

## 令和3年度（2021）社会福祉法人東京緑新会事業計画

### 1）新規事業に向けた取り組み

グループホーム設立課題については、団地未利用地の公募スケジュールを、令和3年度以降と非公式にURから伺う。しかし、耐震問題で移転予定の湯沢福祉センター及び赤い屋根の移転延期状況、新型コロナウイルス感染症問題等の収束目途が立たない状況の中、団地未利用地に対する市とURの姿勢は都市計画の変更後も一致しておらず、懸念される。これまでの構想では、団地未利用地が、本体施設と隣接した土地の広さや、地代の安さ等の条件から、長年これへの活用を前提に場所を絞ってきた。他方、GH設立を一貫して希望されている当園通所利用者の家庭では将来不安もさらに増す状況となっている。また、構想の重点である、第2通所生活介護と併設型のGH設置によるスケールメリットを活かす方式は、都内で重症心身障害者の通所登録者が2020年3月までの3年間に4割も増加し、日野市において受け入れ先が枯渇している状況から急がれるニーズである。しかしながら、人員や財政的課題が大きい状況も否めない。要となるプロジェクト内の論議はまだまだ十分ではなく、様々な情報や他法人の取り組み、制度的課題等について認識を高めて行かなければならない。したがって課題は数々あるが、この1年間プロジェクトチーム内で情報を集め、課題の整理を通じて法人として実施可能な提案にまで漕ぎつけた。その際には、地域医療との連携や経過措置延長となった個人単位のヘルパー派遣制度等の検討も行う。また、外部からの講師を招いた学習会も設定する。

- ① 市、URから情報収集を行い、今後の団地未利用地の対応についての見通しをできるだけ正確に確認し、プロジェクトチームに報告する。⇒6月を目途とする。
- ② ①の結果を含む、これまでの経過を踏まえて、プロジェクト内において最終案作りを開始する。⇒9月を目途とする。
- ③ 最終案を作成し経営会議・リーダー会議に説明する。⇒11月を目途とする。
- ④ 最終案を家族組織「グループホームづくり隊」に説明する。⇒12月を目途とする。
- ⑤ 最終案を法人としてどうするか求める。⇒3月理事会で提案

### 2）地域公益活動の取り組み

日野市社会福祉法人ネットワークが誕生し4年目を迎えるが、東京都地域公益推進協議会でも日野市のフードパントリーや防災・減災活動、市と連携した移動支援資格推進活動他の取り組みに高い評価を得ている。平成4年度からは、会費を大幅に圧縮し東社協会会員法人全てが都協議会に参加することを目指しており、都内各地で情報の共有と連携の活動が、コロナ禍の影響下でも展開されてきている。各法人、事業所の本来業務対応には決して余裕があるではないため、無理のない、負担を極力抑えた動き方をしていくことが

長続きするコツであり、今後も市内での取り組み手法として意識して行かなければならない。また、当法人独自の公益活動についても、当面はコロナウイルス対策の影響を受けざるを得ないものの職員だけが請け負うということではなく、様々な交流を通じて利用者と地域社会との関係づくりが進む方向での視点を持ち、取り組む必要がある。

- ① 日野市法人ネットワークの活動の取り組みを推進する。高齢・障害・児童の連携により市内の課題や状況等の情報が集まり、またフードパントリー出発のきっかけ等もそうであったが、既存福祉領域以外の団体との接点等を意識的に図る中で、新たな公益活動がさらに生まれる可能性がある。
- ② 高幡圏域二層協議体（南平地区社協・三沢地区包括支援センター）との共同の取り組み企画（利用者も参加）や、再開した時の地域懇談会（日野市立3中で開催）に参加する。施設が福祉ゾーンの中に存在し地域近隣住民が見えない実態があり、高幡台団地等との関係は継続していく必要がある。
- ③ 秋以降の予定だが、移動支援資格取得を出発として関係ができた明星大学学生と市内障害者施設利用者等との交流企画を再開し、当園利用者の交流会等をコーディネートする。
- ④ 地域・連携エンパワーメント委員会で、障害当事者が地域で困っていることや、当園利用者が活用できそうな地域情報等を収集し支援に繋がるよう検討していく。また、市内社会福祉法人の活用パンフレットにも掲げたが、施設の人的・物的資源の地域提供をどのように促進して行けるのか等検討する。

