

指 定 管 理 者 指 定 申 請 書

平成22年 3月25日

神奈川県知事殿

申請者の主たる

事務所の所在地 神奈川県鎌倉市植木18番地

名 称 社会福祉法人 清和会

代表者の氏名 理事長 大嶋 文夫



地方自治法第244条の2第3項及び神奈川県立の知的障害児及び障害者支援複合施設に関する条例第5条の規定により、指定管理者の指定を受けたいので申請します。

指定管理者として管理を行おうとする複合施設の名称

神奈川県立三浦しらとり園

# 事業計画書

(三浦しらとり園)

法人等の名称	社会福祉法人 清和会
代表者の氏名	理事長 大嶋 文夫
申請者の主たる事務所の所在地	〒247-0073 神奈川県鎌倉市植木18番地
電話番号	0467-46-4891
FAX番号	0467-43-6541
メールアドレス	seiwakai@sirius.ocn.ne.jp
担当者名	常務理事 浅井 一志

## 【記載要領】

- 項目ごとに、※の記載のポイントを踏まえ、記載してください。
- 記載欄が不足する場合は、適宜欄を追加するか、別紙で添付するなどしてください。
- 別紙で添付する場合は、その旨を記載してください。  
(記載例：別紙1のとおり)
- 申請者としてのセールスポイントがわかるように記載してください。

# 三浦しらとり園管理運営に係る事業計画書

平成22年 3月25日提出

社会福祉法人清和会

## 目 次

1 三浦しらとり園の運営の理念	1
2 三浦しらとり園における利用契約及び措置に対する考え方	6
(1) 障害者支援施設における利用契約に対する考え方	
※特に支援の困難性の高い障害者の受け入れに関する考え方について	
(2) 知的障害児施設に対する考え方	
※特に政令市や児童相談所設置市との役割分担について	
3 三浦しらとり園における利用者支援の基本的な考え方や理念	7
※関係法令との整合性の観点	
4 三浦しらとり園における職員採用の考え方	11
(1) 基本的な考え方	
(2) 職員の選考方法及び基準	
(3) 新規採用職員	
ア募集時期	
イ採用人数及び決定	
ウ実務研修	
※現に三浦しらとり園に勤務する臨時任用職員及び非常勤職員の採用にあたっての考 え方	
5 三浦しらとり園における職員配置の考え方	15
※指定期間開始後に、県職員の派遣が必要な場合は、派遣が必要な理由、県派遣職員 配置の考え方及び年度ごとの県派遣職員数について	
但し県職員の派遣期間は平成25年度末までの3年間を限度とし、また派遣を見込む 職員は福祉職（生活支援部職員）	
(1) 基本的な考え方	
(2) 福祉職の配置について	
(3) 事務職の配置について	
※財産及び物品の管理担当者の配置や委託業務の執行体制について	

(4) 県職員の派遣を必要とする理由

(5) 県派遣職員の配置の考え方

(6) 職員配置の推移

※1 既存職員 法人等で現に雇用する職員

※2 委託先職員 給食調理業務や診療所業務を委託した場合の職員

6 三浦しらとり園における人材育成の考え方及び研修計画

19

(1) 三浦しらとり園における人材育成の考え方

(2) 三浦しらとり園における研修計画

※特に支援困難な障害児者等に対応した支援技術の向上や事故防止の研修計画について

7 三浦しらとり園における重度・重複障害への対応の考え方

23

※特に日中活動や機能訓練等について

8 三浦しらとり園における強度行動障害への対応の考え方

25

※の強度行動障害の障害特性を踏まえた受け入れや取り組みについて

9 三浦しらとり園における知的障害児及び加齢児への対応の考え方

27

※近年の知的障害児を取り巻く社会、生活環境について

※加齢児が滞留化する理由や加齢児の地域生活等への移行等、ライフステージに応じた対応の考え方について

10 三浦しらとり園における利用者支援の質の確保、行事その他利用者サービスの向上への取り組み

34

※特に、食の質を確保するための地産地消の取り組みや外出機会を増加させるための車の確保等、具体的な取り組みについて

※三浦しらとり園及び法人等が現に運営している社会福祉施設におけるサービス自己評価の取り組みについて

11 三浦しらとり園における質の高い利用者サービスを確保しつつ、効率的な運営を行ってゆくための提案

38

※職員配置、経費削減当の観点から、業務を効率的に行うための工夫

特に、給食調理業務については、質の高い利用者サービスを確保しつつ効率的な運営を期待していることから、実施態勢（委託、直営を含む）及び実施方法について

給食調理業務を業者に委託する場合は、業者選択条件について

12三浦しらとり園における診療所の運営方針	42
※特に日常的な健康管理の実施方法、夜間、緊急時の対応、地域医療機関との連携及び誤与薬や感染症対策等について	
診療の対象としては三浦しらとり園のサービスを利用する障害者を原則として下さい。	
※診療所業務を医療機関に委託する場合は、医療機関選定条件や想定される委託先について	
13三浦しらとり園における地域サービス事業の実施方法	46
※特に 短期入所事業等、地域のニーズを踏まえた事業の実施計画や地域ニーズの把握方法、地域との連携体制の構築方法について	
14法人独自の発想に基づく提案①	48
※施設の生活環境の改善に向けた提案について	
15法人独自の発想に基づく提案②	50
※「地域生活への移行及び長期入所定員について」入所者の地域生活への移行に向けた取組とし、年度ごとに法人独自の取り組み、地域への移行者数及び施設入所支援の定員等の計画について	
※高齢化している利用者の生活の場の確保について	
※日中一時支援事業等の市町村事業を活用する取り組みについて	
16三浦しらとり園における安全管理についての考え方	
(1) 日常時の安全管理	53
※特に事故防止等の取り組みについて	
(2) 緊急時の対応	
※特に防災体制、施設内事故発生時の対応方法等について	
17三浦しらとり園における地域活動支援の実施方法	56
※特に ボランティアの受け入れの考え方や事業実施への生かし方について	
18三浦しらとり園における個人情報保護についての考え方	58
19三浦しらとり園の運営に係る提案額	61
参考資料	62

## 1 三浦しらとり園の運営理念

### (1) 三浦しらとり園の運営理念について

ア 三浦しらとり園の運営理念は、①一人ひとりの意志の尊重②豊かな生活の実現への努力、施設サービスの充実と地域との連携さらに環境への配慮③よりよい地域での生活、利用者の地域生活移行の促進とあります。

イ清和会の各施設も次のような基本理念に基づき事業の積極的な展開をしています。

① 運営する施設の利用者の人間性を尊重し、その利用者の一人一人が真の主体者であるようこれを援護するとともに、心身障害者にはその障害に応じた適切な指導を行なうものとし、高齢者には生きる喜びと適切な介護に努めます。

なお、障害者を取り巻く家族との連携には配慮し、常に心のつながりを持つように努力します。

② リズムのある生活を通じて、能力諸機能の維持増進に努め、環境の改善をはじめ心の通じ合う、より豊かな暮らしを目指します。

③ 利用者の社会参加に対しての働きかけを心がけます。

④ 施設の職員の専門的技術の研鑽、ノーマライゼーションの理念のもとに、職員一人一人が、施設を利用している方々を支援すると共に、地域の在宅障害者にも援助する意識を高めます。

⑤ 職場の環境条件の改善や職員処遇の充実をはかります。

⑥ 地域福祉の推進のため地域社会の要望に対応し、関係機関との連携を強化し、地域の障害者、高齢者に対して支援を果たします。

### (2) 知的障害者への基本姿勢について

基本理念に基づいて、その具現化に努めてまいりますが、運営の基本姿勢は、要約すれば次の5点と考えます。

ア 地域に密着した障害者の拠点としてのサービスの提供。

イ 情報の開示と明るく親しまれる施設作り。

ウ 即時性・積極性・弾力的かつ柔軟性のある施設運営。

エ 施設利用者の人間性の尊重と処遇の充実。

オ 職員の資質の向上。

以上を個別に述べれば

アの地域に密着した障害者の拠点としてのサービスの提供につきましては、県との緊密な関係による施設運営ということになります。

基本的に障害者が住んでいるところでの施設利用でありますから、地域密着型とを主眼にした施設運営を図ることは自明のことといわざるを得ないと思います。

それと同時に、ただ単なる施設ということだけでなく、施設がその地域の社会資源としてのありようからすると、施設利用者だけにとどまることなく、地域の在宅障害者への地域の拠点としての使命も当然あるものと思われまます。

