

VII. 東京事業本部

1. 地域生活支援センター

地域生活支援センターの経営改善と安定化、支援の質の向上、グループホームのバックアップ体制の強化に取り組んだ。また、相談支援事業やグループホーム拡充に向けた取り組みなど、地域生活支援センターのビジョンを明確にするために、中長期計画を立案した。

1-1 ひゅーまんネット（居宅介護、移動支援、重度訪問介護、移動支援従業者養成研修、訪問介護）

- ・年間実施時間 18,365.5 時間
- ・年間延べ実施件数 5,029 件

月の平均稼働時間目標を 1,500 時間として、経営の安定化を図り、利用者・ご家族の総合的な支援体制の構築に取り組んだ。平均実績時間は 1,530 時間となり、目標を達成することができた。移動支援従業者養成研修については年 4 回実施、すぎなみ地域大学の養成講座も行き、結果 9 名の新たなヘルパーを確保し支援時間の増加に繋がった。また、ヘルパーミーティングを年 2 回行い、ヘルパーの知識とモラルの向上を図った。個別利用者対象のヘルパーミーティングも今年度から取り入れ、ヘルパー間の情報共有を密にし、支援の質の向上に繋がった。

1-2 グループホーム支援室（共同生活援助）

ほんまちハイム（定員 6 名）、堀ノ内ハイム（定員 14 名）、浜田山ハイム（定員 5 名）

定期的な利用者ミーティング、また、随時利用者およびご家族との面談を実施することにより、利用者主体の個別性を尊重した支援を提供した。また、各ハイムの職員会議とは別に、世話人合同会議を実施することにより、法人の理念、基本方針の共有化、支援の標準化を図った。統合失調症や認知症、高齢者等への支援について学ぶために他分野の研修にも積極的に参加し、認知症利用者、高齢の利用者の介護のため、浴槽、居室等の改修、職員体制の整備、介護サービスの導入、利用調整等を順次進めていった。研修等の効果もあり、介護の知識、技術も向上し、グループホーム入居者の高齢化という問題に対して、一定の方向性を提示できるようになる。

しかし残念ながら、平成 27 年 2 月に堀ノ内ハイムの利用者に対する職員の不適切な発言があったとして、東京都に虐待の通報があった。現在、当該職員に対して虐待防止対応プログラムを実施中であるが、職員個人の問題としてのみ捉えることなく、その背景にある構造的問題にも着目し、風通しの良い組織づくり、支援の質の向上に取り組んでいく。

1-3 ひゅーまん地域生活相談室（相談支援事業）

今年度から相談支援専門員をこれまでの 1 名から 2 名（管理者兼務）とし、新たに大田区を事業地域に加え、杉並区他担当と大田区担当と業務分担を行った。計画作成数については、当初予算において年間 90 件（杉並区他 50 件/大田区 40 件）、モニタリング作成数については 104 件（杉

並区他 64 件/大田区 40 件) の予想となっていた。しかし、「福祉サービスを利用する全ての方に 26 年度末までにサービス等利用計画を作成する」という行政の号令のもと作成依頼が増え、計画作成数については 180 件 (杉並区他 111 件/大田区 69 件)、モニタリング作成数については 250 (請求ベース 201) 件 (杉並区他 215 (同 167) 件/大田区 35 (同 34) 件)、地域定着支援 11 件 (杉並区) となったため、収入は当初予算の倍増となった。事業地域における各契約者は杉並区 88 人、渋谷区 7 人、新宿区 0 人、世田谷区 1 人、中野区 0 人、大田区 67 人となった。杉並区からは相談支援専門員一人当たり 100 名を担当してほしいとの協力要請があったため、杉並区他担当は現在の 96 名から、今後は法人の施設利用者のみ新規の契約を行うこととした。大田区担当は大田福祉作業所 (定員 90 名) の現員が 85 名 (セルフプラン 1 名) であるため、来年度新たに 17 名と契約する予定である。

2. あすなろ作業所 (生活介護・就労継続支援 B 型・就労移行支援)

