

令和4年度事業報告

施設名 東京都清瀬喜望園

1 総括

まりも会による運営となり早1年が経ちました。当初より在園者数が大幅に不足している状況であり、前運営法人の運営体制とまりも会による運営体制の交錯というところでの混乱や諸課題解決に対して取り組んできました。責任者層を含む職員の退職に伴う組織体制のバランスに偏りが生じ、指示命令系統や情報共有、及び、諸課題の改善に苦慮する状況と感染症対策に追われる1年でした。そのような中でも隣接する清瀬療護園との連携や、法人傘下事業所開催の職員交流会や園内研修会、勉強会を開催し、スキルアップを図るために取り組み、また、計画的に新規利用者の獲得、及び、職員採用にも注力し、令和5年度末時点での入所利用者の現員49名となりました。入退職はありましたものの、職員配置については1:1.7名配置を確保しております。

計画当初より目標としていました清瀬療護園とのセントラルキッチンについて、両施設が協同した取り組みを展開していましたが、コンサルタントを導入したことにより露出した諸々の課題を精査した結果、現段階でのセントラルキッチンの実現が困難との判断をいたしました。施設のコンセプトである“地域と混ざりあう”と“食を通じた支援のあり方”に対する両施設の協力体制について、引き続き協同し、より連携を深めていくことを確認しました。

昨年11月より新施設建築に着工する運びとなりましたが、建設予定敷地内より医療ゴミが出土したことに伴う後期の遅れが生じている状況であり、令和6年2月の竣工の遅れが懸念されますが、東京都との綿密な協議を行い、滞りなく移行できるよう努めてまいります。

2 重点目標の取り組みと来期の課題

1) 法人理念、事業コンセプトの周知

【目標】

- ・全職員を対象に法人理念、事業コンセプトの周知徹底を図ります。
- ・法人理念と事業コンセプトを融合した清瀬喜望園の基本（運営）方針を決定し周知を図ります。

【取り組み状況と結果】

- ・下半期も、新型コロナウイルスの感染拡大を小規模に抑えつつ法人理念と事業コンセプトに沿った運営を行ってまいりました。その中で、新施設の建築工事が11月より開始され新施設プロジェクトの構想を課長統括主任ミーティングにて共有し、各セクションに分けて担当者を割り振り取り組めるように準備を進めています。また、令和4年度に計画していた「街歩きマップ隊」等の地域と交わるための土台作りは、実行までには至りませんでした。
- ・施設長により責任者層に対する“まりも会の沿革”“第7期指定管理事業計画”“令和4年度東京都清瀬喜望園事業計画”の説明を実施しました。しかし、責任者を含む職員の退職が続いたことで支援体制を優先する必要性がありました。そのため、名札の裏にまりも会法人理念を印刷し、全職員へ配布しましたが、責任者以外の職員に対する説明会の実施には至りませんでした。

た。

【今後の課題】

・新入職員も増え、役職者体制も整いつつあります。当初予定していた法人理念・事業コンセプトについて周知徹底し、目標達成に向けて意識統一するための取り組みを行うことが継続的な課題です。

2) 経営基盤の確立

【目標】

・令和4年度中に入所利用者55名の受け入れを計画的に行い、令和6年度からの民間移譲後の経営基盤の確立を目指します。

・入所利用者の受け入れを計画的に行います。

【取り組み状況と結果】

・下半期も退職者が出たことで、人材確保が急務になってしまったことや、年末はご利用者からのコロナ罹患発生が続いたことにより、感染対策上、新規利用者受け入れのための手続きが計画通りに行えない状況でした。その中においても、新規利用者の月1名の受け入れを行い、令和4年度は7名の新規利用者の受け入れを行いました。しかしながら、令和4年度末までに既存の利用者が計5名の方が退所となり、3月末時点で現員49名となります。

・定員60名を満たすため、東京都の利用調整（都枠）の設定について、東京都との二者協議の場にて協議を行っています。

・計画的な新規入所者の増員に伴い、求人活動を活発化し、対面式の就職説明会への参加や、Web 広告を駆使し生活支援員の基準配置（1：1.7）の職員体制を確保しています。

・新規事業（通所生活介護事業、短期入所事業）のための準備の一環として、清瀬市へご利用ニーズの状況把握の為訪問し、令和6年度以降の新施設での事業形態についての説明を行いました。