精神的な支えと共にいつでも何らかの支援体制がとることが出来るのは、期待されるのは当然であります。

知的障害者福祉の地域拠点と考えるならば、近隣市との緊密なる関係の施設運営は当然のことです。

ただ、施設には定員がありますので、具体的にすぐに入所することはときに難しいですが、相談等を受け止めることはあり得ると思っておりますし、応えることは施設の使命と考えております。職員の意識の持ちようで対応は可能と考えますし、法人は前向きに考えるように指導いたします。

また、法人運営の施設は高齢者施設を含めて幾つかの知的障害者の施設を運営しておりますので、相互に協力して行くことは、すでに実施しているところであります。

イの情報の開示と明るく親しまれる施設作りにつきましては、

施設はともすると閉鎖的といわれることが多いのですが、逆に社会の受け入れもなかなか良くなかったもことも事実であります。一方的に施設の閉鎖性をいっても始まりません。確かに昔よりはよくなりましたが、地域住民に望まれるな福祉サービスのためには、情報の開示は避けて通れないことであるとおもいます。経営は、公明正大で透明性である必要があります。そして、明るく親しまれる施設の雰囲気作りが大事であることは言うまでもありません。

ウの即時性・積極性・弾力的かつ柔軟性のある施設運営についていいますと、公立施設と民間施設の大きな違いは、ことに対してすぐに対応するかどうかにかかっています。まず、規則ありきではなくニーズにすぐ即応することが、大事であります。つまり即時性ということでもあります。

それとともに前向きに取り組む積極性が求められます。概して施設はどちらかとい

うと現状維持でことたれりということに終始することになりやすいこともあります。それを打破するには、やはり前向きな姿勢、積極性であると思います。

これは施設長の姿勢が大きいと思っています。

さらに民間施設のよさは弾力的かつ柔軟性に対応できる小回りが利き易い点に、あるとあってよいと思います。ことに自立支援法制度に転換してかなり緩和されたこともあり、ますますその施設運営にはこうした点がなくしては、十分な施設運営は望めにくいとおもっています。

エの利用者の人間性の尊重と処遇の充実につきましては、

施設の利用者もつその能力や障害の程度によって、個別の支援が契約によって必要であります。その人間性、集団の中の個を尊重し、ひとりひとりがよりよい豊かな生活が出来るまよように支援をしてゆくことが必要であります。

そのためには一人一人が大人としての意志の確認であるとか、健やかな健康の確保、生きがいのある暮らしのための行事への参加、仲間作り、能力に応じた作業、家庭との交流、選択という意思表示ができる環境作り等々を行うことは言うまでもありません。

最後のオの職員の資質の向上につきましては、

施設の運営を支えるのは何と言っても職員であります。その職員の資質の向上は切っても切れぬことであり、その研鑽は不断の努力が必要であります。

与えられるものからプロ意識をもって自らが獲得して行くものであります。

職場の環境保全、安心して職務に専念出来るようにすることは、施設運営する側の基本的な姿勢でなければならないと考えています。

以上であります。が公募に応じることが法人として現状に甘えず、常に前向きに挑戦する姿勢を見せることになり、このことが法人職員にも勇気を与え、日頃の業務に真摯に取り組む姿勢を生むものと信じています。

### (3) 三浦しらとり園の運営に関して

#### ア 利用者の人権擁護

最近人権侵害が起きていますが、これは後に出てきます18のところで詳しく説明をしています。

#### イ 利用者のサービス向上

施設と利用者との間が契約制度になり対等の立場での施設の運営が図られています

。その意味ではサービスに対してもいろいろと要望が出てきています。それ自身は当然のことと理解しています。われわれとしてもよりよい質のサービス提供に努めねばなりません。ここで何が必要かといえば、自己評価も必要ですが第三者評価が必要と考えています。その取り組みに入ろうと検討中ですが良質適切なサービスの追求が常時進めたいと考えています。三浦しらとり園の横浜市福祉サービス第三者評価は引き続き実施して行きます。

#### ウ 県立施設の役割

神奈川県は障害福祉は民間施設の先駆性から生まれてきたものを、行政が後追いの形進めてきたということは歴史が証明しています。今日福祉の主体は市町村という一語で、県としては広域性とか専門性ということで縛られています。

かってもそうでしたが県立施設と民間施設とでは人員の配置につきましても大きな格差がありました。今日においても格差があるとすれば、臨床心理士とか、理学療法士等専門性を生かしその実践の結果を公開するといった具体性がないと意味がないと言えます。

また、診療所を併設する施設というのは県立施設しかなく地域医療との結びつきが地区の拠点という位置付けを持っている所以であるといえます。ことに横須賀三浦福祉圏域では施設の数が少ないので期待が大きいといえます。

#### エ 入所者の地域生活への移行の考え方

施設から地域社会への言う考え方の流れは潮流のように動いています。そのことは動かさせませんが、余り急ぎ過ぎても感情的になりかえって進まなくなります。

施設からの対応策はケアホームかグループホームかの選択それに高齢者対策がすでに起こっています。清和会の高齢施設にもすでに知的入所施設からうつつています。

三浦しらとりそのもその範疇で考えねばと思っています。

#### オ 神奈川県環境配慮方針に対する考え方

平成15年4月23日付けの神奈川県知事の神奈川県環境方針に基づき、施設の運営に協力態勢をとり実践をいたします。まさに今日的課題で最近では煙草の問題にも神奈川県は積極的です。環境問題は一人一人が小さなところから取り組んで行かねばなりません。リサイクル、エコ関連の商品購入、光熱水費の節減等々身近な問題として取り組みます。清和会のグループホームの方達は、各市のリサイクルセンターに職場がある方が大勢いて関心が高くごみの弁別にはベテラン揃い、ペットボトルのキャップを

集めてユネスコにも協力しています。

以上で終わりますが、現在の三浦しらとり園の運営についてそのまま継続し手行くことが先決で、実際運営をしながら変えるべことがあれば協議をしながら良い方向へ持って行くべきと考えます。

## 2 三浦しらとり園における利用契約及び措置に対する考え方

### (1) 三浦しらとり園における利用契約及び措置に対する考え方

#### ア 障害者支援施設における利用契約に対する考え方

(ア) 通常の施設利用者に対しては、県立施設としては従来から通過施設としてのありようを求められていました。しかし、受け皿がないところで話しても家族の方は耳も貸しません。社会の考えも十分な理解もないまま極めて難しいことでありました。

入りのところで出せるような障害者なら問題はないのですが、民間施設との役割論から言えば当然職員の数も違い、診療所を持っている格差のある条件に対して重度の対象者になるわけで、ここに矛盾をはらみながら運営をしてきた現実があります。

障害者にとって一生施設またケアホームというのではさみしい限り、何とか打開策をこうした中で見つける努力は必要です。

ひとこといえばすぐに地域と言いますが、今日一人一人が一生生まれた土地に住み一生を終える人がどれだけいるのだろう。人は住めば都。その人にとって暮らしが現

#### (ア) 支援の困難性の高い障害者の受け入れに対する考え方

三浦しらとり園は神奈川県強度行動障害対策事業実施要綱に基づき対象者に支援をしていると思います。こうした対象の支援は、人手不足折りに民間施設ではなかなかやれないのです。こうしたことは事業の継続をしていくことがなされねばならないと思います。事業の断絶はよくありませんから。施設の地域性からいって受け止めます。なぜなら目の前に水を求めていれば手を出すのが、福祉なんですから

#### イ 知的障害児施設における措置に対する考え方

##### (ア) 政令市や児童相談所設置市との役割分担について

県行政を踏まえて政令市や児童相談所設置市との間の施設入所にかかわることには県の立場は十分理解してつもりです。

今日の福祉では市町村が直接的な役割を持ち、住民に対して身近な存在としてあるということが基本であります。したがって措置ということは、そのままうけいれます役割は役割としてその手続き通りに行います。方法は割愛方式敷かないのではないのでしょうか。法人単独での入所措置は行いません。県障害福祉課及び県中央児童相談所と協議の上行います。

### 3 三浦しらとり園における利用者支援の基本的な考え方や理念

#### (1) 利用者支援の基本的な考え方及び理念

利用者支援の基本的な考え方につきましては、一般的には、次のようなことが言われています。

国連は、かつて昭和56年の国際障害者年を実施するに当たりまして、障害の概念を明確にするために三つのレベルに分けて説明しました。

それは、

ア機能の障害。

イ能力の低下。

ウ社会的不利。

であります。そして、このレベルは無関係に生起するものでないといっています。

知的障害者にとりまして、これらの障害への対応としては、第一の機能の障害では「予防」と「治療」であり、第二の能力の低下では「治療」「訓練」「教育」であり、第三の社会的不利では、国際障害者年のメインテーマであります「完全参加と平等」が決定され、その重要性が意識されました。そして「環境条件の不備の解消（改善）」といわれて推進されました。