## II 多摩療護園（施設入所支援）の中期的展望

多摩療護園の向こう5年間程度の中期的事業計画の基本骨格・課題は次の三点となる。

第一は、利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築、第二は、雇用情勢の変化に応じた雇用形態及び働き方の構造改革、第三は、民間施設としての効率的な施設運営の実現、である。

この課題は、それぞれ独立した根拠と内容を持つ課題であるが、相互に関連し干渉しあう。多摩療護園は、この中期的展望の下、単年度ごとの課題を抽出・整理して課題解決に向けた取り組みを行う。

1) 利用者「重度・高齢・病弱」化の進行に応じた施設理念の再定義と支援内容再構築について。

令和2年12月1日現在の利用者の平均年齢は60.2歳となり、この数年大きな変化はない。しかし、利用者の平均在園期間は平成30年15.4年、令和元年14.6年、同2年（12月末時点）13.9年と確実に短くなってきている。また、経口摂取困難なために胃ろう等の経管栄養下での生活を維持している利用者は同じく3年1月1日時点20人と

なっている。さらに、年間の利用者の入院、欠員期間は、この間850人程度で推移してきたが、平成30年度1192人、令和元年1,336人、同2年922人（12月末時点）と確実に増加している。これらは、利用者の「重度・高齢・病弱」化を示す一つの指標であるが、この5年ほどの利用者死亡者数の増加と一致する。

約半世紀前に開設された多摩療護園は、「全国初の療護施設」として、様々な課題に取り組んできた。利用者自治権の尊重、利用者、施設職員とは異なる第三者の施設運営に対する提言保障としてのオンブズパーソン制度の導入、地域移行支援の定着などである。これらは、障害者の権利擁護という視点にとどまらず、「障害」という概念を問い直す過程を通じ、社会という枠組みの中で「人」がどのような関係性を構築するのかを検証・実践する取り組みとも言えた。こうした取り組みは、「施設」が持つ矛盾・限界性を認識しながら、絶えず「地域」とのかかわりを求める多摩療護園の運営基調として位置づけられてきた。

しかし、今、利用者の生活実態は私たちの予想を超える速さで変化している。こうしたことから、以下の取り組みを中期的展望の下行う。なお、これらの課題は、各項目の進捗状況をチェックし実施を担保すること、リーダー層の認識を統一することを目的に、月二回定例で開かれるリーダー会議のメインの議題として論議し、進行管理を行うこととする。

#### ①利用者の生活実態調査とこれに基づく生活支援動線の検討と職員配置検討。

利用者の生活を調査・検討し、これに応じた職員動線を検討する。ここでは起床順番制、夜間入浴の妥当性、食事介助の複線化等をも検討課題とする。この間、ややもすれば「職員主導」で進められた利用者の生活サイクルと職員動線の変更を改めて検証し、現状に合った支援内容に作り替えることを最大の眼目とする。

#### ②生活支援と医療支援の課題整理と必要な体制づくり。

利用者の「重度・高齢・病弱化」の中で、「医療」が占める領域が膨らんでいる。多摩療護園では、「生活と医療の結合」を一つの指標として利用者支援を構想・実施してきた。この点を総括し、「医療」領域の支援をどう担保するのかを検討する。当面、モニター機器の導入、日中活動の削減と通院対応の整理を課題とする。併せて看護師の早番、遅番の導入を改めて検討するとともに、夜勤導入の是非についても論議する。

一方で、重度化が進行する当園にとって避けて通れない課題である「看取り」についても考え方を整理する。この間、「生活施設」という縛りから「見取り」に関しては基本的に対象外としてきた。しかし、重度化する利用者にとって「看取り」は最も基本的な支援の一つであることは疑いようがない。この点をどう評価し、どのような条件と体制を整えば実施可能かどうか検討する。