- ・定員 生活介護 30 名 (H27.3.31 在籍者数 45 名 平均利用率 118.2%)
就労継続支援 B 型 22 名 (H27.3.31 在籍者数 26 名 平均利用率 98.0%)
就労移行支援 8 名 (H27.3.31 在籍者数 7 名 平均利用率 79.7%)
- ・事業所 あすなろ作業所 (2F ぼぷら)、マングローブ、スポーツカフェ マングローブ

平成 26 年度は、4 月当初に予定されていた施設長人事が寸前の変更になるという激動の中でのスタートとなった。その中で、重点事項である上井草スポーツカフェマングローブの経営改善のためのマーケティングを実施し、メニュー構成の変更や店内に地域の絵画教室の絵を飾ること、宣伝のためのポスター掲示などの取り組みを行ってきた。その効果がなかなか実らないなか、担当職員の退職などで様々な困難が生じたが、店舗リーダーや就労支援職員で切り盛りするなど努力を重ねてきた。しかし経営改善までには至らなかった。

9 月より、生活介護の拡充事業として杉並区内の行動障害や重度障害者を対象とした「ぼぷら」をあすなろ作業所の 2 階で開始した。当初予定していた入所者数に至らず 5 名でスタートした事もあり、ぼぷら単体では赤字決算となったことから平成 27 年度は定員増を含めた経営改善が必要となる。就労関係では、受注売り上げは目標を達成する事ができたが、就労移行支援の利用満了者が就労継続支援 B 型に移行する事から B 型事業の定員増加と定員の割合変更が必要となる。さらには、期間を残す利用者が満了後に退所を余儀なくされ、その後にあすなろの支援を受けられなくなることがわかった。これに対して、事業転換として就労移行支援を廃止して B 型事業の定員を増員、平成 27 年度より定員 60 名から 80 名に変更することで、利用満了者本人の強い要望でもある継続的な支援を行うことと、他の就労退所者の支援体制を確保すること、また、生活介護の利用者増加の問題に対して解決を図った。

また、4 月に着任した施設長が急遽体調不良から退職することとなり、本部長が施設長を兼務する体制の中で、年度末で中堅職員が 5 名退職、1 名異動となり、年度内に計 10 名が異動退職となった。そこで、現職員と 27 年度より配属予定の職員が 3 月下旬に一同に会し新体制会議を開催、「利用者と家族への安心感を」との思いで一致団結して新年度を迎えることとなった。

3. 大田区立大田福祉作業所（就労継続支援 B 型）

・定員 90 名（本場 75・分場 15）（H27.3.31 在籍者数 79 名 平均利用率 91.9%）

平成 26 年度の大田福祉作業所の運営は、指定管理開始以降を総括し、今後 5 年間の新たな大田福祉作業所の管理運営を大田区民に提案し、そのために管理運営や支援の実情とその意味を省察し、適切な対応を策定した。

（利用者ニーズの多様化と社会の福祉についての意識変化への対応）

かつて知的障害者に対する社会の認識は、知的障害者とはなにも出来ない存在であり、その知的障害者が地域生活をし、作業を行い、工賃を得ることで自尊感情、自己肯定感を高めることは、社会の知的障害者への認識を変える意味があった。この事情は、いまでも変わらない。しかしながら、本人が適切な就労支援を受けることの位置づけが変わり、現在は、それが特別なことではなく、障害を持った人の当然の権利として定着してきている。そこで大田福祉作業所は、支援を定型化するのではなく、本人の抱えるさらなる課題に応じていくべきで、それが支援者の使命でもあり、支援者としての成長につながることであると考える。大田福祉作業所は、利用者ニーズの変化に応じ、就労のニーズに応えるだけでなく、本人に生じている問題を受けとめ、その個々のニーズに添った適切な対応を行っていくためにさらなる職員育成に努めた。