この観点からしますと、機能の障害への取り組みは、脳そのものへの医学的処置は知的障害には困難と言われていますが、能力の低下は、脳への刺激をなくすと廃用性萎縮つまりは使わないと障害が進むことにもなりますので、働きかけは必要でかつ普段の努力が必要です。そのため、体を動かす歩行や作業は脳の刺激を足や手を使って刺激になるわけですから、大事だということになります。

こうした理にかなったことを職員が理解して行うのと理解しないで行うのは、職員の意欲にも関係してくるわけです。

社会的不利は、物理的環境条件の不備からよりも精神的環境条件の不備からの不利が多いと聞いています。例えば社会からの隔離をすると偏見が生まれて不利益を被ります。したがって地域社会にあって常に交流があるとよいということになります。

この視点をもって利用者の自立、社会的経済活動への参加を促進する手だてを考えることが大事であります。そして、その具体的な考え方、方法は次の通りであります。

ア 障害の程度に応じた処遇の充実を図る。

障害区分では、授産や更生対象といっても就労支援の可能なものから福祉的就労のもの、さらに日中活動程度でなんらかな作業を通じて一日を何とか過ごすという対象と、いわば障害程度に幅のある人たちの支援であります。

したがってそうした障害の程度に幅が大きくあるという、そのことへの理解と現在支援費制度に則った契約ということから、個別の支援計画がなされますので、個々の障害特性に応じた処遇を考えていかなければならないと思います。

「三浦しらとり園」施設利用者は、その対応は個々にあったという選択肢が用意できるようにしなければなりません。個別支援計画はあっても作業等の日中の活動は、集団の対応ということですから、大まかには職員の一人ないし二人のに対しての利用者数は10～15名程度でのグループの編成と考えられます。

また、清和会では措置制度のときから法人がいくつかの施設を運営していた関係から一施設の利用だけでなく、場合によっては、施設間の相互乗り入れということで、その人に合った作業種目の選択もして対応を図ってきました。

現に10数年前から実施しているところであります。もちろん、実施には本人の要望と保護者の了解、行政の理解がなければ出来ませんが、立地条件が別々という場所にはありますが、一施設では限られた作業種目での対応ですが、清和会ではいくつかの作業種目を用意をして対応を図ることが出来ます。つまり本人の希望による選択が可能であります。自己決定が可能であります。

イ 人としての尊厳を守ると共に安全管理に努める。

人が生きていくためには最大のことは命の安全であります。そのためには細心の注意と事故防止に留意しなければなりません。そして、障害があるからということで、排除されることなく人間としての尊厳の遵守は大事なことであります。

個人情報保護もまた留意すべき点のひとつであります。

ウ 作業を通じて社会への適応を図る。

知的障害者で障害の程度に幅があるかと思われませんが、障害者自立支援法では生活介護事業、就労移行支援事業と就労継続支援事業等がありますが、日中の活動は、従来通り、毎日の作業を通じてその生きがいとして行い、社会への適応を図って行かざるを得ないと考えています。

現在、清和会運営の施設では、はこ折り・段ボール組み立て・ベーカリー・スイッチ

の部品組み立て・洗濯・喫茶木工作业等々が実施されていますが、受注作業のうち車の製品で廃棄されるものの選別作業等は、三浦しらとり園でも取り入れやすい作業でもあります。施設相互の助け合いも可能であります。

エ 社会参加への働きかけをする。

社会参加への働きかけは行事等を通じて行います。人とのかかわりは知的障害者には苦手ですが、一人での生活はまた広がりを得ることが出来ず、伸びも期待出来なくなります。人は人の中で成長するものであります。

そうしたことから、施設内、施設間、地域との交流と幅を徐々に広げて行くことを図らねばなりません。地域とは施設の行事例えば、清和祭・納涼祭・体育祭等の他、地域の祭礼、作品展、ふれあい広場等に参加します。

オ 健康の管理と環境の整備。

人の幸せは何としても健康でなければなりません。したがって、利用者の健康の管理は施設に義務づけられたものと思います。年に2回の健康のための検診に始まり日々の健康チェックを欠かさず診療所との連携を図ります。

また、環境の整備については、環境療法として配慮いたします。

カ 障害者の働く場の確保。

障害者にとって、施設そのものの作業場が働く場つまり福祉的な就労の場となり、毎日行うこと自体が、生活のリズムの崩れを回避することになります。

したがって、精神的にも安定し、支援者の言葉が通じることになります。長い期間の努力のいる福祉の仕事ではありますが、いつかむくわれることを信じて取り組みたい。

一般就労だけでなく福祉施設の職員としての採用を図ったりしています。

以上のような考えを持って利用者の支援に努力いたします。

(2) 関係法令との整合性の観点から

障害者施設は、契約に基づきサービス提供を行うのは、法人としてすでに同一の種別の事業を行っていますので問題はありません。

児童施設につきましては、契約の対象につきましては、問題はないと思いますが、措置ということにつきましては、経験のある職員がいません。しかしながら、常務が横須賀児童相談所所長でもありましたので、指導を受けながら対処して行きます。

短期日中支援事業につきましては、横須賀という地域的な困難な面は承知しております。この点については県当局の指導を受けながら対処いたします。具体的な面は実施し

ていますので問題はありません。

寮編成やその対象課題の当法人と同じような問題もあります。ことに児童問題は法人にとって新しい課題でもありますが、ベテランの職員や常務の情勢判断で乗り越えてゆきます。

#### 4 三浦しらとり園における職員採用の考え方

##### (1) 基本的な考え方

平成22年度は、6月指定管理制度の承認あり次第、募集要項を作成し、新規採用職員募集についてただちに行います。その後は、おおむね3年を目処に職員定数を満たすべく努力をいたします。

また、基本的には採用時期は、毎年4月採用としますが、必要があれば随時採用試験を実施してゆきたい。

資格要件については、次の通りです。

バランス、積極性、明るさ、精神面、健康、特技、資格、変則勤務、パソコン、表現力、専門学校以上の学力を持つもの。福祉に対して意欲のあるもの。

児童施設につきましては、児童指導員、保育士の資格を有することを条件とします。

但し、児童施設の加齢児につきましては、日中活動等で成人施設と共にするこも考えられます。その時は、生活支援員の資格で対応もあり得るこも承知いただきたい。

##### (2) 職員の選考方法及び基準

選考は面接、作文、健康審査を実施し、職業への適性能力、意欲などから一定の水準から判断する。面接委員は三名は最低立ち会うものとする。3名の合意が必要。

##### (3) 新規採用職員

###### ア 募集時期

基本は法人は毎年4月採用ですが、今回は大幅な職員採用であり、経験者も多く必要ですので、中途採用もあり得ます。指定管理を受諾に対して募集方法は、公開公募とし、現に三浦しらとり園に勤務中の臨時任用職員、非常勤職員につきましては、平成23年度4月採用とし、条件提示に応じた方を採用します。県採用職員についても同様とします。理由につきましては三浦しらとり園の利用者との人間関係の大きな変化を避けるためであります。

一般の募集につきましては、次のことを考えます。

###### (ア) 平成22年度

- ① 三浦しらとり園の臨時任用職員及び非常勤職員に対しまして、平成23年以降、法人職員として勤務する希望があるかどうかの意志確認をします。希望する方々

には、採用試験（面接）を行います。

② 神奈川県知的障害福祉協会に対しまして、三浦しらとり園に勤務する希望者の推薦を依頼します。施設長の推薦があり、希望する方があれば随時希望者の採用試験（面接）を行います。

③ 神奈川県職員で平成23年3月退職者及び早期退職者の中で経験を有し、民間社会福祉事業に積極的にかかわりたい希望の方があれば、採用試験（面接）を行います。

以上、施設業務経験者として採用します。

④ 養成校であります大学、短大、専門学校に募集要項を配布して、平成23年4月採用者の募集を行います。

#### (イ) 平成23年度以降

平成23年4月の採用人数にもよりますが、毎年4月採用をめどに通常のペースで募集を行います。

#### イ 採用人数及び決定

基本的には、一度にすべての職員を採用しますと、利用者との人間関係の構築が難しくなり問題行動も発生するので徐々に行いたいと思っております。利用者及びそのご家族の安心感は、二年あれば可能と思われれます。出来ればその方向で採用を考えたい思います。

県職員の派遣には、おそらく優秀な県職員が派遣されて来ると思われれますので、法人としては、それらの方たちが三浦しらとり園の指定管理で3年間もとどまることになるのは忍びありません。職員採用の困難な社会情勢の中ではわかりませんが、2年間で派遣をやめる努力をしたいと考えております。