#### ③利用者の変化に合わせた日中活動への転換

この間、利用者の「重度・高齢・病弱」化に対応すべく、集団対応型日中活動から、個別対応型日中活動への転換に取り組んできた。この流れを基本として、余暇活動やリハビリ的の活動、日中活動の一環としての社会・地域参加を継続的に実施する。そのための骨子として、「個別ニーズを汲み取った日中活動の提供」、「日中活動運営体制の強化」、「個別支援計画と

の情報共有化」に取り組む。また、既存の活動や行事に関しても見直しを行う。

#### ④個別要望制の評価とこれに代わりうる支援体制の検討。

本人意思に基づく個別要望制度を利用する職員は確実に減っている。個別要望枠が利用者の日常生活を支える職員要望として機能していることの意味を検証する。必要な支援量に応じ新たな「個別支援枠」の構想づくり等、新たな仕組みづくりの是非を含め検証を行う。

#### ⑤個別支援計画作成の課題整理と支援の在り方の検討。

本人意思を把握できない利用者に対する支援の難しさに戸惑うケース、本人ニーズが「施設支援」というキャパシティーの下で評価され、支援計画に盛り込まれない事例が増えている。こうしたケースを抽出、他の先進的な事例等と結びつける工夫を行う。なお、これらの作業は、「施設」という枠組みのみに規定された職員意識では現実的には上手く機能しない。この点を検証し新しい支援構図を描くための工夫を職員が習得するためにも地域生活相談室おあしすの協力を仰ぐ。困難事例を何ケースか抽出、具体的な個別支援作成にかかわる仕組みを作る。

## 2) 雇用情勢の変化に応じた雇用形態及び働き方の構造改革

日本の労働力人口は今後右肩下がりでの減少が予想されている。特徴的であるのは、労働力人口が減収すると同時に労働力人口に占める60歳以上の「高齢者」の伸びである。高齢者をどのように定義するのかにもよるが、国の労働経済の基礎的資料では、今から10年後の2030年では60歳以上の比率は20.6%であり、2000年の13.6%から急増する。多摩療護園の生活支援員の職員構成においても、2020に再雇用対象となる60歳～65歳までの職員数は2人であったものが、2030年には9人と増加する。こうした日本の人口構成は、合計特殊出生率が増加しない限り変わることはない。

新型コロナウイルス感染症拡大を奇禍とした「働き方改革」とIT化の推進は、労働に対する価値観と就業形態を大きく変化させた。また、仕事と職場に対する帰属意識、労働観、職場秩序なども世代間格差が急増している。障害福祉業界における有効求人倍率は実態では常に二桁を超えている。国も介護職員の処遇改善に取り組んではいるものの、状況変化の兆しはなく、人が人を支えるという当たり前の行為に根差す「介護」の仕事は多くの人にとって忌避すべき業務として認識されている。公的事業である福祉サービスを、安定かつ継続的に提供するために以下の取り組みを検討・実施する。

#### ①生活部における非常勤、短時間勤務職員の導入の在り方の検討・実施。

正規職員を主体とした職員構成を維持することが困難な時代となっている。多様な雇用形態、多様な就業意識の導入における課題を整理するとともに、常勤換算方式下での円滑な施設運営を検討・実施する。「何を誰にゆだねるのか」を整理するための仕事の切り出し、非熟練者が複数存在する職場における就業ルール明文化等の作業を行う。

#### ②多様な雇用形態導入に応じた利用者支援の在り方、指示命令系統の検討と実施。

利用者支援の基本となる「信頼関係構築」には相当の時間が必要である。多様な就業形態

職員が複数勤務することにおける利用者支援上の課題を整理する。また、個別生活支援計画の作成、夜勤回数の相対的増加等、短時間非常勤導入におけるデメリットを整理する。この過程において、正規職員の役割の明確化、短時間非常勤職員に対する指示命令系統の整備、事故対応マニュアル、業務マニュアルの整備、雇用形態ごとの給与、処遇体制の根拠づけと正規職員の処遇見直し、運転業務に対する配置基準等を検討する。