【今後の課題】

・引き続き定員60名を満たすため、他事業所や実施機関との連携を行うとともに、都枠の設定についても東京都との協議を行います。

・令和5年度上半期は、担当ワーカーや相談員とも連携を図り、新規利用者の増員を8名（各月1名）目標にしています。

・計画的な利用者受け入れと支援員の定着、採用とのバランスを取りながら、双方の体制整備を行っていくことが重要となっています。

・東京都から求められている医療ケアを含む重度身体障害者の施設入所受入れや、重症心身障害者の通所先確保の重要性等を共有し、リアルニーズの把握を行っております。清瀬喜望園が地域から常に必要とされるよう、地域のニーズの把握と施設からの情報発信を絶えず行います。

3) 一体的運営に向けた連携強化

【目標】

・チームケアを徹底し、質の高い利用者支援体制を構築します。

・隣接する清瀬療護園との連携を図り、専門性の向上を図ります。

・地域住民との関係の構築及び地域資源の活用を通じ、施設と地域とが混ざり合う関係性を強化します。

・各種会議、ミーティングを通じ、部署の垣根を越えた関りを持つことで一体化運営に対する共通意識を形成します。

【取り組み状況と結果】

・まりも会が目指す「地域と混ざり合う」施設作りの一環として、組織体制の再編成と各部署間の協力体制を意識した一体化運営を進めております。その中において、支援の質の向上を目指していますが、長年に渡って形成された組織風土、内部障害者と知的障害者が混在する支援環境等により、課題も露出しているのが現状です。

・一体的運営に関しては情報共有等横断的な組織連携を図り進めているところです。情報の周知方法など課題もあり、その都度検証を行ってチームとして機能する組織のあり方を各種会議や委員会にて取り組んでおります。

・リーダー層を中心に令和4年度、5年度用の東京都清瀬喜望園パンフレットを作成しました。また、より東京都清瀬喜望園が地域に浸透するよう、まりも会ホームページのリニューアルや法人傘下事業所紹介動画を作成しました。新施設建築の進捗や新規事業等々の情報を随時発信する予定です。

・令和4年度末ではありますが、「地域と混ざり合う」をコンセプトに、新たに“コミュニティーキャスト”を配置し、中心的且つ具体的に取り組みを行う担当者を選出しました。

・毎週金曜日開催の課長・統括主任・主任ミーティングへの責任者の参加は定着しており、情報共有、及び、課題検討を重ね部署間の連携を深めています。

【今後の課題】

・令和5年度は組織体制の再構築を行います。令和6年度からの新規事業を見据えた組織体制の検討が必要となることから、リーダー層の育成が重要となります。また、医療ケアを伴う重度身体障害の方の受け入れを行うにあたり、更に専門性の向上を図る必要があります。

3 申出のあった苦情の対応

申立月	苦情の内容	対応と結果
5月13日	職員間のトラブルに関する苦情	各課の課長以上でコンプライアンス委員会にて内容を共有。当該職員と該当職員、周囲職員への聞き取りを実施。事実確認を行った。申し立て職員も当該職員も退職の意向を示されていたが、後日退職の意向を取り下げ継続している。

4 発生した事故の内容 生活支援課

種別	件数	摘 要
重大事故	3件	骨折2件(4月・3月)・服薬ミス1件(5月)

5 職員体制（令和5年3月31日）

	常勤	非常勤	常勤換算	パート	常勤換算	再雇用	常勤換算	派遣	常勤換算	職員数	常勤換算
施設長	1									1	1
副施設長	2									2	2
事務職員	4	2	0.85			1	0.8			7	5.65
サビ管	1									1	1
生活支援員	28	8	4.68					1	0.6	37	33.28
食事介助										0	0
医師	1									1	1
看護師	2	1	0.3							3	2.3
准看護師	3	3	2.325			1	0.8			7	6.125
検査技師						1	0.75			1	0.75
理学療法士	1									1	1
薬剤師						1	0.8			1	0.8
レントゲン技師						1	0.08			1	0.08
調理員	5	7	4.065							12	9.065
運転手						1	0.8			1	0.8
洗濯員		3	1.5							3	1.5
清掃員										0	0
喫茶業務										0	0
相談支援新										0	0
合計	48	24	13.72	0	0	6	4.03	1	0.6	79	66.35