#### (ア) 平成22年度

① 県知的障害福祉協会の施設より推薦された方で、準備段階からかかわれる方は随時採用。

② 年度途中で三浦しらとり園希望者で優秀な方は、中途採用いたします。

この方たちは①の人達とともに清和会からの引き継ぎのため先遣隊として現地に入る者と一緒に準備要員となります。その人件費につきましては、臨時に理事会を開き、三浦しらとり園の特別会計を設置し対応を図って行きます。

(イ) 平成23年度

① 三浦しらとり園の臨時任用職員及び非常勤職員

② 新卒者

少なくとも15名以上は確保。

(ウ) 平成24年度

① 新卒者

少なくとも15名以上は確保。

(エ) 平成25年度以降

① 新卒者

平成25年度は残りの15名を確保。

ウ実務研修

採用職員につきましては、まず法人が新採用職員研修会を行います。ここでは、福祉職員としてのあり方、法人の歴史をはじめとして、理念、規程等の説明をします。また、法人運営の施設等の見学を行うと共に、三浦しらとり園の前身の長沢学園からの歴史をはじめ神奈川の知的障害者福祉の歴史こうした先人のことが、まずあって今日があるという認識をたたき込むことが、今後大きくかかわります。法人として指定管理へのかかわり、業務の内容等の説明を行います。

県内の知的障害施設の施設長、ことに今回の清和会の指定管理制度公募に応じに協力していただいた青木、飯野、稲木等の地域法人の役員の方を講師に依頼します。

実務研修につきましては、平成22年度内に三浦しらとり園の準備要員の清和会職員を三浦しらとり園と協議して現地に派遣し、移行をスムーズにしてゆくことを考えています。

平成23年4月より法人職員として採用される三浦しらとり園の臨時任用職員及び非常勤職員を除いて、新採用職員は出来れば3月中に前倒しに三浦しらとり園に実務研修をさせたいと考えています。

エ三浦しらとり園に勤務する臨時任用職員及び非常勤職員の採用にあたっての考え方

人間関係の構築の難しさを安心させるのは、理解してもらえる人達が多い方がよいのは当然であります。また、そのことはご家族にとっても安心の材料であります。

そのことからしますと、現在業務を支えています三浦しらとり園に勤務する臨時任用職員及び非常勤職員の方が多く継続して、法人職員として勤務していただけること

があれば幸いです。

- (ア) すでに三浦しらとり園に勤務し、経験者として即戦力であることを期待する。
- (イ) 法人の考え方について、一定の理解のある方は常勤として採用したい考え方です
- (ウ) 非常勤を希望する方も同様の考え方があります。

職員確保につきましては、家族会の要望にこたえる意味もあり十分配慮いたします

## 5 三浦しらとり園における職員配置の考え方

### (1) 基本的考え方

長年、知的障害者にかかわって参りました清和会としましては、その人材を有効に活用して専門性を発揮させ、三浦しらとり園の福祉水準を維持し展開してゆきます。

また、障害者自立支援法に基づいた現行の福祉の今後改革されるでしょうが、その変革にも対応する職員配置を考えて行きます。

### (2) 福祉職の配置について

清和会として職員には、社会福祉士、介護福祉士、保育士といった資格の獲得を進めていますし、積極的に資格保有者を採用しています。そのほかサービス管理責任者等の講習を受けたりしています。

知的障害者福祉経験も多い中で、サービスの適切な提供するにはこうした人達が、職員の指導や管理監督をなして適正に提供する必要があります。

指定管理受諾の時には、成人の方は県の専門支援員と法人の施設経験者とを相互に情報を交換しながら対応をはかることとなると思います。ただ児童の方は、障害児指導の経験者は浅井常務が30年の経験があるだけで、県下の民間施設でも少ないので、県の派遣職員への依存度が強くなると思います。

### (3) 事務職の配置について

県の事務職員と民間施設の事務職員の配置は段違いと違ってよいでしょう。県とおなじようにしなければならないかどうかは、事務量が多いかどうか具体的に見ないとわからないのが実情です。民間ではかなり雑用から利用者関係のことも範囲が広く。それもやらねばなりません。

#### ア財産及び物品管理担当者の配置

清和会では、平成7年県下で初めての公設民営の「鎌倉はまなみ」を受託をしました時から、財産管理は鎌倉市の管財課が行っていました。例えば、工事金額が50万円以上は鎌倉市の予算で対応し、入札行為等も鎌倉市として行うということでありました。50万円以下の金額のものは、小破修繕として法人が対応するというのが契約上に明記されております。

したがって、セコムの建物管理、警備、清掃等々の入札は鎌倉市が行っていま

した。しかしこの入札は、現在では、法人が入札を行うことにしました。公共の入札価格に対して三分の一程度の金額で執行できるので、やり方を変えて随分経費の削減をした経験があります。

県立三浦しらとり園の財産管理については、どのような方式を取られるのかわかりませんが、清和会のあり方からすると、法人事務局が入札等を担当しています。そのため事業所ごとですべて完結する方法はなじみません。効率化からすると法人全体で入札をします。ただ、各事業所の内訳ごとに金額は明示されます。

また、備品につきましては、5万円以上が鎌倉市の執行。それ以外は法人持ちとなっています。無償貸与されました備品は備品台帳に記載され、3月末に廃棄する備品があれば、市障害福祉課と協議して決裁を取り廃棄にいたします。廃棄した備品の処分は鎌倉市が行っています。

財産及び備品の手続きや台帳整理は、事業所の事務職が対応します。一事業所には事務職は一名、栄養士一名しか居りません。しかし三浦しらとり園の事務つきましては、二事業所さらに通所部もあり事務分担表を見ればかなりの事務量が見込まれますので統括責任者に事務分担表に明記し対応を図ります。三浦しらとり園の事務につきましては、当面は現行通りの人数とし、雇用形態の多様化を図り、効率的に実施したいと考えています。

現在鎌倉市の指定管理をしており、更生施設及び授産施設の二つの施設を担当しながらにも問題なく執行しております。その間平成7年から今日まで15年経過しました。

#### イ 委託業務の執行体制

委託業務は多種多様であります。建物管理にはじまり、給食業務委託まで行います。

法人運営の施設は、入所、通所施設の事務は、事務局に一本化してあります。ただし、事務分担によって請求事務は、備品管理は誰々と言うことになります。入札は事業所ではせずに事務局ということになります。

契約及び執行に係る事務処理につきましては、法人の事務局長の松本は、県下の事務職員の研修会の会長を長くやり指導的立場をとつたベテランであり、他の法人の監事もおこなっていますので、問題なく業務執行は出来ます。

#### (4) 県職員の派遣を必要とする理由

##### 1 利用者、家族の安心感

知的障害児者との人間関係の構築はなかなか難しい点があります。利用者の安心感

- 。動揺をさせないことにあります。このことが家族会の皆さんの安心につながります
- 。2年も経てば安定すると思います。

### 2三浦しらとり園の実績の引き継ぎ

業務の引き継ぎにあります。長年にわたり県行政の展開を図り、地域福祉の拠点として多くの期待と実績を踏まえて、今後の福祉に貢献して行くには、きちんとその歴史の上に立ってなされねるべきであります。その実際に触れながら引き継ぎを完璧に行きたい。

### 3地元との交流への手がかかり

新しいことをするには、地元との交流がなくてはなりません。現実に地元とつながってきた県の職員を通じて地元とのつながりを身近にしたい。一年間の流れがつかめればよいと考えます。

## (5) 県派遣職員の配置の考え方

県派遣職員の配置につきましては、生活支援部職員ということですが、生活支援部の組織も現在のところかえる気持ちは変わりません。出来れば配置される職員の希望も聞きたいのですが、偏りもあるかもしれません。基本としては現行そのままとします。

(6) 職員配置の推移

		平成23年度 23.4.1現在	平成24年度 24.4.1現在	平成25年度 25.4.1現在	平成26年度 26.4.1現在
法人等	既存職員※1	19人	51人	81人	109人
	新規採用職員	17人	15人	15人	15人
	委託先職員※2	10人	10人	10人	10人
	小計	46人	76人	106人	134人
	(再計)福祉職	30人	60人	90人	118人
県派遣職員		88人	58人	28人	0人
合計		134人	134人	134人	134人

※1 既存職員 法人等で現に雇用する職員

※2 給食調理業務や診療所業務を委託した場合の職員

職員配置の推移につきましては、以上の様ですが、平成23年度4月の新規採用において三浦しらとり園の臨時任用職員及び非常勤職員が条件提示に応じて10名でも20名でも採用出来れば前倒して県派遣職員が少なくすることが可能となります。