③高齢者雇用見据えた雇用延長制度の見直しと夜勤の関係整理。

多摩療護園就業規則では60歳を定年としている。定年退職者を高齢者として定義した場合、雇用延長職員が増加する2024年頃からが「高齢者を多用する職場」になる。雇用延長者が夜勤を選択するの否かは任意であるが、夜勤を担う職員数は確実に減ることが予想される。また、70歳までを雇用延長期間とすべきとの指摘もあるため条件を整備する。

### 3) 民間施設としての効率的な施設運営の実現について

多摩療護園では伝統的に職員に対する助言、指導、指示が疎かであった。これは、役職を任期制にして持ち回りにすることで、職員集団全体としての力量を底上げするという視点に基づく「スタッフ・リーダー制」の影響と言える。同制度は平成23年に廃止されたが、「職場の文化・思考」を変えることはた易くはない。職員に対する指導、指示が日常的になされない職場環境を変えるためには、役職者集団が認識を共有し、組織的に対応すること不可欠な要素である。都立時代の慣習を「権利」として捉え、かつ職員間で拡大再生産されている現実を変えなければならない。今後、一民間法人として、多摩療護園が継続・発展できるよう新たな職場秩序を構築すると同時に、効率的な組織運営の在り方を模索、検討・

実践する。このために当面以下の取り組みを行う。

①自己評価から施設側評価に軸足を移した職員評価制度の導入。

この間、自己評価制度に基づく「職員評価」制度の導入を行ってきた。評価内容については様々な意見があるものの、「評価する、される」ことは定着してきた。今後は、自己評価的要素は残しつつも、施設側評価に軸足を移す。このため、新しい職員評価制度の試行と評価・総括を行う。また、処遇改善加算等の補助金を原資とし職員モチベーション向上につながる交付体系、および永年勤務に対する特別年休等の導入を検討する。

②年功序列型の賃金体系の見直しと新賃金体系の導入。

現行給与表は典型的な年功序列型で、間接部門を含め全職員共通のものとなっている。「年功序列型の賃金体系」は、「経験とスキルアップは比例する」という考え方を前提に、ライフイベントの変化による家計支出の伸びと賃金上昇をリンクさせた制度である。

こうした体制が、雇用が流動化しかつ有効求人倍率が二桁を維持する福祉職場において、今なお現実的かどうかを検証する。東京都社会福祉協議会「モデル賃金制度」を軸とした現行賃金体系を見直し、各種手当、全職員同一俸給表の適用という枠組み自体の是非を早急に検討する。

③主要備品の更新計画の策定と運用。

委託費時代の習慣から「物を大切に扱う」「節約する」という職場意識が脆弱である。こうした意識を変え、事業運営に不可欠な主要備品を効率的に調達、配備する必要がある。このための更新計画を策定し年度単位での予算項目に盛り込む。

#### ④年休制度の課題整理と必要な対応。

職員年休取得率のアンバランスが依然続いている。職員定数充足率にも規定されるが年休の取得は職員勤労意欲にも直結するので何らかの規制と公平性を担保すべきである。この間、計画年休制度導入が話題となったことがあったが、論議は煮詰められていない。遅刻、早退についても、欠員状況であれば致し方なしという状況が続いてきたため積極的な検討は行われてきていない。こうした一方で、退職時に残年休を一括取得するという慣行がまかり通り、他職員の年休取得枠を圧迫するという現実も生まれている。こうした点をどのように評価するのか職員意見も聞きながら、新しいルール作りに取り組む。また超勤、勤務変更等における「拒否理由」改めて明文化するとともに、全体周知する。

#### ⑤障害福祉制度の理解促進と「経営」概念の習得。

福祉制度の把握、理解は効率的な施設運営の不可欠な要素である。管理者層が制度を把握し、適切な判断、必要な手続きを行うことができる体制づくりを目指す。管理職員層を中心とした制度研修を実施する。また、新規入所者受け入れ時、支援区分判定時に使用できるマニュアルを整備する。

