由に使えるお金はある程度蓄えておく必要があります。

④ 社会人として自分を成長させる方法

成長は子どもだけでなく、人間は死ぬまで成長します。多くのことを学び、多くのことを経験し、成長し続けていきます。社会の中で暮らすと多くの経験の機会があります。経験をして自分を成長させる。新しい取り組みや変化は辛いことではなく、自立を学び成長する機会となります。松原けやき寮での自立生活体験によって、社会人として成長しましょう。

⑤ 健康な毎日を過ごす方法

世の中には楽しいことがたくさんあります。おいしいものもたくさんあります。世の中を楽しむためには、何より健康であることが大切です。どうすれば健康に毎日を過ごすことができるのか、それを松原けやき寮での自立生活体験によって学びましょう。

⑥ 迷惑をかけず、自分をコントロールする方法

人生は山あり谷ありです。誰にでも大変なことは起こります。しかし、その時の感情に任せて行動してしまえば、他者に迷惑が掛かってしまうこともありますし、後にその行動で後悔してしまうこともあります。感情をコントロールする術を学び、喜怒哀楽時に適切な行動を行える方法を学びます。

⑦ 相手を思いやる方法

世の中ひとりでは生きて行けません。多くの人が支え合って生きています。他者

と良好な関係を築き、その関係を続けていくには、自分だけの考えで行動してはうまくいかないことが多くあります。他者との共同生活をとおして、相手のことを考えて行動する方法を学びます。

⑧ 友人を作り、生活をエンjoyする方法

仕事、生活も大切ですが、豊かな人生を送るには友人の存在が欠かせません。気の合う仲間と過ごす時間、自分で好きなことをして過ごす時間はストレスの軽減やリフレッシュの機会となります。地域にある様々なサークル活動などを紹介します。気の合う友人や活動を見つけましょう。

3) 地域移行のハブ拠点として

親亡き後は東京都外の施設で暮らし一生を終えるという生活は過去のものになりつつあり、無くしていかなければならない生き方だと思います。

世田谷区でも初の通過型入所施設である東京リハビリテーションセンター世田谷が事業を開始しており、将来的にご自宅や地域のグループホーム等での地域生活を進めていくことをしっかりと宣言しています。

障害があろうと、全てを一人で行うことはむずかしかりと、支援を使いながら地域で暮らし続けていける社会にしていかなければなりません。

重度者の地域移行は、東京リハビリテーションセンター世田谷が担い、中軽度者については松原けやき寮が担っていかなければならないと考えます。

これまで松原けやき寮が行ってきた、短期入所から利用を開始し、1か月単位の体験型利用へ繋げ、一般入居利用へ繋げていきます。この関わりから、その人に合った生活スタイルを把握し、本人の希望する生活形態への移行を進めていきます。

(2) 今後5か年の重点目標

1) 中重度者への受け入れの可能性を模索する

現在、世田谷区において障害者施設整備計画等に係る検討がなされていることから、今後は松原けやき寮に求められる事業内容が変更になる可能性があることを承知して準備を行っていきます。

今後5年以内には通過型入所施設である東京リハビリテーションセンター世田谷からも地域移行者が出てくることから、松原けやき寮で行う自立生活訓練も、これまで対象外であった障害支援区分の中重度者の利用者が出てくることも考えられます。

建物の構造上、生活の様々な場面に支援が必要となる中重度者の場合、建物の構造なども考慮しなければなりません。当然すべての方を受け入れられるとは思ってはいませんが、リスクマネジメントを考慮し、できる限りの合理的配慮を行います。

障害の重い方の過ごし方、それに伴う支援に関しては、「どんぐりホーム上町」での事業実績があることから、ここで得たノウハウを活かした自立訓練プログラムを作成しようと考えています。

2) 多くの知的障害者の地域移行を推進

区内の障害者数は今後も増え続けていくと想定され、松原けやき寮を利用したいと考える利用者も増え続けていくことが予想されます。

これまでは青年期、壮年期に自立体験を重ね、地域での暮らしを実現していく過程が主ではあったと思いますが、これからは壮年期にあたる利用者が多く利用することも考えられます。

年齢を重ねた方の場合は、能力の向上を第一とした支援や体験よりも、自分でできる、支援を頼むことを明確にできる体験の機会としてプログラムを組んでいければと思います。

民間事業所による区内グループホームの整備の状況をいち早く確認し、関係機関と連携の上、青年期～高年期まで多くの方に自立生活訓練を体験していただき、地域移行を進めていけるようにしようと考えます。

2 事業内容

(1) 支援方針

松原けやき寮のコンセプトは、知的障害者が地域社会で自立して生活ができるように、自立生活の体験の場を提供するとなっています。法内施設では宿泊型自立訓練（通勤寮）と同様の支援や機能が求められることから、自立訓練を主とした支援を行っていきます。

1) 生活寮

①目的

就労等支援を受け、又は就労している知的障害者に生活訓練の場を提供し、将来的に地域で自立した生活ができるよう支援します。

②支援内容

生活支援員が入居者の支援にあたります。就労支援、健康管理支援（食事提供含む）金銭管理支援、日常生活支援、余暇の充実支援、地域移行支援などを提供し自立生活体験を支えます。