## 6 三浦しらとり園における人材育成の考え方及び研修計画

### (1) 三浦しらとり園における人材育成の考え方

現在の施設の多くが常勤職員だけの経営は、収入から困難で非常勤職員を含めての運営を余儀なくされています。また、百年に一度といわれる不況と福祉職員の給与の状況は極めて厳しく、一般の給与水準が平均33万円のところ福祉は三分の二であります。

これでは格差が大きく福祉での人材育成の前に人材確保の方が問題であります。職員不足、非常勤化は質の低下につながり、次世代への引き継ぎもままならず、まさに福祉の崩壊が見られます。

このような状況のなかで、法人内での研修で人材が育成されるかという点と難しいと考えています。一般的には、この福祉事業の中核を受け持つのは支援者にあり、人としてのあり方が問われるところであり、事あるごとにこのことを具体的に話をして行かねばなりません。

支援という言葉自体は、適切ではないと個人的に思っていますが、支援をするというならば、福祉に対して金のみでは無く情熱を持って立ち向かうひたむきさが求められます。そして冷静な判断力そして経験に支えられた技術も必要であります。しかし、これ以上に感性が無ければなりません。一朝にしてこれを身につけることは難しいとは思いますが、一日一日を少しずつ実践すれば差が必ず出てきます。自ら意識し実践であるとおもっています。

ただ、法人としては全体的にレベルアップも必要ですが、中心的役割を担う人を長い間に育成して行くには、長い経験のなかから言いますと第一に自分を知り、第二に他を知るということであります。

#### ア 自分を知る

自分を知ることにより、何をすべきかそうした意欲のない職員は伸びません。前向きでない職員では、法人としても高く評価は出来ません。現状維持では面白くない。常に一步でも前進する気持ちが大事だと思います。とどまると澱んでいきます。

全部をよくすることなどは所詮無理と考えています。推進力のあるもの少数精鋭主義で鍛えることが必要です。トップの力が大事。

#### イ 他を知る

自分だけでは伸びません。人が大きくなるには他を知ることが必要です。法人のことだけに精通してもそれだけに過ぎない。三浦しらとり園の指定管理の公募に応ずるひとつの理由に、三浦しらとり園が昭和38年1月に長沢学園として創設した時から地域の中心的存在でありました。現在も地域の仕事をいくつも引き受けています。そのことを引き受けて行うことが視野を広げることにつながります。

もっともよい人材育成につながると考えています。

清和会は現在、県の協会の委員会等に委員を出しています。行事にも積極的に職員を出しています。そのことが積極性を生み、視野を広め、人とのつながりも出来、命令でやることでなくおのづから人として幅が身についています。上に立つものとしてはそういう場をつくるのが、務めと考えています。

県民間協同会にマニュアル委員会を10年ほど前、県下の施設から一本釣りで主任者クラスを集めて委員会を創設し、マニュアル作成等を行いました。今それらの人達は各施設の長として活躍しています。これを見ても人材育成は言葉でなく具体的な行動、実践である思知らされています。

## (2) 三浦しらとり園における研修計画について

### ア法人としての職員研修計画

法人の研修についての状況につきましては、「清和会」として知的障害・高齢者等施設をいくつも運営していますので、全体を通じての職員への研修につきましては、新採用職員研修や資格取得の奨励等を実施しております。例えば現在もクリーニング師取得の研修を受けています。

また、かつて県立施設三浦しらとり園との職員の交流研修を実施したり、職員の資質の向上を図っております。その他、法人職員を対象に、法人の歴史、神奈川の知的福祉、情報公開、法人の現状分析、方向性、課題の説明、問題の対応等について年に何回となく共通の認識を持つための職員研修会を実施しています。

主としては常務理事が法人の現状について職員への情報伝達と課題対応策を細かく説明をします。その際、意見交換も行います。種別的なことにつきましてはそれぞれの施設で行いますが、知的障害の施設につきましては施設の数も多いので、相互乗り入れで研修を実施しております。例えば市の消防署職員の派遣を要請し行う救急法、歯科衛生士の口腔衛生といったような研修などがあります。

三浦しらとり園における研修計画につきましては、まずは、法人を十分知っていた

だくとともに研修計画への参加を考えています。

#### イ 法人各施設の研修計画

法人各施設の研修につきましては、現状次のようになっております。

県立施設のような大きな施設では研修担当として専任者を配置しているところもあります。例えば高齢者問題といった独自の研修計画を立てています。通常の民間施設ではそうしたことはなかなか難しいです。いくつかの施設がありますので、研修委員会を設置し対応をはかります。

法人「清和会」では、日本福祉施設協会の全国施設職員研究会や施設種別の研修会に参加しています。

また、神奈川県施設団体連合会、県域施設協会や県域ブロックの横須賀三浦地区の施設職員研修会・県鎌倉保健福祉事務所との連携による研修会。さらには、県社会福祉協議会、知的障害者民間施設協同会等の実施する研修会に積極的に参加しております。

法人内では、知的障害施設もそれにとどまらず老人の処遇や介護の方法にも研修として参加を図っております。そして、研修会に参加したものは、復命書を提出し会議や処遇会議において報告し、個人にとどまらずみんなのものとしています。

法人の常務理事は、日本知的障害施設福祉協会の通信教育の委員を20年担当し、神奈川県知的施設福祉協会でも企画政策委員長を長く勤めたこともあり、県協会の横須賀三浦地区知的福祉協会の会長も長く勤めていて情報を素早く入手し、先々に情報を職員に流しています。

現在、神奈川県民間施設協同会において経営管理部会やマニュアル委員会で常務理事は活躍し、その委員会に職員を派遣していますし、さらに従事者会、事務研修会などに職員を派遣して他施設と情報交換やマニュアル作成などに取り組んでいます。

#### ウ 研修計画

- (1) 採用職員の研修
- (2) 制度理解の研修
- (3) 救急法研修
- (4) 人権に対する研修 オンブズパーソン
- (5) 法人内各施設の見学
- (6) 県内知的障害施設団体の研修会への参加

その他、法人各施設研修への参加、法人の現状と今後について研修

#### エ 支援困難な障害児者支援等に対応した支援技術の向上

設間にある支援困難な障害児者支援等に対応した支援技術の向上は、例えば強度行動障害ならば、まずは障害特性を知ることから始め、中井やまゆり園の活動を実際に体験したり、県外の状況の確認、手法を学ぶ等々をなします。困難な課題は一人では限界もありますチームアプローチも大事と思います。

今後は常勤職員が各施設少なくなる状況から、横須賀三浦地区の施設から委員を選抜して共通の話題に対して協議をするような体制を考える時代に入ったのではないかと思います。施設長が命令するのではなく職員の中から沸き上がるものでないと長続きはしません。

ただ、お膳立は施設長がしなければ足を引っ張ることになります。提案し実践したい。今年協会として2月に実践報告会を復活させましたが、盛会であったことで証明出来ました。

#### オ 事故防止の研修

事故防止のためには、予防が大事であることは間違いありませんし、普段の努力以外にはないのではないかと思います。そこには気づくという感性が働かないと通り過ぎてしまい、後悔を生む結果となります。失敗はありますが、二度はしないということではないでしょうか。慣れてしまっただけでは進歩がありません。「親しみて慣れず」という言葉があります。

## 7 三浦しらとり園における重度・重複障害への対応の考え方

三浦しらとり園は、その前身であります県立長沢学園のときから、横須賀・三浦地区は入所施設の枠の少ない地区という関係で、地域の拠点施設の意味合いから民間施設では対応の難しケースを重点的に対応してきました歴史があります。

県立施設の児者転換を果たした昭和58年以降もその線で、運営をして来た実績もあります。横須賀市が中核市となりました現在でもその期待は大きく、地区の知的障害福祉施設の要望もあります。そうした社会背景を考えれば、この問題は避けて通れないといえるのではないのでしょうか。

三浦しらとり園は、児童施設と成人施設が併設されていますが、児童においては中核市対応は、県市の役割の関係もあり、割愛方式をとらざるを得ないと考えています。一方、成人につきましては、中核市であります横須賀市とそうでない鎌倉、逗子、三浦市と葉山町は、それぞれ同格に取り扱うべきと考えています。

重度・重複障害への対応につきましては、強度行動障害児者、自閉症等の行動障害を持つ知的障害児者への支援は積極的に行います。

重複障害というのは、肢体不自由、視覚障害、聴覚障害等々の障害と知的障害を合わせもつものを指しますが、それぞれの障害特性に合うた処遇や指導を考えてゆかなければならないわけであります。

日本知的障害福祉協会の通信教育委員を長年担当していましたが、重複障害者の指導の基本的態度として、①障害そのものの改善をはかること②早期療育による障害の改善の促進③コミュニケーションづくり④自助具開発・利用⑤障害に合わせた配慮と健常者に合わせた配慮の両方を⑥障害の関連領域に関心をちいうようなことを施設職員に指導して来ました。こうした基本的な態度を身につけることが大事かと思えます。