### III 多摩療護園短期入所事業の課題

多摩療護園短期入所事業の課題は、「事業運営を安定して行う。」、「地域生活者への入所施設支援サービス提供の強化。」、「ショートステイ業務の効率化と全体化。」とする。

「安定した事業運営のために利用者数を確保し、サービス提供の質を強化したうえで円滑に短期入所事業を利用していただく。」ことを目指し、単年度毎に評価を行い課題解決に向けて取り組む。

#### 1) 新規利用者の獲得と安定した事業運営

令和2年度の現在多摩療護園短期入所事業年間利用件数は約150件である。例年160～170件程度なので、コロナ禍であることを考慮すると良い数字に見える。しかし、実利用人数を比較すると、平成30年度は64名、令和元年度は63名だったのに対し令和2年度は49名となっている。コロナ禍のため利用を控えていた利用者が数名いたこともあるが、令和2年度利用者49名の中で、施設入所等の理由により数名の利用者が短期入所事業を利用することがなくなってしまった。このままでは令和3年度以降徐々に短期入所事業利用者数が先細ってしまうので、新規利用者の獲得が今後の安定した事業運営に直結する。よって、可能な限り積極的に新規利用者の獲得に努める。

令和2年度の男女利用日数の内訳は、男性が約540日に対して女性が約300日であ

った。疥癬の影響で10月～11月の2ヶ月間女性利用者の受け入れを中断したことも女性利用者の利用日数減少の理由の一つではあるが、女性職員の欠員状況により女性利用者の利用期間を3、4階で可能な限り重ならないよう調整し運営せざるを得ない状況によるものも大きい。欠員状況の緩和・解消がなされない限り、利用者・職員双方に危険のない範囲での事業運営の継続をせざるを得ないのが現状である。

## 2) 家族を含めた利用者支援と緊急一時利用受け入れ体制の強化

短期入所事業を利用している方達は、地域生活をしている「8050問題」の当事者である方が多いことを強く認識しなければならない時代となっている。受給者証等貴重品の持参忘れや利用期間の勘違い、入所施設支援であることへの認識不足等、ご家族にも短期入所事業を利用してもらうにあたっての支援が必要な方達がいる中で、円滑に短期入所事業を利用させていただくための支援の検討、実施を目指す。

また、当園短期入所事業利用者に関わらず、家族の高齢化に伴い入院等の理由で主たる介護者が不在となるケースが今後増加することが予想される。利用者が女性の場合の入退所対応を除き、空床型・緊急一時利用で生じる業務の殆どを短期入所事業担当サブリーダーが担っているのが現状である。ショートステイ担当職員に限らず、ショートステイ業務をこなすことのできる職員を一定人数確保し、緊急利用者受け入れに対して柔軟に対応することのできる体制作りを目指す。

## 3) ショートステイ業務内容の精査・再検討

「入退所対応を全職員が行える」ことを目標に可能な限り業務内容を簡潔にし、実現を目指してきた。それでも受け入れ対応自体は問題ないが、その後の紹介票や本人カードックスの記載、修正にまでは手が回らない実情がある。また、持参品の確認漏れや洗濯場への洗濯物の出しミスによる忘れ物も以前より増えてきている。チェックリスト活用の義務化等、今一度確実な対応を前提とし、そこからマニュアルを再度作成し直して全職員が対応できるショートステイ業務の確立を目指す。

# IV 地域福祉部の事業計画

1) 在宅障害者の障害重度化、医療的ケア量の増大が顕著となっている。東京都身体障害者施設協議会が行った調査でも施設入所者と通所利用者一人当たりの医療的ケア指数は、平成29年に逆転し0.15ポイント通所利用者が高くなっている。これは、在宅障害者を支える地域の医療・福祉体制、とりわけ通所生活介護事業者、施設等の受け入れ態勢の整備・拡充によるものと言える。こうした傾向は今後ますます顕著になっていくものと思われる。