指定管理開始時に於いて、利用者本人やその保護者は現在よりも 10 年若く、①一般就労を目指した支援、高い工賃獲得を目指した福祉的就労支援を一丸となって行っていたと考えられる。そして、大田福祉作業所は利用者の加齢の影響などによるニーズの多様化に対して適切な対応に努めてきた。

ニーズの多様化の分かりやすい例としては、②本人と保護者の高齢化に因るニーズである。これについては大田福祉作業所の多機能化、グループホームの整備等の準備を行った。また、③作業能力の高さから就労支援に集中してきた人の中に、現実から葛藤し、乖離からこだわりの意識を向ける人たちが少なからずいて、これについては支援者との関係により調整を図るような支援を検討してきた。④一般就労からの離職者の受け皿である分場では、年度中途からの入所が可能なこともあり、離職者の就労ニーズに対応するだけでなく、知的能力は高いが登所拒否等の支援の難しさを抱える人たちがいる。その内実は、発達障害やそれを基盤にした地域社会での生活から調整が図れず、社会性、性の問題などからさらに解離性の問題に発展している。これらの問題への支援にはより専門性が求められる。現状の大田福祉作業所がこれらの問題をすべて抱え込むことは困難であり、地域の福祉や医療の資源との連携による対応が求められる。先ずは、大田福祉作業所は、知的障害者の地域の働き場であり、デイセンターとして本人主体の支援を行い、個々の問題に向き合い取り組む本人支援の中心的立場としての自覚を持つことが必要である。

4. 加賀福祉園（就労継続支援 B 型・生活介護・児童発達支援センター）

・定員 就労継続 B 型 60 名・生活介護 25 名・児童発達支援 30 名

指定管理者制度による板橋区との委託契約期間の最終年度を翌年に控えた 26 年度は、プロポーザルの計画内容を総括し、さらに実行に移していく年度であった。課題を抽出し、「加賀を考える会」が推進する役割を担い、園内宿泊、休日プログラム、モノづくりプロジェクト、施設外授産は大きく躍進した。これにより職員一人ひとりが、結果を出していくという姿勢をもつようになり、OJT を含めた人材育成にもつながった。

地域生活においては、利用者を取り巻く関係機関との連携を増やし支える基盤づくりが重要と考え、利用者個々の生き方を大切にしながら丁寧に支援した結果、自宅での生活を継続させることができている。しかし、高齢化や医療的ケアがさらに進んでいけば、どこまで今の生活を保っていけるかは先が見えず不安定な状態であるため、それに対応する機能が今後の課題である。

また、児童発達支援センターにおいては、区と協議を重ねながら、特定相談支援事業・障害児相談支援事業開始に向けて、準備をしてきた。成人期とは異なる、また青年期につながる相談支援のあり方を追求しながら、今後進めていく。

5. 仲宿ハイム（共同生活援助）

- ・定員 6 名（男性 4 名・女性 2 名）

「利用者が様々な仲間や支援者と共に活動でき、夢を持って暮らせる場所を提供」、「利用者自身が自分の目標と理想を理解し、それを実現していこうとするとき、具体的な計画と方針で必要な支援の提供」、「コミュニティの中で積極的に役割をになう可能性を高められるような支援」、「グループホームからのステップアップを考えサテライトの創設の検討」の 4 つを重点目標とした。昨年度に続き、今年度も世話人が交代したことによる影響や障がいが多岐にわたり、必要とする支援が利用者により大きく違うこともあり、共同生活の場としては対応が難しかった。また、就労や生活面では社会的問題を含めた困難事例もあり、東京事業本部や弁護士、福祉事務所等関係機関を含めた支援を行った。

今年度は宿直体制から夜勤体制に代わり、夜勤の支援に厚みを持たせることができた一方、求人誌やロコミ等で募集はしたが職員の不足が続き、補充するまでには至らなかった。職員の育成については、定期的なスタッフミーティングを行い、その中で、日々の問題点の解決や利用者状況の把握、倫理綱領や人権擁護・虐待防止についてなど様々な問題に触れ、職員のスキルアップにつなげた。また、通所に関するアドバイスや施設等との連絡調整、日中活動の場と生活の場とで統一した支援を行うために、家族を含めた関係機関、加賀福祉園の職員とケース会議を必要に応じて行い、生活の場の安定について話し合いの機会を持つと同時に、情報の共有化を図った。