③対象者

区内在住で就労支援施設又は会社等で働く18歳以上の知的障害者とします。

④入居形態

一般入居用居室：4室 期間：3年間（更に3年まで更新可能）

体験入居用居室（自立生活体験）：3室 期間：1か月～6か月

2) 一般入居までのプロセス

短期入所の利用から開始し、経験を積んでいくなかで、体験入居と利用期間を延ばしながら、自立生活訓練のステップアップを図っていきます。

(2) 個別支援計画

(i) 基本的な考え方

利用者が、入居により自立生活体験を計画的に進められるよう本人の希望を聞いたうえで個別支援計画を作成します。利用期間により、達成目標は異なりますが、一般入居者の場合は、個別支援計画を6か月ごとに見直しを行い、目標が達成できているか、忘れていないか、などを繰り返し確認し、計画的に能力の向上を図ります。

(ii) 具体的な提案

個別支援（以下「支援」という。）計画は、以下のプロセスを経て策定していきます。

① 個別面談（目標確認）

- ア. 支援プログラムについて説明をします。
- イ. 利用したい支援プログラムの確認をします。
- ウ. これまでの生活状況、将来の目標などの確認をします。

② 支援会議開催

個別面談アセスメントシートをもとに、施設利用の目標を立て、利用者自身がやってみたいことを取り入れた支援計画を作ります。

③ 個別面談（本人同意）

利用者に支援計画について説明し、支援について同意を得ます。

④ 日常生活

- ア. 同意を得た支援計画に基づいて、支援を提供します。
- イ. 6か月ごとに支援計画の見直しを行い、支援計画について評価をします。

(3) 活動プログラム（週間・月間等）

(i) 基本的な考え方

利用者の通所先・生活スタイルは一人ひとり異なるため、支援提供時間に関してはできる限り柔軟に対応していきます。

同じ屋根の下で過ごし、同じ釜の飯を食する利用者同士が、なにも交流がないというのも寂しいものです。自立生活体験の中で「相手を思いやる方法」「友人を作り、生活をエンジョイする方法」を学ぶ機会を設けるためにも、四季折々に合わせた行事を企画、提案します。

利用者の参加は、基本的に任意となりますが、交流をメインとした行事として企画、運営します。

(ii) 具体的な提案

毎年作成する事業計画に年間行事予定を組み込んでいきます。利用者が閲覧可能な場所に行事予定表を貼り出し、参加希望者を募ります。

年間行事予定（案）

4月 緑道でお花見	8月 納涼会	12月 ふれあいフェスタ 見学、忘年会
5月 健康身体作り ウォーキング会	9月 避難訓練	1月 新年会、ボロ市見学
6月 羽根木公園梅もぎ、 梅ジュース作り会	10月 世田谷美術館 障害者アート展鑑賞会	2月 羽根木公園 梅まつり見学
7月 七夕会	11月 健康身体作り ウォーキング会	3月 年度終わりの会

(4) 食事（給食）

(i) 基本的な考え方

健康でありたい、健康で長生きをしたいということはだれもが願っていることです。健康づくりのためには、栄養・運動・休養が大切です。日々の暮らしの積み重ねが健康に大きく関わっていますので、松原けやき寮で提供する食事は、栄養バランスのしっかりとれた食事を提供します。

(ii) 具体的な提案

専門の栄養士が作成したメニューを配食するクッキングデポ業者と契約を結びます。毎日、栄養士が監修したメニューに基づいた食材が届けられるので、その食材を使い、支援員が3食調理をして提供します。

利用者の方で服薬がある場合は、飲み忘れのないよう必要に応じた支援を行います。

食事の提供時間は、以下の時間を想定しています。

食事時間：朝食 6：00～8：00

昼食 11：30～13：00

夕食 18：00～20：30

入居者・短期入所の利用者で、食品アレルギーがある方、禁食がある方はできる限り、代用品を準備するなど、個別に対応していきます。

(5) 利用者の高齢化への対応

(i) 基本的な考え方

「8050 問題」や「老障介護」「親亡き後問題」という言葉がしきりに聞かれる世の中ですから、自立生活体験を行う利用者は若い方だけではなく、青年期～高年期の方も利用されると考えられます。

それぞれのライフステージで、目標、課題、特徴、支援は異なりますが、高年期にあたる利用者の場合、能力の向上を第一とした支援や体験よりも、自分でできる、支援を頼むことを明確にできる体験の機会としていければと思います。

(ii) 具体的な提案

家族のもとを離れて生活をする、身の回りのことで自分で行えること、苦手なことをしっかりと理解する機会とします。自分だけで行うのがむずかしいことを無理して、頑張り過ぎてしまうと、生活するだけで疲れてしまいます。仮にできたとしても、それは豊かな生活にはつながりません。

苦手なことは支援者に頼み、支援を受けて生活をする。そういった自立生活体験を提供していきたいと思えます。

また、年を重ねると健康面へのアプローチも重要になります。定期的な服薬や通院がある方にはしっかりと治療を受けられるように機会の確保、受診時に医師へ状態をしっかりと伝えられるよう、通院同行者との情報共有などを大事にしながら支援を行います。

生活の中でもバイタルチェックや、服薬ミスなどが起きないように、見守りと声掛けを中心とした支援を行い、規則正しい生活をサポートします。

高齢の利用者のご家族は、もっと高齢です。ご家族が高齢を理由とし、利用者の様々な手続きが遅れて生活に支障が生じないように、関係する機関と連携しながら利用者世帯の支援をできる限り行っていきます。