### (1) 日中活動

重度・重複障害につきましては、その障害の程度や行動障害等により集団的処遇は、かなり厳しいと考えられます。そのため個別支援計画におきまして、臨床心理士や精神科医師とも連携をして対応を図ります。大胆な個別処遇を図らねばならないと考えています。

そのためのチームアプローチが必要であります。

また、日々の支援職員の行動観察が必要でありますのは、言語による意志確認は難しい

例が多いので、行動観察をこまめにして記録し、そこから対策を立て、行動し、反省をしてゆく必要を感じています。

#### 提 案

- ア 個別処遇の確立
- イ 徹底した行動観察
- ウ チームアプローチ

#### (2) 機能訓練

重度・重複障害児者の中には身体障害を合わせ持った方々も多く、また精神的にも課題の多い方々もいます。

これらの方々には、医師、臨床心理士、理学療法士（PT）など専門性のある職種のかかりが必要と考えています。また、支援員の質の向上も欠かせないもので、支援員のレベルを上げる専門の研修が必要であります。

まずは、専門の職員確保を重点的に行動します。現在清和会では、理学療法士（PT）をすでに常勤職員として機能訓練を行っています。そうした実績を踏まえるとともに、現に三浦しらとり園で実施しております機能訓練を継続します。

#### 提 案

- ア 個別処遇の確立
- イ 現行の身体機能訓練の継続実施
- ウ 専門職員確保と機能訓練の展開

## 8 三浦しらとり園における強度行動障害への対応の考え方

強度行動障害への対応ですが、民間施設での対応は難しく県立施設で引き受ける方向で対処する方向は、指定管理制度の中でも変わらないと思っています。本来は強度行動障害は周りの状況判断が出来ないという問題を抱えていますので、県立中井やまゆり園のように別棟で環境を整えて対応するべきと思っています。

しかしながら、そうした環境整備がなされていない三浦しらとり園で、十全な対応がなされるかどうかわかりません。ただ、三浦しらとり園は現状そうした強度行動障害を受け入れて対応しているわけですから、現状の受入を継続して行くべきと考えています。

### (1) 強度行動障害児の受け入れ

強度行動障害児の受け入れにつきましては、考え方のところで述べましたように、現状維持と同時に積極的に前向きに考えて行く方向であります。

### (2) 強度行動障害の取り組み

強度行動障害の取り組みにつきましては、強度行動障害は周りに左右されることが多いので、まずは環境を整えるということに、多くの力をとられます。他の利用者のことも考えると、最小限度パニックにならないように配慮すべきであって、そのためには個別支援が絶対的条件であり、専門的なアプローチが大事と考えています。

### 提 案

ア 一人ひとりを観察し、課題を決めてチームアプローチを図ります。

イ 個々に違うことから、支援のありよう、実施結果の積み上げ等チームアプローチの記録をとり、今後の展開に寄与します。

ウ 強度行動障害に対し専門的にかかわっている県立中井やまゆり園との連携を図ります。

### 具体的な取組としましては

心理担当、相談担当、それに日中活動担当とのチームによる支援体制を持ち対応を図って行きます。行動障害の軽減は、チームアプローチが必要で時には家族や学校等の連携も必要になります。それと同時にこうした行動障害については多くの事例を手がけている機関もありますので、情報の交換も必要であります。県立中井やまゆり園等にも協力依頼をしたいと考えています。

また、こうした行動障害については、専門的に行えば行うほど地域からの要望も生れ  
来ます。その際に日中だけでも対応は出来ないかとのことについても、前向きに考えざ  
るを得なくなるかと思われます。ここには当然地区の市町村との連携があつてしかるべ  
きとも言えます。

## 9 三浦しらとり園における知的障害児及び加齢児への対応の考え方

### (1) 知的障害児を取り巻く社会、生活環境等の関連

知的障害児を取り巻く社会、生活環境等を考える時、その時その時の社会、政治、経済の状況が深く関連しています。福祉はそれに左右されて大きく揺れると言ってもよいでしょう。

児童福祉法施行の時は、社会状況は戦後の混乱時期であり、衣食住をまず満たすと言うことから保護が主体でありました。その後は教育の猶予や免除ということの肩代わりとして教育の補完的役割を持った時期もありました。

障害児教育の義務制が図られると日中活動は養護学校や在宅訪問等で、児童施設入所の減と加齢児の増加のため児童施設への入所が減りました。

児童施設は児者転換を図りそのさきがけは進和学園の成人施設への転換です。現在は核家族化が進み、離婚率も高くなり、親の監護力・介護力が弱くなっています。さらに親の虐待の多発により殺伐とした社会になって来ています。

こうした社会を背景に施設のありようが問われています。施設は契約制度を中心に経営ということですが、現実には虐待・非行等での対応は契約はなじまず措置という形をとらざるを得なくなります。

そうした意味では、緊急性は措置の方になると言わざるを得ません。この設問では中核市であります横須賀市では、本来県との役割から横須賀市が施設を確保しなければならない状況にありながら、現実には施設がなくそれに対して、どのように対応するのか、どういう意味があるのかと思います。

とするならば、まずは県の役割は、こうだという指示があり、横須賀市としての希望こうだという提示があってしかるべきではないかと思います。

現状としては、行政的な面では当然、障害児童は横須賀市が対応すべきと考えます。しかし、施設のあり方とすれば地域を無視しての存在は、基本的に成り立たないわけで両者のはざまにあって苦勞するところだと思います。

結果割愛方式を取ることになり、入所の必要の時点で協することになると思います。入所の際、県と県中央児童相談所と三浦しらとり園と協議が必要です。

緊急の場合には、地域にある施設としては、受入をすることがまず大事であると考え

ます。事後承諾の裁量は必要であります。

緊急すぐの受入をスムーズにするためには、短期入所事業での受入を行うと共に登録制を行っておくことが必要ではないかと思えます。かつての三浦しらとり園では発足当初は、登録制を実施していた実績があります。再度考えてみても良いかも知れません。

## (2) 加齢児の滞留化する理由・加齢児の地域生活等への移行

知的障害児施設における加齢児の滞留化の問題は、古くて新しい問題で今に始まったことではありません。

知的障害児の施設退所理由は、家庭引き取り・就労・死亡・成人施設入所等々がありますが、家庭の引き取りが困難なのは、重度重複、問題行動、離婚等、さらに家庭の監護能力の不足、経済力の不足、環境の問題などがあります。本人の問題、親の問題、そして家庭に変わる生活の拠点の不足、仮に家庭に引き取っても、通所等の日中活動のフォローについて、適切な施設がないとか送迎が難しいなどがあって、受け皿の対応に苦慮することがあります。つまり社会的問題に分けられると思えます。

これらのことが、ないまぜになり加齢児の滞留化が起こるので一時的な解消はあっても長期化するのであります。

歴史的に考えてみると、知的障害児施設の発足の当初は、措置という制度があって施設の数も少なく法に準拠して運営がなされて、家庭引き取りの困難な障害児は20歳までは措置延長していましたが、それ以上になりますと精神病院に入っていました。

そのために、それも出来ない児童に対して篤志家や親自身がいくつもの施設を作り、法的な成人の施設がない中、補助金もなく辛酸をなめつつ自由契約の施設を創設して対応しました。それが紅梅学園、恵和学園等の施設の発足の理由であります。

当時は、県行政もこれらの施設に対して下宿屋といい法の対象外としてつらく当たったことも事実であります。

昭和35年、国は精神薄弱者福祉法を制定し、ようやく知的障害者への対応の法制化が実現しました。県も直ちに自由契約施設を知的障害者施設に認可すべく補助をして財団法人化、そして社会福祉法人化に力を注ぐと共に県立津久井やまゆり園や中井やまゆり園を作りました。それにより児童施設からの移行が出来ました。

また、民間でも成人施設が出来ることにより一時的に加齢児対応をしましたが、養護学校（現特別支援学校）の設立をはじめとし教育の側の義務化が起こり、児童施設は加齢児の率が高くなり、昭和48年ころ進和学園の児施設の者施設への転換を契機として県

立施設も「やまゆり計画」として次々に転換を図りました。

そのトップが県立長沢学園で昭和58年でありました。民間施設の児者転換から遅れることが10年であります。

その後、すぐに加齢児の滞留化は起こり、民間の成人施設の新設施設には補助金出す関係から加齢児引き受けを義務づける問題が発生しました。それは「愛の森」の入所の問題からで県は「入所調整委員会」を設けて対抗。「野百合園」「清川ホーム」の入所から100%「入所調整委員会」にて入所者を決定してさせたので、民間施設の選択権はありませんでした。私はこれは「入所強制委員会」だといいましたが、案の定職員の少ない所で処遇は困難を極め、以後50%にとどめることになりました。先の「野百合園」「清川ホーム」は、県立愛名学園の愛名やまゆり園の児者転換の時にその調整がおこなわれました。