6. 練馬区立大泉福祉作業所・つつじ荘

6-1 練馬区立大泉福祉作業所（就労継続支援 B 型・就労移行支援）

- ・定員 就労継続支援 B 型 66 名 (H27.3.31 在籍者数 62 名 平均利用率 73.6%)
 就労移行支援 10 名 (H27.3.31 在籍者数 3 名 平均利用率 28.5%)
- ・年間のべ利用人数 就労継続支援 B 型 11,840 名
 就労移行支援 574 名

大泉福祉作業所は、大泉つつじ荘との一体的な運営を基本とし、「就労移行支援事業の活動内容の再検討及び充実」、「煎餅事業及び販売事業の再構築と受注作業の再検討及び充実」、「利用者が安心して過ごせる居場所作り及び職員の資質・連携の強化」を重点目標として取り組んだ。

就労移行支援事業においては、上記の目標のもと取り組んだ結果、平成 26 年度は、3 名の就労者を送り出すことが出来た。今後は、定着支援など就労と生活の維持向上を目指した支援を進めていく。

受注作業においては、新たに 2 社の企業に加え一施設から通年作業を請け負ったことで、年間を通じて安定した作業提供を展開できた。販売活動では、「売り上げ重視の販売」と「地域性重視の販売」で目的を明確に分けて展開した。その結果、前年度以上に利用者が販売に参加する機会を作れ、また売り上げの増収につながった。煎餅事業は、新たにガス式の煎餅焼き器を導入したが、焼き器の変更で慣れるまでに時間を要し、生産枚数・売り上げとも前年度比較で減少してしまった。風味・質は好評を得ており、今後は年間通じての生産計画と販売計画の再構築が必要である。

利用者状況としては、就労継続支援 B 型事業において、他施設や在宅への移行を含めて年度内に 5 名の利用者が退所された。また、施設入所移行前提で平成 24 年度から長期の短期入所利用者 1 名。練馬区からの虐待認定を受け作業所に籍はある中、北海道の施設へ移行した方が 1 名。その他、1 ヶ月以上の長期欠勤された利用者が 7 名となる。自身が病気を発症し入院・手術された方、母親からの虐待が疑われる方、母子家庭で母親が入院した方等長期欠勤の理由は様々である。このように、利用者の高齢化、重度化、これらにともなう体力面の低下と家族の高齢化によって、地域生活の維持が困難な家庭の増加傾向が顕著に表れ、新たな取り組みを創出する必要性が生まれてきている。これらの問題に対応すべく中期計画(3 ヶ年計画)の策定を行った。

6-2 練馬区立大泉つつじ荘（共同生活援助・短期入所・日中一時支援）

- ・定員 共同生活援助 8 名 (H27.3.31 在籍者数 8 名)
- ・延べ利用日数 共同生活援助 2647 日 短期入所 1040 日 (のべ利用件数 532 件)

大泉つつじ荘は、大泉福祉作業所との一体的な運営を基本とし、「利用者一人ひとりに適した支援の個別化」、「練馬区所管課、しらゆり荘（区立同形態施設）との情報の共有化及びサービスの標準化」、「大泉福祉作業所との一体的運営に伴う業務の標準化」を重点目標として取り組んだ。

この目標のもと、グループホーム事業においては、多様な課題を抱えた利用者を受け入れ、本人の精神面の安定を第一にしながら、生活面と日中活動の充実を柱に、取り組みを続けてきた。また、利用状況として、入退寮の多い 1 年となった（入寮 7 名、退寮 5 名）。その都度、そこに住

む利用者にとっては環境の変化が生じ、メンタルケアにも配慮した1年となった。

短期入所・日中一時事業については、区立型の施設としての存在意義をふまえ、担当主管課、福祉事務所、区立同形態施設のしらゆり荘との連携・情報の共有に努め、区内利用者にとってのセーフティーネットとしての役割を担うべく取り組みを継続してきた。