高齢の利用者世帯を中心とした支援にあたっては、どんぐりホームでの5年間の事業実績で得た経験を十分に発揮して対応していきます。

(6) 【生活寮】 自立生活に向けた支援

(i) 基本的な考え方

永住型の生活の場ではなく、経験、通過型の生活体験の場として将来的に地域で自立した生活をめざす支援を提供していきます。

寮生活をとおして、就労の安定、日頃の自分の生活、健康管理に関する事など、周りの人との関係や休みの日の使い方、お金の管理方法など、将来的に地域で暮らしていける力が身につくよう自立に必要な支援を利用者本人に解るようにアドバイスし、時には一緒になって行いながら、社会的な自立を図ります。

(ii) 具体的な提案

1) 個別支援計画の作成

アセスメントを行い、本人の希望を確認し、個別支援計画を作成します。計画は6か月ごとに見直しを行い、目標が達成できているかの評価を行います。これを退寮まで行い、計画的に生活力の習得をめざします。

2) 提供する支援内容

① 就労支援

寝坊、遅刻、早退、欠勤なく通所、就労定着ができるよう生活リズムを整えます。社会人としての身だしなみにも気を使い、安心して就労できる状況づくりを支援します。関係機関と協力し、必要に応じ職場訪問しながら支援していきます。

② 健康管理支援（食事提供を含む）

世の中には楽しいことがたくさんあり、おいしいものもたくさんありますが、健康でなければ楽しめません。どうすれば病気にならず健康に過ごすことができるのかを体験しながら学びます。服薬がある方は定期的に服薬をする意味を松原けやき寮での自立生活体験によって学べるよう支援していきます。

③ 金銭管理支援

働く、給料をもらう、生活をするというサイクルが理解できるように、金銭管理を支援します。給料日に予算立て表を使い、一か月の収支を知り、計画的にお金を使う生活を練習します。生活を行う上で必要となるお金、自由に使えるお金の仕分けも必要です。収入と支出のバランスを学び、お金を上手に使えるよう支援します。

④ 日常生活支援

社会生活において必要な基本的な生活習慣をしっかりと体験し、生活していくために必要な色々な力を身に付けて行けるように支援します。清掃・洗濯・整容等の生活技術の向上をめざし支援します。

⑤ 余暇の充実支援

地域生活を充実させるには、友人との付き合い、趣味や興味を持つことで豊かになります。通所先や仕事が休みの日の余暇活動が豊かなものになるよう、必要な情報を提供し、地域の中のサークル活動への参加や移動支援の利用などを促します。

⑥ 地域移行支援

ご本人、ご家族、関係者と協力し、利用者の望む地域生活（単身生活、グループホーム、家族と自宅での生活）への移行がかなうよう支援します。

※退寮し、新たな生活へ移行した先輩を招き、話を聴く機会を設けます。

⑦ 地域移行支援業務

退寮後の自立した生活をめざし、個別支援計画を立てます。支援計画は3ヶ月ごとにモニタリングを行い、利用者と一緒に課題を明確にして支援していきます。

また、必要に応じケースワーカーや通所・就労先職員、相談支援事業所等と関係者会議を開き、課題を共有します。

退寮後、原則6ヶ月を目処に生活状況などを確認し、ご相談内容に応じ関係機関につなげていきます。

(7) 【短期入所】 短期入所の取り組み

(i) 基本的な考え方

在宅の障害者(児)が保護者又は家族の疾病等により一時的に日常生活を営むことが困難な状況にある場合、又は保護者の休養・本人の体験入所等の場合に、当該障害者を短期間、施設で保護することにより、障害者の生活の安定を図ることを目的とします。食事の提供・入浴・健康管理等を行い、通所・通学など可能な限り通常の生活が営めるよう配慮します。

施設設備や人員配置から、身辺自立がある程度できている障害支援区分の中軽度者を受け入れます。短期入所の利用を重ね、将来的に体験入居の利用を促します。

(ii) 具体的な提案

① 利用期間

障害福祉サービス受給者証に記載された短期入所の支給決定の範囲内で利用することができます。

利用日は利用申請書の提出をもって受け付けます。利用希望日の1ヵ月前から受付を始め、松原けやき寮で調整を行い、決定します。

利用時間は原則9:00~19時まで利用を開始し、終了も同時刻とします。

② 提供する支援と体制

一般入居用の生活支援員が支援を担当します。利用契約時のアセスメントをもとに、本人に必要な支援を把握し、必要に応じて提供します。

短期入所利用者も、生活の流れは基本的に生活寮と同じ流れとなります。利用に関する約束事を守りながら、居室にて過ごしていただきます。

一般的な短期入所の場合は、部屋の掃除やごみ集め、衣服の整頓などは支援員が行うことが多いですが、松原けやき寮の短期入所では、将来的な体験入居を視野に入れた対応を行うため、基本的に自分の身の回りのことは自分でしていただくように支援します。

3 家族や地域との連携

(1) 家族との連携

(i) 基本的な考え方

知的障害者を主たる対象とする松原けやき寮においては、家庭や関係機関との連携が重要になります。家族による生活面や精神面の支えがあって、利用者の生活が成り立っています。家族との信頼関係なくしては、私たちの実践も実を結びません。