一方、日野市内の通所生活介護事業所においては、医療的ケア対象者をも受け入れ可能とする施設は未だ少ない。身体障害者を主たる対象者とする他施設においても、看護師の配置

等の問題から医療的ケア対象者の受け入れは限定的である。また、日野療護園は令和5年に他市に移転する。日野療護園は通所利用者そのものの受け入れが限定的ではあるが、身体障害者を主な利用者とする療護施設が多摩療護園だけになるということの意味は大きい。「重度身体障害の専門施設」としての役割を認識し、入所部門と協力、日野市及び近隣市の中で確固たる基盤を確立する必要がある。

日野市及び近隣市の身体障害児が通う特別支援学校の進路先として多摩療護園が適当と判断される今後3年間の平均生徒数は毎年7人に及ぶ。こうした卒業生全ての進路先として当園を位置づけることは現実的ではない。しかし、地域の福祉ニーズを正確に把握し今後の事業所運営の在り方、法人の新規事業を検討することは極めて重要である。このために、八王子東特別支援学校、多摩桜の丘学園の卒業予定者動向調査、日野市障害者計画及び近隣市の障害者計画等を把握する。そのうえで、今後の事業運営の在り方を検討する。併せて、新たな受け入れ可能枠の検討及び80名定員（入所58名＋通所22名）を超える場合の採算シミュレーションについても検討する。

2) 新型コロナウイルス感染症対策を契機として、これまで主活動となっていた他者との交流を目的としたハワイアンフラダンスや太極拳等の集団的な活動の提供が叶わなくなった。また、高いニーズとなっている外出についても実施出来ない状況にある。この状況は基礎疾患を抱える重度障害者の利用者にとって短絡的に考えるべきではなく、with コロナの下、重度化によるニーズの多様化に即した新たな活動スタイルを模索する契機とする。急速に普及しているICT機器の導入やリモートアプリ等も活動の場に入れ込んでいく。具体案としては、今まで外出先としても選択されなかった車いすでは行くことが困難な場所へ職員が少数で行き、利用者の希望に沿った映像を提供する「リモート外出」等を展開していく。また、この機会に利用者1人1人の個別支援計画を抜本的に見直し、感覚刺激を目的としたYouTube動画等やタブレットを活用した脳トレアプリ等を取り入れる。

3) 事業所の安定的運用として、これまで定員22名の受入れ可能人数を減算対象(27名)以下となるように最大限追求してきた。しかし、主な介護者となる家族の高齢化や利用者自身の重度化により、突発的な休みの増加に加え、レスパイトを目的としたショートステイや医療的側面から見た入院も増加傾向にあり、利用者数を確保しても実績は前年度を下回る状況となっている。これは、利用者の重度化に加え超高齢化となる日本の情勢を鑑みても、より深刻化すると推察される。そのため、目標値を5%程度引き下げる。

3) 予定利用者数は前年度と同程度を追求する。これに伴う職員数も確保していく必要があるが、上記理由にある通り突発的な利用者休み等が減少することはないと推察されるため、日によりゆとりが出た時間帯で、WEB研修等に申込みで自己研鑽できる機会を提供する。内容は多岐に渡り、緊急時対応、感染症対応、高次脳機能障害、重症心身障害者支援、嚥下、



ハラスメント、ICT操作などが考えられる。

4) 利用者の医療的ケアに対する対応について、通所生活介護現場における現有職員数は、正規10名(内看護師2名)対非常勤13名という構成となっている。また、就業規則上一定条件を満たせば非常勤職員の契約期間は無期とすることを定めている。このため、非常勤の異動は他施設等に比べれば極端に少なく、結果、個々の勤続年数は長い。現在非常勤職員には、責任制、研修体制、賃金体系などの面から医療的ケアを担わせないこととしている。こうした対応の是非について検討を加える。どのような条件であれば非常勤職員による医療的ケアの実施が可能となるのかを他施設等の状況なども調査する。