また、法内化が本格的に稼働し、新たに、共同生活援助・短期入所・日中一時支援との併用という事業の在り方を、利用者及び関係者に周知理解の促進をすることも大きな課題となった。そのため、緊急時以外の初めての利用や長期間利用のない場合は、事前見学や体験利用を調整・実施し、利用者本人とご家族に十分な説明を行い安心して利用できるよう配慮するとともに、ご家族、福祉事務所、相談支援事業所等からの細かな情報収集に努めた。

大泉つつじ荘全体としては、前年度から引き続き、大泉福祉作業所・大泉つつじ荘の一体的な運営を推し進めてきた。会議の在り方を見直し、情報共有の徹底を図り、あわせて業務の見直しを通して、効率的な運営づくりを進めた。これらの取り組みをふまえ、新たな事業展開を図るべく中期計画(3ヶ年計画)の策定を行った。

7. 東大泉ハイム（共同生活援助）

- ・定員 9名（H27.3.31 在籍者数 9名）
- ・総利用日数 2,806日
- ・ユニット 第2ハイム（定員2名）、第3ハイム（定員2名・家族世帯）

ハイムを利用し安心して生活できるように、各々必要な支援を行った。特に、日中活動に充実して取り組んでいけるように、生活リズムを守り、通所・就労への気持ちを整えていく事を重視した。日頃より、通所先と情報共有を図り、双方で本人の取り組みを肯定する事や、不安やストレスの緩和につなげている。

第3ハイムでは家族生活を支援しており、育児、就労への必要な助言を行っている。子どもの成長を喜ぶとともに、親としての成長や変化も見られている。関係機関とのネットワーク会議などを交え、支援の方向性について共通認識を図って臨んでいる。

平成26年4月より夜勤体制を導入する事で、夜間の支援を細やかに行えるようになった。一方で、日勤の体制が確保しにくくなった事から、日勤帯に行う業務をなるべく遅番や夜勤で対応するように調整した。利用者の活動状況に変化がみられており、健康管理、通院や療養への支援が増えてきている。利用者の状況に対し、予防的な配慮、支援の柔軟な変化が一層求められている。そうした中で、平成26年度は支援をハイムで完結させるのではなく、関係機関と共同で取り組み、必要な動きを補完してきた。また、今後も大泉福祉作業所及びつつじ荘と連携しながら支援にあたっていく。

8. 日の出福祉園（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）

- ・定員 施設入所支援 80名（H27.3.31 在籍者数 79名）

生活介護	113名（入所80名・通所33名）
短期入所	5名（稼働率53.8%）
日中一時支援	5名（稼働率21.3%）

平成26年度は、三つの目標「チームづくり」「仕事づくり」「ドラマづくり」を立て、具体的に、運営会議や連絡調整会議等会議体の整備と継続性を図ることで、会議メンバーへの責任と権限や指示命令系統を明確化した。また、支援学習会や研修委員会、建設委員会等の委員会活動を通して、利用者の生活のあり方や暮らしを考える機会を作り、その過程で利用者の立場に立って本人の思いを実現させることが仕事なのだと思われ、職員が気づき、「日中活動の場」づくりの提案や「生活の場」づくりのために自主的な研究会を立ち上げた。27年度よりスタートする「中長期」5カ年計画へ向けて、足がかりとなる重要な年度となった。

現在、日の出福祉園は開設から35年が経過し、設備等の老朽化のみに留まらず大集団の生活形態を基本とした個人のプライバシーが十分に守られる状況に至っていない。24時間・365日の一体的な支援体制において、地域とのつながりを持つ取り組みや日課等の個別化が限界に達している。利用者一人ひとりのプライバシーの確保のためにも建て替えは必要であり、27年度より計画的に進めなければならない。