時には思うに任せず、期待に応えきれないこともあります。立場の違いから生まれる見方の違いを互いに理解し、率直に話し合いながら折り合える関係を築いていく中で、職員もまた育っていくと考えます。

(ii) 具体的な提案

利用者支援を行う上で家族や関係機関とは共通理解のうえで支援を進めていけるよう、下記事項により良好な関係を構築していきます。

- ① 通所先などとの連絡帳による相互連絡の実施
- ② 面談
- ③ 広報紙の発行
- ④ 制度、サービス利用等について必要な情報の提供
- ⑤ 相談支援事業者など各関係機関との連絡、調整
- ⑥ 個別の相談支援
- ⑦ 緊急時の支援
- ⑧ 各種手続きの支援
- ⑨ 短期入所の空き情報の提供による利用の促進

(2) 地域との交流・連携

(i) 基本的な考え方

北沢地域に住む住民であり、地域社会の構成員であることを認識し、利用者の支援をとおして地域福祉の推進に寄与していきます。地域性を大事にして、地域の方々と良好な関係を築くことで、地域の障害理解を進めていきます。ここに双方向の関係が成り立ち、障害を持つ利用者の主体的な生き方の一つの現れとなります。

(ii) 具体的な提案

① 気持ちの良い関係づくりと挨拶運動

お互いに顔の見える関係性を築くことはとても重要なことと考えます。生活騒音を最小限に抑え、利用者、職員には近隣住民とのすれ違い時には会釈、挨拶エチケットをお願いします。

② 地域貢献、定期清掃

日曜日の朝の時間に、定期的に寮の周りを清掃する美化活動日を設けるようにします。利用者には、参加を強制しませんが、活動の目的を丁寧に伝え理解を得るようにしていきます。

③ 関係機関との連携強化

利用者の通所先等でお祭りなどがある時には、応援ツアーを設けるなど、関係機関と顔の分かる関係を築いていきます。また、地域で行われる行事にも積極的に参加する機会を設けます。

(3) ボランティア活用

(i) 基本的な考え方

松原けやき寮は、自立生活体験の場、生活体験の場であることから、個々の利用者の生活支援に関するボランティアは募集を行いません。

しかし、毎月企画する年間行事予定や、土日祝日の日中など利用者が休みの日に、調理教室、カラオケ大会、ゲーム等の余暇オリエンテーションを行うプログラムを企画し、利用者と共に楽しむ場を設け、ボランティアを募集して活用していきます。

(ii) 具体的な提案

地域との交流、連携でも述べましたが、利用者は北沢地域に住む住民であることから、地域の方との繋がりや質の高い生活を送る上で必要なことと考えます。

自立生活体験中にお互いを分かり合える関係性をボランティアや地域住民の方と築ければ、その後の自立生活においても大きな武器となります。

ボランティアビューロー、ホームページなどを有効活用し、ボランティアを獲得していきます。

4 危機管理

(1) 災害対策・防犯対策（災害・犯罪を想定した危機管理体制含む）

■災害対策

(i) 基本的な考え方

東日本大震災、熊本地震、西日本豪雨など、近年、日本各地で大災害に見舞われる事態が多く発生しています。不測の事態に備えて、最新の情報に基づき、できる準備は整えますが、間に合わない部分を現場の知恵でどれだけフォローできるかが問われます。そのために、「日常的に危機意識をテーマにする職員集団であること」「管理者一人の判断でなく現場の情報と知恵とを持ち寄り合議体制が組めること」「その上で管理者が英知ある判断を下すこと」「管理者の指揮の下で一致団結して事に当たること」こうした職場風土を築くことが、危機管理につながると考えます。

(ii) 具体的な提案

① 防災訓練、避難訓練の実施

火災、地震対策について、原則的な対応策をマニュアルとして整備します。防災計画に基づいて3ヶ月に1回を目途に防災訓練、避難訓練を実施します。

日中については、同一建物内の福祉作業所との連携が必須であることから、情報交換や交流機会の場を設定し、合同訓練の実施などについて協議を行い、実施します。夜間については、松原けやき寮単独の避難行動となることから、利用者及び職員の意識啓発を図るため、定期的に避難所(梅丘中学校)への夜間避難訓練を行います。

② 備蓄の推進

個人用持ち出し袋・アルファ米・寝具・照明・非常用トイレ等、毎年計画的に備蓄を進めます。

③ 緊急時の連絡方法の確認

緊急時に備え、家族との災害伝言ダイヤル 171 利用訓練、家庭との連絡方法の確認、緊急カードの作成を行います。

■防犯対策

(i) 基本的な考え方

施設の管理及び防犯体制、職員間の連絡体制を含めた緊急時対応の体制を構築することにより、利用者の安全確保を図っていきます。防犯対策を徹底するため、同一建物内の福祉作業所、及び地元町会や自治会など地域活動団体の防犯等の活動に参加するなど、協働して防犯対策の充実に努めていきます。

(ii) 具体的な提案

① 各種訓練の実施

緊急時の施設長への迅速な情報伝達、利用者への注意喚起や避難誘導、警察への通報等、緊急時に利用者の安全確保ができるよう訓練を重ねます。地元の地域活動団体が主催する訓練に積極的に参加し、地域の方がたとの顔の見える関係づくりを進めていきます。