その後は、新設の知的障害者施設の際に「入所調整委員会」でしのいで来ました。

今はそうした歴史を知る人もいなくなって来ましたが、加齢児問題は単純に解決は出来ないことは歴史が証明しています。

今日加齢児問題は、社会に入所施設不要論が台頭し、地域福祉の名のもとに行政の安上がり方式から入所施設の新設は困難になっています。したがって「入所調整委員会」の意味はなくなっています。

以上加齢児問題の歴史を述べましたが、これは解消することはないのではないかと思います。

そうした中での当面の対応としては、表題の加齢児の地域生活への移行という名のもとで考えるならケアホームおよびグループホームの対応以外にないわけですが、これも直に行きづまるのは目に見えています。また、ケアホームおよびグループホーム作りも単純ではありません。

それは別にして現状の三浦しらとり園の状況を見ますと、その年齢構成は次の様になっています。

加 齢 児	高 校 生			中 学 生			小 学 生				
	3年	2年	1年	3年	2年	1年	6年	5年	4年	3年	2年
9	4	2	5	2	0	3	1	3	0	1	3

三浦しらとり園の在園33名のうち、加齢児の状況を見ますと 横須賀市7名。鎌倉三浦2名と合計9名であります。

指定管理の10年間に、児童施設33名を入れ替えるなら、年間3名程度退所させれば一応机上では入れ替えが可能といえます。

児童の退所理由としては、次の様なことが考えられます。

- ア 就労
- イ 家庭引き取り
- ウ 三浦しらとり園の成人部への移行
- エ 民間施設への移行
- オ ケアホーム及びグループホームへの移行

三浦しらとり園の過去10年間に、加齢児になる確率は、どの程度なのかわかりませんが、児童定員40名なら10年間に毎年3名程度退所出来れば、加齢児は解消されるわけです。しかしながら退所理由のうち、就労及び家庭引き取りを考えた場合、家庭引き取り、就労なら大きな問題はないのですが、就労で家庭引き取り困難な時は、就労先の近くのグループホーム等の住まいの場の設定が必要です。

☆

三浦しらとり園の成人部への移行の場合は、成人部の退所が前提になります。民間施設への移行も同様であります。以前は県更生相談所が県下の施設の入所状況を把握し、施設に情報として流していたので、それにより対応が図られました。今はそれがないために情報が不明。情報の把握が問題です。行政も考えねばならないのではないかと思います。

清和会としては、知的障害者入所施設もち、また、特別養護老人ホームも運営している点からそれらを活用することにはやぶさかではありません。

しかしながら、他の民間施設とは常に情報交換がなければ、空床把握不可能です。

ホームと言えども、経営の面からすぐに入居させるのでそのタイミングが難しいと思います。行政が空床保障するならともかく、ホームに空きが出来て余裕ができます。

まずはそうなりませんから、常に満床。加齢児対策にならないといってよいでしょう。

社会自立、家庭引き取りの促進を図るならば、三浦しらとり園に送迎による通所を含めて日中活動、短期入所等のフォロー体制を確立しなければなりません。

そこで県立の役割としてそれが可能かどうか、やらざるを得ないと考えますが、一施設としてどれだけのケアホーム及びグループホームの数を掌握可能かを考えねばなりません。

現状の加齢児対策は、ケアホーム及びグループホームへの移行ではないかと思いますが、民間のケアホーム及びグループホームへの移行は、家族からすると三浦しらとり園の設立したケアホーム及びグループホームへの移行でなければ納得しない人が多いと思われる。ことに障害程度の重い人はなおさらであります。

物件の確保が課題ですが、中核市である横須賀市では、ケアホーム及びグループホームの設立について、当該市民でないと受け入れは横浜市と同様出来ません。三浦しらとり園の児童は原則的に県域の児童を対象とするわけですから、横須賀市内のケアホーム及びグループホームの入所は出来ないこととなります。出身市町村のケアホーム及びグループホームということはさらに厳しく、成人施設同様経営からすぐに入居を決めるので空きはないと考えていなければならず移行の困難性を思います。

現在の三浦しらとり園の加齢児の9名のうち7名が横須賀市なので、定員7名のホームを設立すれば解消されることとなります。ただ、障害の程度や問題行動、人間関係等々で共同生活が成り立つかどうかにかかわります。

一事業所でケアホーム及びグループホームを把握出来る可能の数につき模索している所ではありますが、職員確保、同性介護の原則等々考えますと、成人部を含めて横須賀市民対象に10年間に2ヶ所位が設立出来たら良いかとも考えているところであります。

現に清和会としましては本部は鎌倉にありながら、横須賀市内に清和会の施設を利用して就労させた方たちのために、三浦しらとり園近くの津久井浜にグループホームをもっています。そのため、横須賀市の状況は十分承知しています。

ケアホーム及びグループホームの課題は、受け入れ家屋の選定、市町村の受け入れ、職員体制、家賃補助、人間関係（一か所のみだと選択の可能性なく厳しい）、最低4名の対象者の確保、問題行動の対応等があります。国が言った入所施設の定員減、国立コ

ロニーの地域移行がどれだけなされたのか、机上の空論では、現実に対応はできないことも知るべきでしょう。

粘り強く長期的に実践するのみ。50年を越える実践の中から知的障害者が野たれ死をしたと聞いたことはありません、家族には行政を信じなさいと言ひ、今を楽しく生きることを進めてきました。努力すれば何とかなるものと思っています。

清和会は、更生入所、更生通所2ヶ所、授産通所2ヶ所、特別養護老人ホーム等々を運営しております。これらを活用しながら運営を図ります。

### (3) ライフステージに応じた対応の考え方

人の一生を考えると、幼年期・少年期・青年期・成人期・老齢期と続くわけですが、その時の年齢に応じた処遇を考えていかなければなりません。最初は、早期発見をして、早期に訓練等にかかわり障害の軽減を図ることもし、生活の基本に対する指導も必要になります。学齢期には社会性を身につけねばなりません。長じては就労するなり社会的自立を果たさねばならないことは言うまでもありません。ただ障害の重い方は個別に支援計画を立てて自己実現に向かって、教育との連携を取ると共に家族の絆というものに目を向ける必要があると思います。

青年期以後は、前項に書きましたが、清和会グループは、50年間にいくつかの障害者施設をつくり現在、更生入所（定員50名他に短期）、更生通所2ヶ所（定員30名と40名さらに20名増可能）、授産通所2ヶ所（定員25名と20名）、特別養護老人ホーム（60名）を運営しています。これらの施設を多様に活用して社会参加、自立へ向けて努力していきたいと考えています。長沢学園および三浦しらとり園を卒園をして就労を果たした方たちも、もう初めの頃の方たちは定年を迎えるころ、個人的に頼ってくる方もいます。心は常に原点に戻ります。いままで公立施設の弱さで長く見守ることが出来なかった分を考えることも必要かと思ひます。

今横須賀・三浦地区には、知的障害児施設のことを知る人は少なく、三浦しらとり園か横須賀市知的障害児通園施設で業務経験者しかいない状況であります。清和会としましては、かつて幼児通園施設のない時、つまり昭和30年代に先駆的に幼児の「チルチルミチルの家」を創設し運営をしたことがあります。発展的に鎌倉市立通所児童施設「あおぞら園」創設に展開されました。そうした事実を職員に話をして挑戦したいと考えています。

児童対応の職員は、県下の知的障害児施設に体験をまずさせなければなりません。

三浦しらとり園は、児童施設と成人施設を併設しています。そこで高齢の方は今後法人としての三浦しらとりの高齢者のゆきどころとて清和会の高齢者施設での手当てを考えねばならないかとも思います。

## 10 三浦しらとり園における利用者支援の質の確保、行事その他利用者サービスの向上への取り組み

利用者支援の質の確保、行事その他利用者サービスの向上ということは、端的にいいますと、入所という条件の中で利用者の暮らしということをより豊かにするという事に尽きると考えています。

その考え方を基盤に法人としまして、暮らしそのものもそうですが、生命の安全、人権、家族とのかかわり等々いろいろと具体的に取組んで来ました。

まずは、意志の尊重、選択の場の確保を基本にしております。

### (1) 食の質（地産地消の取り組み）

給食の問題ではありますが、一般的には、カロリーといった栄養管理について言われますが、入所施設であり集団給食という条件でありますので、何らかの制限がともなうことは認めざるを得ません。