9. 秋川ハイム（共同生活援助）

- ・定員15名（H27.3.31在籍者数14名）

事業開始から5年目を迎え、入居者個々の障害・高齢等による身体的な変化があらわれ、より個別の支援が求められることで、職員個々の支援の専門性が必要とされた。前年度からも支援の専門性を身に付けることが課題ではあったが、職員の入退職により安定した体制が整わず、十分な人材育成に取り組むことができなかった。利用者・家族からは常に専門性や障害への理解という「支援力」が求められているということを確認した一年であった。

年度途中の8月に新たに1名の方が入居したことで14名となり、家族が一人増えたようでハイム全体が明るい雰囲気となった。一方で入居者個々に身体的な変化があらわれ、年間の通院回数は延べ約280回、入院者が3名という状況であった。車イスでの生活をしている入居者の方が、周囲への関心が薄れ、眠気、座位保持困難、応答性の減少、感情の表出が乏しい状況が見られたことから通院し、結果認知症状と診断された。しかし、そのような症状の診断がされても支援を変える必要はなく、ハイムはその方にとって「自宅」であり、安心して生活が行えるように支援することを職員間で確認した。

今年度の運営において、高齢化に伴う支援のあり方、職員の専門性・スキルの向上、西多摩地域における連携等が現状の課題としてある中で、次年度以降の取り組みとして中長期計画を作成し、遂行しなければならない。

10. プロシード（就労継続支援 A 型、生活介護）

定員 就労継続支援 A 型 10 名（H27.3.31 在籍者数 15 名 平均利用率 88.7%）
生活介護 10 名（H27.3.31 在籍者数 13 名 平均利用率 85.2%）

就労継続支援 A 型と生活介護という事業的には極めて稀な多機能型事業であるが、平成 26 年度より事務機能を一本化し、課題となっていた管理者の常駐化・専任化が実現した。これにより、今まで以上に事業所としての一体感が構築され、これまで実質的に別々の体制となっていた就労継続支援 A 型と生活介護の職員が相互に業務に入ることにより、急な職員の欠員時にも応援体制が取れるようになるなど相互連携も促進された。就労継続支援 A 型については、利用者が平成 25 年度以前に比べ 1.5 倍以上に増えたことで、新規利用者のケースは勿論の事、利用者間の多様な影響によるケースが増えてきている。また、時代の変化とともに、知的障害だけでなく発達障害と思われる人が増えてきた事により、支援方法や関わり方などについて、それぞれの特性に合わせた対応が必要になってきている。9 月には事業開始以後実質的に初めてとなる日帰り旅行を開催した。従業員・職員ともに普段は交代勤務のため、全員が集まり出掛ける機会はなかなか取れなかったのだが、この旅行を機に、より一体感を持つことが出来た。生活介護については、今年度は職員が専任化されたことにより、年間を通して利用者が安定していた。特にこれまで職員の入れ替わりにより不安定となる傾向の強かった数名の利用者がとても落ち着いて過ごしていた。一方で、他の事業所と同様に利用者の高齢化が課題となりつつある。次年度以降、高齢化に対応するために事業分割も含めた新たな展開を進めていく必要がある。

11. 西多摩地域生活相談室（相談支援事業）

平成 21 年に事業が開始され、現在に至るまで事業の休止・再開を経て、平成 26 年度は本格運用を目指すための準備年度であり、重点目標として「平成 27 年 4 月の本格運用」、「相談支援専門員の増員、及びその他の業務の整備」を掲げたが、管理者・相談支援専門員ともに他業務を兼務している状況においては困難であった。しかし、サービス等利用計画 9 名、モニタリング 5 名作成できたことは、本格運用に向けての一步を踏み出せた。

障害のある方が地域で生活するには、多岐に及ぶ福祉サービスが必要となり、そのサービスは地域において量・質的に満足できるものではなく、利便性が高いものとは言えない。地域で暮らしている障害のある方に対して様々な事業所の情報を提供していくことで、地域福祉の推進に寄与することができる。また、地域生活を営む上で不可欠となる生活支援等、必要な支援ニーズに即応する体制を整備し、相談支援を提供しなければならない。