② 施錠の徹底など

通常使用しない出入り口は、施錠を徹底するとともに、防犯カメラの作動状況の点検を定期的に行います。

(2) 健康管理

(i) 基本的な考え方

「健康」は生活の基盤であります。利用者自身での管理はむずかしいことも考えられるため、健康の維持・増進、病気やケガの予防・回復、服薬等について、個別支援計画に基づき、利用者・家族・関係機関との情報共有と連携を図ります。

特に、家庭との連携は、健康面のバックグラウンドであり、影響力も強いことから、共通理解を深めることが重要と考えています。

(ii) 具体的な提案

利用者の生活習慣病や身体機能維持への配慮も求められることを念頭に置いて、健康管理支援を提供します。

○朝の検温、血圧測定等で健康状態を把握し、服薬状況等を個別に記録します。

○定期通院、配薬の支援を行います。

○年1回、協力医療機関で健康診断を実施します。

(通所先等で健康診断を受診した者は除く)

○急病などで通院同行が必要であれば、協力医療機関への通院同行をご家族及び関係機関と協力のうえ対応します。

(3) 衛生管理及び感染症対策

(i) 基本的な考え方

居住の場である松原けやき寮は、長時間にわたり集団で生活する場であるとともに日常的に外のコンディションが持ち込まれるため、様々な感染症が発生し、広がりやすい環境にあります。

まずは、感染症を持ち込まないようにすること、そして感染の拡大を抑えることが重要であり、そのためには、職員全員が感染症についての知識を共有し、危機意識を持ったうえで、「せたがや櫨の木会感染症対策マニュアル」に基づいて衛生管理を徹底し、感染症対策を適切に行っていくことが必要となります。

(ii) 具体的な提案

① 職員の教育・啓発の推進

毎年法人が行う「感染症対策研修」を受講し、感染症についての正しい知識を得るとともに、感染症に対する危機意識を醸成します。嘔吐物処理は訓練を行って、どの職員が行っても適切な処理ができるようにしておきます。

② 利用者への衛生指導

利用者の健康観察及び体調不良があった場合の報・連・相を速やかに行うとともに、毎日、衛生チェック表に基づいて状況を確認し、衛生習慣が定着するよう一人ひとりに必要な支援を行っていきます。

③ 衛生状態の維持・継続

帰宅時、食事の前など、節目節目に手洗い、うがい、手指消毒を年間通して利用者、職員に義務付けます。支援員は年間をとおしてマスクを着用して支援を行います。日常的な整理整頓はもちろんのこと、利用者・職員共に清掃を励行し、定期的な次亜塩素酸消毒を行い、施設内を衛生的に保ちます。また、感染症拡大防止のため、手洗いの後は使い捨てペーパータオルを使用するように準備をします。

④ 感染者発生時の対応

インフルエンザの流行時期はドアの取っ手や手すりの部分をこまめに消毒し、各部屋に加湿器を準備するなど、きめ細かな対策を行います。

新型コロナウイルスに関しては、基本的にインフルエンザと同様の対応になると考えますが、常に最新の情報を収集し、保健所などが推奨する感染予防に取り組んでいきます。

利用者に伝染病の感染者が出た場合は、医師や保健所と連携しながら支援にあたります。障害があることにより入院治療がむずかしいことも考えられるので、防護服等を備蓄し、感染予防を徹底しながらの支援を想定します。

5 個人情報保護

(i) 基本的な考え方

個人の人格尊重の理念のもと、個人情報保護の重要性と社会福祉法人の社会的責任を認識し、事業活動のあらゆる面で個人情報保護に配慮するとともに、守秘義務を負う職員の教育を積極的に行っています。なお、「社会福祉法人せたがや櫛の木会個人情報保護規程」（平成 19 年 11 月 12 日施行）、「世田谷区個人情報保護条例」「世田谷区立の障害者施設における情報セキュリティ対策基準」（世障地第 570 号 平成 20 年 1 月 1 日施行）の定めるところに従い、厳正に管理しています。

(ii) 具体的な提案

① 規程等の遵守

法人として、個人情報保護管理責任者を設けて、個人情報保護に関する上記規定等を全職員に周知するとともに、管理を徹底しています。

② 安全に管理

施設が保有する個人情報については、その利用目的の範囲内で、できる限り最新かつ正確な内容を保持するよう努めます。また、個人情報が記載されたファイルやUSBメモリ等については、施錠したキャビネット等に保管する等、漏洩のないよう安全に管理します。

③ 利用者・家族の同意

施設の利用開始にあたっては、個人情報の提供について、使用目的を説明した上で、利用者・家族と「サービス利用に係る情報提供同意書」を取り交わします。また、施設内外での利用者作品の展示やそれに係る氏名及び写真の掲示等にあたっては、使用目的ごとに利用者・家族の意向を聴取し、同意書を取り交わします。世田谷区個人情報保護条例、及び当法人が定める個人情報保護規程を遵守し、管理します。個人情報を収集するときは、その利用目的を明らかにし、本人から直接これを収集します。

6 権利擁護

(i) 基本的な考え方

「障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）」（平成 26 年 1 月 20 日公布及び告示）、「障害を理由とする差別の解消に関する法律（障害者差別解消法）」（平成 28 年 4 月 1 日施行）、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」（平成 24 年 10 月 1 日施行）、及び「社会福祉法人せたがや櫛の木会虐待防止規程」（平成 24 年 10 月施行）などに基づき、利用者の人権を尊重し権利を擁護するとともに、「法人倫理綱領・職員行動規範」に基づき、健全で良質な支援を提供します。