## V 地域生活相談室おあしすの中期的展望～2023年度までのビジョン～

### 1) 地域における「おあしす」の役割

地域生活相談室おあしすの中期的展望に日野市の動向は切り離すことは出来ない。日野市の人口は187,027人(2021年1月時点)、身体障害者手帳所持者は約5,000人、うち肢体不自由が約2,300人、愛の手帳所持者は約1,200人を維持し、精神障害や難病の手帳所持者、医療的ケア児は増加傾向にある。市内相談支援事業所は計15カ所に増え、その内訳は対象利用者別にみると、知的障害(11カ所)、身体障害(6カ所)、精神障害(6カ所)、児童(6カ所)となる。全体として地域の知的障害者を対象とする事業所が増える一方、身体障害者は自法人の入所者・利用者のみを対象とする事業所が半数あり、地域障害者の受け入れは実質3カ所のみである。こうした日野市の実情に加え、法人本体が旧療護系施設の老舗であることで地域の重度身体障害児・者がおあしすに寄せる期待は大きい。

また市内で唯一医療的ケア児の計画立案を行う医療的ケア児コーディネーターが在籍すること、重度身体障害児・者の困難事例、実態調査、事例検討などで南多摩保健所、日野市と十分な連携を図り、基本相談、計画相談に当たった実績があり利用者、日野市など地域の信頼を獲得した。結果、身体障害児・者の利用者は市内で一番多い67名となった。こうしたニーズは今後もさらに高まることが予想される。

一方知的障害児・者の計画相談は58名であり、相談支援専門員は自身が持つ人脈や経験を活かした支援を展開し、困難事例や市内唯一の地域移行支援で実績を上げている。また日野市職員が障害理解を深める内部研修の講師、七生特別支援学校で進路に関する講演、移動支援の人材育成など日野市、特別支援学校と連携したソーシャルアクションの実践もある。しかしながら当該職員が今年5月で退職する運びとなり、知的障害児・者の計画相談のみならずおあしす全体の転換が必要となる。

おあしすでは職員の定年に合わせ、2020年度から3年計画で人材育成を図ってきた。

支援力を落とさず円滑に引継ぐには利用者数が課題となり、2023年度までに知的障害児・者は40名、身体障害児・者は50名ほどに削減する計画であったが見直し、知的障害児・者については今年5月までに約半数まで削減する。具体的には利用者が通所や入所で所属する他法人もしくは当該職員の転職先に28名程の引き継ぎを行う。

## 2) おあしすの中期的展望

第三者性を担保するため基本的に当園入所者の計画相談を実施しない立場を取ってきたが、東京都地域移行促進コーディネート事業を兼務することから地域移行を希望する利用者から相談、依頼があった場合に限り計画作成を行った。これまで当園利用者3名の地域移行支援を行い、2015年8月（江戸川区）、2019年8月（世田谷区）、2020年10月（府中市）に地域移行した。その取組には、支援者を探し育てること、アパート探し、行政交渉などの知識と経験、エンパワメントを意識した利用者との協同が必要となるが、その土台となるものは利用者の背景となる過去、現在を知ること、未来を考えることに他ならない。施設入所を地域生活の一つのかたちとして捉える相談支援の実践と生活部介助班が取り組む個別生活支援を繋げることを目的に当園利用者の計画作成を段階的に行うかたちに方針転換する。具体的には地域移行または地域のマンパワー、社会資源を知りたい、利用したい場合であって利用者、個別支援担当と協同するかたちで支援を進め、2021年度から年1～2ケースの関わりを作っていく。

また、利用者数を削減した上で引き継ぐ知的障害児・者の計画相談は職員2名で振り分け支援に当たるも、今年春に1名が主任相談支援専門員となることでおあしすには市内事業所の人材育成、地域住民や他機関を巻き込んだソーシャルアクションの実践が求められる。その場合に法人の社会的使命、地域のニーズとして重度身体障害者に比重を置いた事業展開、活動を行うこととする。