6 研修の実施状況

1) 施設内研修

研修の名称	研修内容	講師	参加職種	開催時期	延人員
管理監督者研修	法人理念・事業計画の説明等	施設長	全職種	2023/4/19、6/11	11
リフト研修	清瀬療護園にてリフト操作研修	生活支援課長	生活支援員	随時	28
コンプライアンス研修	コンプライアンスについての説明と対策	苦情相談・虐待防止委員会	全職種	2023/5/25	9
勉強会	主任以上の「マネジメント」勉強会	副施設長	主任以上	2023/5/27、8月26日	5
ハラスメント研修	労基資料等を参照・セルフチェックを実施	苦情相談・虐待防止委員会	全職種	2023/6/30	11
虐待防止研修	虐待防止の意味合いと取り組み方	苦情相談・虐待防止委員会	全職種	2023/7/25	7
調理交換研修	セントラルキッチン化に向けて療護園と行った。	調理プロジェクト	栄養士・調理員	不定期	6
園内、個別支援研修	個別支援計画書の目的とは		生活支援員	2023/11/30	3
喀痰吸引実地研修	喜望園にて実地研修	看護師	生活支援員	随時	6
ノロウィルスの対処方法	感染症対策	看護師	全職員	2023/1/11	7
虐待防止研修	虐待防止について(第2回)	苦情相談・虐待防止委員会	全職種	2023/2/2	12

2) 施設外研修

研修の名称	研修内容	主催者	参加職種	開催時期	延人員
支援者の為の療育講座	健康になる食べ方・病気になる食べ方	ココロ発達療育センター	生活支援員	2023/6/8	2
初任者研修(Web)	初任者の役割分担を遂行するための基本を習得	東京都社会福祉協議会	生活支援員	7/27,28 8/4,5	3
東社協研修「福祉の人間関係」	コロナ感染症拡大の為、中止			2023/8/31	0
職務階層別研修 初任者研修(Web)	職員のスキルアップのために	東京都福祉保健財団	生活支援員	2023/9/5	2
嚥下調整食・学会分類の理解と実践(Web)	食事・嚥下に対する理解促進と実践のために	多摩小平保健所	生活支援員	2023/9/13	2
法人内主任研修(清瀬療護園にて)	主任・副主任研修	法人	主任・副主任	2023/9/20	3
虐待防止研修(外部研修・Web)	虐待防止・身体拘束について	東京都福祉保健財団	生活支援員	適宜	6
職員交流会	主任対象 支援マニュアル等、支援の悩みを共有	法人	主任・副主任	2023/10/25	1
技能実習責任者講習会	外国人技能実習生の受入れに伴い責任者講習を受講		担当者	2023/10/31	2
施設見学会	多摩療護園の見学を行い、民間移譲に備える	多摩療護園	各職種から	2023/10/5	5
リーダーシップ研修・採用、広報研修	主体性ある職員組織・法人のブランド力向上	東京都社会福祉協議会	主任	2023/11/15	1
栄養管理講習会	食品衛生について	多摩小平保健所	調理員	11/30,12/5	2
リーダーシップ研修	主体性ある職員組織を作るためには	東京都社会福祉協議会	副主任	2023/11/30	1
全国身体障害者協議会 スキルアップ研修	福祉施設職員としてのあり方・対応	全国身体障害者協議会		2023/12/6	3
サービス管理責任者更新研修	関係機関との連携・事業所としての自己検証	東京都福祉保健財団	サービス管理者	2023/12/9	1
サービス管理責任者更新研修	事業所としての自己検証・サービス管理責任者としての自己検証	東京都福祉保健財団	サービス管理者	2023/12/21	1
喀痰吸引指導看護師オンライン研修	喀痰吸引指導看護師研修		看護師	2023/12/26	1
指導看護師研修	喀痰吸引指導看護師研修		看護師	2023/1/5	1
サビ管更新研修	サビ管更新のための研修		サービス管理者	2023/1/10,11	2
福祉施設職員の人間関係	職場での人間関係について	東京都 登録講師派遣事業	全職種	2023/2/14	7
喀痰吸引実地研修	喜望園にて実地研修	東京都福祉保健財団	生活支援員	随時	6

7 サービス単位ごとの年間利用者延べ総数

区分	利用者延べ数
施設入所支援	17,091
生活介護（入所）	17,091

8 行事の実施状況

実施月日	行事名	参加者		
		利用者	職員	その他
4月6日	お花見会	48名	生活支援課 管理課 診療課	0名
5月4～6日	菖蒲湯	48名	・生活支援課	0名
6月22日	小外出	48名	生活支援課 管理課 診療課	0名
7月7日	七夕 ※短冊に願い事を書き笹に下げる。	48名		0名
8月24日	サマーナイトフェスティバル	47名	生活支援課 管理課	近隣保育園の

			診療課	園児と先生 約 50 名
9月28日	親睦会	45名	生活支援課 管理課 診療課	0名
10月26日 から 11月9日	小外出	46	生活支援課 管理課 診療課	0名
2月8日	豆まき	49名	生活支援課 管理課 診療課	0名
3月15日	ホワイトデーライブ	49名	生活支援課 管理課 診療課	0名