また、これらの条約等から、守られるべき権利を主張することがむずかしい障害者に対して、支援者は代弁者の役割を持つことを自覚して関わります。「人権を守る仕事であるがゆえに、人権を脅かす仕事にもなる」ことを常に自覚し、社会の期待や信頼に応える職業人としてのあり方を身につけます。そのためには、外部の目を身近に感じられること、自己覚知に向けて振り返る時間を設けること、支援に対する研究的視点を養い、幅広い視点で見られるようになることが大切です。

そして、積極的に外部の目が入る施設運営を行うことで、透明性のある事業運営を行うとともに、地域の権利擁護に対する意識向上を図ります。

(ii) 具体的な提案

① 条約と法令の周知徹底

「障害者の権利に関する条約」「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」「社会福祉法人せたがや櫛の木会虐待防止規程」などについて、全職員に周知を徹底します。

② 研修等での学びの共有

権利擁護の研修に参加した職員は、職員間で情報を共有し、職員全体の権利擁護の意識を高めます。

③ 自分たちの問題に引き寄せ考えます

通常、マスコミ等で報道される不祥事なども自らの身近な問題として捉える力を養い、その都度、勉強会の資料として活用し、意識啓発に努めていきます。「法人倫理綱領」や「職員行動規範」の読み合わせなどを定期的に行うとともに、権利擁護に関する法人研修や外部研修を積極的に受講し、職員の権利擁護に対する意識を高めることで、利用者の意志の確認や本人のペースに合わせた支援など、人権を尊重した丁寧な関わりを行っていきます。また、毎月セルフチェックリストによる自己チェックを行い、集計して職員全体で共有することで、事業所全体で日頃から権利擁護を意識した支援を行うこととします。

7 苦情解決

(i) 基本的な考え方

利用者の権利を擁護し、社会性や客観性を確保した上で、苦情に適切に対処するために、「社会福祉法人せたがや櫛の木会苦情解決実施規程」及び「苦情解決実施細則」に従い、法人から委嘱された第三者委員と共に、当事者の納得が得られるよう誠意をもって苦情の円滑・円満な解決を図り、施設・法人に対する社会的信頼の向上につなげていきます。

(ii) 具体的な提案

① 苦情解決の体制整備

苦情解決に関する上記規程等を利用者・家族・職員に周知し、次表のように苦情解決責任者・苦情受付担当者・第三者委員の氏名を施設内に掲示して、施設サービスに係る苦情の申し出がスムーズに行われよう体制を整えます。

苦情解決責任者 管理者（施設長）

苦情受付担当者 職員

第三者委員 近隣の福祉関係者に委嘱

② 第三者委員の活用

第三者委員は、その役割を明確にした上で、地域の福祉経験者等に担っていただき、日頃から交流の機会を作って施設や利用者についての見識を深め、苦情の申し出があった場合にスムーズに聴取や助言を行えるよう関係を構築します。

③ 『福祉サービス運営適正化委員会』と「第三者委員」との連携

事業所に対して苦情を言えない方のために、東京都社会福祉協議会が設けている『福祉サービス運営適正化委員会』、世田谷区の設けている相談窓口を総合し、契約時に利用者にはしっかりと説明し周知を図っていきます。

8 職員

(1) 職員配置・人材育成

職員配置・管理者等については「様式3・4」のとおりとします。

(i) 基本的な考え方

対人支援の基本視点は、合理的な見方と情緒的な見方との融合にあります。一足先に大人になり支援者の立場を得た者は、利用者と懐深く付き合うことが求められ、それは負の状態の時にこそ問われるというのが福祉人材育成の根幹であります。

受容的、肯定的、寛容的な付き合い方の中で、「あなたはそれでOK」と注ぎ込むことが、穏やかな人柄を醸成し、かつ次のステップへの力につながっていきます。こうした関係的視点に立てる人材育成を意図します。

そして、「人は最大の資産」との組織視点に加えて、自己実現や生活の充実を求める個々の職員の視点にも配慮しつつ、職員一人ひとりが、自分の将来像を描き、それに向けてキャリアアップできるよう支えていきます。

(ii) 具体的な提案

① 職場ミーティングの活性化

利用者が出勤後の時間を使い、職員全員でその日の支援を振り返り、客観的な事実確認、心情把握と解釈、対応策の検討を行っていきます。

② 法人研修制度に基づく必要研修の受講

ア 法人研修

- 職員の専門知識・技能の質的向上を図るため、外部講師等を招くなどして、法人職員全員が参加する法人セミナーを開催します（年2～3回）。
- それぞれの職員が個々に必要な知識・技能等を学び、今後の支援に活かすため、階層別研修を実施します。
- 日頃の支援の振り返りや、専門職としての成長、チームワークの醸成、地域への障害理解を目的とした法人実践報告会を開催します。
- 法人内の他施設の支援を実際に肌で感じ、考える機会として、また、法人職員交流の機会として、法人内他施設現場研修を実施します。

イ 施設外研修

必要な知識・技能の取得や、他施設の職員と交流することで刺激を受けることを目的として、世田谷区が主催する福祉施設職員研修や東京都社会福祉協議会が主催する研修等を積極的に受講します。

③ 法人人事考課制度の活用

職場のミッションに基づき、個人の目標や期待される職員像について、施設長面談において確認し、公平な評価を行い、待遇に反映させます。

(2) 働きやすい環境づくり

(i) 基本的な考え方

人は、仕事が生きがいや人生の目標になると同時に、私生活の安定や充実があってこそ長く働き続けることができます。それは法人にとっても、貴重な人材が離職することなく成長していくことにつながっていきます。このようなワーク・ライフ・バランスの視点を持ち、職員一人ひとりの「仕事と生活の調和」の実現に、法人組織として取り組んでいきます。

また、福祉の仕事は「感情労働」と言われ、精神的な消耗から「バーンアウト(燃え尽き症候群)」が指摘されています。「社会福祉法人せたがや櫛の木会安全衛生管理規程」に基づいて、毎年1回の定期健康診断を行うとともに、職員全員がストレスチェックを受けることにより、心と体の健康づくりを継続的に行っていきます。

なお、令和元年より、当法人内に職員有志による「働き方改革委員会」を設置し、働き方改革の本格実施に向け、さまざまな課題を検討してきました。令和2年度より順次、具体的な取り組みを進めているところです。

(ii) 具体的な提案

① 多様な働き方の推進

子育て・介護などによる時差勤務の要望に応える等、多様な働き方を認め、職員の職場定着を図っていきます。

② ノー残業デーの設定

長時間労働を改善するため、ノー残業デーを設けることにより、職員に対してワーク・ライフ・バランスの意識付けを行います。

③ 業務効率化の取り組み

限られた時間内での業務効率を考え、支援時間内に職員が声をかけ合って、15分交代で事務室にて支援記録を記入する取り組みを継続していきます。

④ 休暇取得の促進

リフレッシュ休暇や夏季休暇、また年次有給休暇を取得しやすくするため、職員個々の意向を聞きながら、計画的に休みが取れるようマネジメントしていきます。

⑤ ストレスチェックの活用

法人が、毎年、専門機関に委託して行う「ストレスチェック」を職員全員が受け、メンタルヘルスのセルフケアに努めるとともに、職場全体のストレス傾向の分析に基づいて、施設長を中心に細やかな声かけを心がけるなど、相談しやすい職場環境をつくっていきます。

⑥ ハラスメントの防止

法人本部及び施設にハラスメントの相談窓口を設け、不適切な業務指示や行き過ぎた指導をチェックする体制づくりを進めるとともに、さまざまなハラスメントに関する研修を受講し、管理職を始めとして全職員がハラスメントの正しい知識を持ち、人権侵害のない職場をめざします。

9 運営管理の効率化の提案（職員配置、給食等）

(i) 基本的な考え方

地域で暮らす利用者を支えるということを考えると、自立生活体験を経て自宅に戻るのではなく、地域の中のグループホームや自立生活へ移行し、自分の望む生活を実現していくことが最も望ましいことと思われまます。

個々の利用者により様々ではありますが、松原けやき寮の対象者である「知的障害」という障害は何らかの理由により脳機能を損傷したことによる、後遺症であり、脳力には限界があります。能力の向上、技能の習得は、経験を積み、環境を整えることで可能となりますが、非常に時間がかかり、また効率的ではありません。

身体障害者の自立生活運動の中でよく使われる例え話に、「2時間掛けて自分で服を着るよりも、介助を受けて15分で着替え社会参加するほうがより自立している」という言葉があります。

知的障害者の自立とは、自分でできる部分は自分で行い、自分でむずかしい部分は支援を使って生活することを指すと考えます。支援者による支援によって生活が成り立つのではなく、利用者が支援してほしいことを自らが把握し、支援者を使うことによって成り立っていくことが大事です。このことから、訓練一辺倒の自立生活体験ではなく、「支援者を使いながら生活をする体験」の機会があることが望ましいと考えます。

(ii) 具体的な提案

① 共同生活援助外部サービス利用型での支援の実践

利用者が、ヘルパー派遣事業所のヘルパーを支援者として用い、生活体験を実践します。利用者の指示に基づき、必要な支援は、ヘルパーが担っていきます。

利用者が、「支援者を使いながら生活をする体験」を経験することで、退寮後の生活に支援者があたりまえにいる状況を作り出すことができます。

仮に一人暮らしを選択した場合は、松原けやき寮で支援を担っていたヘルパーによる支援を利用者の自宅で行うこともできます。ヘルパーが変わったとしても、支援事業所が同じであれば、事業所内での引継ぎも容易に行え、利用者は余計な苦勞をすることなく、生活を営むことが可能となります。

② 離職率を減らし、経験豊かな支援員の継続・確保

ヘルパーという職種からみてもこの取り組みは利点が多くあります。ヘルパーの仕事は、利用者からの派遣申請があって初めて仕事になりますが、定型ではなく、仕事や収入が安定せず、離職率がとても高い状況にあります。

しかし、外部サービス利用型のように、予め仕事があることが分かっているならば、収入見込みも立ち、長く仕事を続けることが可能となります。

働く場の確保は、ヘルパーにOJTの絶好の機会、場所となります。基本的に各家庭でのマンツーマンでの支援が主となり「本当にこれでよいのか？」と、悩むことも多いのですが、先輩ヘルパーからOJTを受けながら経験を積むことでしっかりとした支援員へと成長することが可能となります。

③ 支援員の安定確保

ヘルパー派遣事業所が、ヘルパー養成を行っているのであれば、なおさらよい効果が期待できます。ヘルパーは座学と演習で資格を取得できますが、座学のほとんどは高齢者支援について学ぶ内容となっていることが多い状況です。

資格は持っていても知的障害について正しい知識や対応方法が分かっている方はなかなかいないのが現状です。

区独自の生活寮である松原けやき寮の支援員には、資格の有無は求められないことから、こういった新人ヘルパーの経験の場としても有意義に活用することが可能となります。

松原けやき寮を利用者だけの経験の場にすることでなく、彼らを支える支援者の育成の場に変えることも可能となります。

④ 地域移行の推進

地域で暮らすために支援が必要な利用者を支えるには、多くの人材が必要となります。個々の事業者が、単独でサービスを提供するのではなく、利用者の地域生活を支えるという共通の目標を明確にして協働し合うことで、利用者、支援者、地域にとって大きなメリットを生むことが可能になると考えます。

1 0 障害者差別解消法に対応した取り組み（周知方法含む）

（i）基本的な考え方

障害者差別解消法は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的に平成 28 年 4 月に施行されました。

世田谷区は、「せたがやノーマライゼーションプラン」の基本理念の基本的方向の一つに「障害に対する理解や配慮の促進」を掲げ、啓発に努めています。

当法人の基本理念、経営方針、行動指針のめざすところは、「共生社会」の実現であり、職員に「倫理綱領・行動規範」（平成 30 年 4 月 1 日施行）（別添資料 7 をご参照ください。）を示し、組織を挙げて、障害者の権利を守り、合理的配慮が日常となる障害者が住みやすい地域づくりを率先して実践することとしています。法人では、多様な媒体・機会を通じて区民・事業者などへ情報を発信し、啓発に取り組む役割を担っていきます。

また、法人自ら、利用者支援において不当な差別的取扱いに該当していないか、合理的配慮に欠けている点はないか、虐待・強要とみなされる行動になっていないかなど、権利擁護委員会の活動を中心にチェック機能を強化するとともに、職員の意識啓発に一層、力を尽くしていく覚悟です。

（ii）具体的な提案

① 合理的配慮の実践の共有

当法人では、日々の実践を積み重ねの成果を「せたがや福社区民学会」での発表や、法人が主催する実践報告会などで、共有する仕組みとしています。実践報告会については、現行の法人内での報告会から、広く区民の皆さんへ報告する場となるよう取り組んでいます。

② 職員への周知

「障害者差別解消法リーフレット」を使って、不当な差別的取扱いや合理的配慮の意味を学ぶとともに、利用者と地域へ出かけた時には、自分たちの行動こそが合理的配慮の手本になるのだという意識を持って活動します。

③ 外来者への障害理解の啓発

松原けやき寮にボランティアや、興味を持って来てくださる方には、「知的障害のある方々との初めての出会いに臨んで」と題したプリントを示し、お互いに理解しあう関係になるための基本的な姿勢について説明いたします。

④ 障害理解を進めるための情報発信の強化

当法人のホームページや広報紙、松原けやき寮の紹介パンフレット、法人運営施設のイベント・生産品販売など、様々な媒体や機会を捉え、障害理解に関する情報の発信に取り組んでいきます。

1.1 その他（独自の提案・業務の引継ぎなど）

業務の引継ぎについて

これまで松原けやき寮を運営してきた社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会と当法人は、同じ知的障害児者の手をつなぐ親の会を母体として設立された法人であり、世田谷区において様々な場面で連携し合い支援を担ってきた経緯があります。

これまでも平成 31 年には、東京都手をつなぐ育成会が担ってきた砧地域の地域障害者相談支援センターの当法人への運営移行も円滑に進めた実績があることから、松原けやき寮の業務引継ぎにおいてもスムーズに行えるものと考えています。

職員配置等（短期入所）

職種	職員数			資格等※
	常勤	非常勤	計	
	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	
管理者	1		1	生活寮施設管理者 兼務 (社会福祉士・ 介護福祉士)
	()【 1 】	()【 】	()【 1 】	
生活支援員	1	8	9	生活寮支援員兼務 (介護福祉士 2名以上)
	()【 1 】	()【 8 】	()【 9 】	
看護職員				
	()【 】	()【 】	【 】	
医師				
	()【 】	()【 】	()【 】	
その他	栄養士			
		()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

※介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください（例 社会福祉士 2名）。

職員配置等（生活寮）

職種	職員数			資格等※
	常勤	非常勤	計	
	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	(専従)【兼務】	
施設管理者	1		1	短期入所管理者 (社会福祉士・介護福祉士)
	()【 1 】	()【 】	()【 1 】	
支援員（支援職員）	1	8	9	短期入所生活支援員兼務 (介護福祉士2名以上)
	()【 1 】	()【 8 】	()【 9 】	
看護職員				
	()【 】	()【 】	()【 】	
医師				
	()【 】	()【 】	()【 】	
その他	栄養士			
		()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	
		()【 】	()【 】	

※介護福祉士、社会福祉士等の資格がある職員がいる場合、資格と人数を記入してください（例 社会福祉士 2名）。