例えば家庭的な味とか、雰囲気づくりとか口で言うのは簡単ですが、表面的しか過ぎないのではないのでしょうか。

給食での基本としては、栄養面の配慮、衛生管理、食材の新鮮さ、安全さ、そして適温配食、季節感、家庭的といったことが付随するかと思います。

現在法人が実施していることを中心に提案をいたします。

## 提 案

### ア 給食業務の委託

給食業務を直営にするか、委託するかの手法の選択がありますが、それぞれ功罪があります。当法人は入所施設では委託方式、通所施設では委託と直営の二通りの方式を取っています。三浦しらとり園では経費節減の意味もあり委託の方式をとることとします。

委託方式としますが、条件として障害者を1～2名雇用することを提案します。（障害者の雇用の場の確保）第二に地産地消の意味も含めて、法人運営の授産施設の「鎌倉はまなみ」の障害者の作ったパンを使用します。（授産工賃の確保）

### イ 対面配食

三浦しらとり園は、建設の時に大食堂方式はとらなかったのは、少人数での食事を

する方式をとったために、各寮に食堂をおいた経緯があります。それはそれで良いのですが、見方を変えれば食事がコンベアーのごとく出てくるのは問題であります。

食事を作った方の姿が見えない。感謝の気持ちもおきないのは問題だし、作った人も喜びがない。やはり作る側と食べる側の対面が必要と考えます。ただ、三浦しらとり園の建物の条件があることと委託の職員数があるので、日々各寮巡回方式を取りたい。

#### ウ 温冷車への転換

三浦しらとり園は、昭和58年再整備しましたが、それから22年経過しています。開設の時、浅井が調達した配膳車がいまも使われています。食事は知的障害児者にとり一番楽しいものであり、暖かいものは暖かいうちに、冷たいものは冷たい時に提供するの本来ではないかと思えます。それが人として扱う根源ではないかと思えます。金銭的に一度には困難かも知れませんが、早期に温冷車に転換を図りたい。

#### エ 食事の選択性の確保

副食に肉と魚といったように選択が出来るように、清和会運営のすべての施設に実施しています。選択が出来るということは、意志が働くわけですから、自己決定につながります。そうした場の設定がなければならないのではないのでしょうか。

そうしたことが自己決定につながるものといえます。

#### オ その他

成人病、アレルギー等の対応の特別食。季節に応じて食事や外出のための弁当。行事食さらにバイキング等も考慮し、食事のバリエーションをもたせ楽しい食事を目指します。それとともに障害者個々の状態に応じた特別食は医療、支援との協調のもとに三浦しらとり園の現状を踏まえて考えて行きます。

#### (2) 外出機会の増加のための車の確保

食事と共に入所施設利用者にとりまして暮らしのなかで楽しみは外出であります。

ことに外出しての食事は最高です。一杯の蕎麦・ラーメンが暮らしのささやかな豊かさであります。その負担は個人負担とはなりますが、個々に付添をつけて対応できれば最高ですが、人手の確保が困難であることを考えれば、何人かで実施の可能性を考えるのが必要ですし、障害の重さや高齢化の進む中で車の利用は避けられません。

設問の外出機会の増加のための車の確保ということが当然といえると思えます。

車を確保するには、リースで対応する方法と日本財団等の補助を受けながら台数を

確保する方法があります。方式による選択はその利点を考えて考えます。リース方式は金額の年度毎に均等化させ予算の上で見通しが出来ます。補助を受けて車を確保することもありますが、公設民営では制限される面もあります。リース方式は法人全体の問題でもあり今後検討の余地があると考えています。

三浦しらとり園の場合、外出機会の増加のためといいますが、通学の送迎、湘南病院への通院が日常的なこととして車の確保と運転・付添職員の確保の方が大きな課題ではないかと思えます。ことに通院の際は各科の診療にそれぞれ付添が必要であり、人手が分散します。民間の場合は、事務でも運転手でも人手は手のあいている者は動員、臨機応変に対応させます。

## 提 案

### ア 補助金による車の確保

日本財団等の補助金を目指して申請し、確保したい。

### イ 予算編成上の考慮

指定管理制度以前から鎌倉市の施設を公設民営で17年間してきましたが、備品の更新はほとんど出来ませんでした。厳しい財政事情があるとしても、無理と考えた方が間違いないと思っています。したがって、車の更新などは法人で考え行く積もりで車は予算編成を考えます。その中にはリース方式も視野にいれます。

### ウ 法人施設の車の相互利用

法人施設は、高齢施設を含めて6施設。マイクロバスを含めて多数の車を所有しています。その使用については現在も有効利用に努めています。その中に三浦しらとり園も組み込みます。

## (3) 他に具体的取り組み

利用者のサービスは、給食や車にとどまらず多くの面で日常的にも起こって参ります。その意味では、一法人一施設ではなかなか難しいのですが、清和会は多くの施設を運営していますので、現在でも相互に助け合っています。

例えば、日中活動の作業面でもいろいろ実施していますが、作業の選択も可能ですし、受注作業について種類により分担しあっています。

行事につきましても清和会は、年間に清和新春のつどい、清和祭、清和納涼祭、鎌倉花火バザー、清和体育祭などの大きな行事を行っています。三浦しらとり園もいくつかの行事があります。相互に乗り入れて外出の機会の場の設定をすることが可能で

す。新春のつどいなどは、会場のホテル側に送迎用のバスを確保出来ます。

入所の施設は鎌倉にもありますので、相互に企画し日帰り旅行でバスの定員に合った有効利用や創意工夫も考えます。

## 11 三浦しらとり園における質の高い利用者サービスを確保しつつ、効率的な運営を行って行くための提案

### (1) 職員配置、経費削減等の観点からの業務の効率化について

#### ア 効率的な施設運営について

措置制度から支援費制度へ、さらに障害者自立支援法への移行に伴い、制度の大幅な変更は、格差を生むと同時に職員の確保がままならず次世代への福祉の伝達も困難となり、まさに福祉の崩壊に進んでいるようであります。

たびたびの制度変更は、職員に多忙を強いる結果を生んでいます。支援をする側もまた金銭に終始し、本来支援のあり方を研究研修しなければならないのに専門性といながら、なえがしろにされていることは残念であります。効率化を叫ぶ前に支援の中身を問うことでなければならないと思っています。

清和会は、いままで県内の民間施設と情報交換をし、神奈川県民間協同会経営管理部会において経費節減や給与の実態調査等を話し合い、いろいろと対応を図ってきました。例えば、給食の直営化から業務委託への転換、入札についても三年ごとに見直しをするなり、事務用品の集中発注、研修も合同研修として講師料の有効活用、指定管理施設の保守管理費の入札を市から法人に転換する等、費用節減を心してやってきました実績があります。

施設の収入はおおよそ確定していますので、その支出は抑えるには人員削減でしょう。三浦しらとり園の指定管理制度の中でも、考えて行きます。

#### (ア) 職員配置削減の観点からの効率化

法人の給与につきましては、給与表は国家公務員行政職1表を使っていますので県職員の給与表との差が、減額になります。しかし一部非常勤の運転手を採用したいと考えています。職員配置の削減では、三交替制での寮編成は、現状維持は必要と考えます。給食調理従事者は委託方式に変更します。

また事務職の人数が民間施設と県立施設を比較した時多いのではないかと思います。事務量増大している点から現状通りの人数が必要かも知れません。雇用形態の見直しを考えねばならないか検討します。

## A 人件費の支出の抑制

(人件費削減は、非常勤化対応でないと出来ないわけですが 家族会は、処遇の水準維持は最大の要望でありますので、人数削減は納得しない はずです。)

B 利用者定員の削減 (成人施設を指定管理期間中に94床を80床にしたい)。

(1) 経費削減の観点からの効率化

A 事務費の削減 (日用物品の集中発注等)

B 給食の業務委託

C 光熱水費の削減 (節電・節水・エコ商品への買い替え等)

こうした課題を出されたから提案という形になりますが、いずれにしても後ろ向き観点であります。職員も後ろ向きでは希望がもてないのであります。むしろ時代の変化のある時、どうしたら新しい事業展開が出来るかの取り組みに積極性を求めることがよいと考えています。これからの10年障害者自立支援法の新たな展開で、また神奈川県の実策の先頭を切って受け入れてゆくこと、先駆的な事गरらについての取組をして行きたい。職員の意識改革前向きに進むことが道を開く。神奈川の福祉は民間施設の先駆性から生まれた歴史に学ぶことが必要。

地域との結びつきについて、中核市に位置した県立施設のあり方を模索して行きたい。

## イ 質の高い利用者サービスの確保について

利用者サービスについては、いつの時も心がけているところではありますが、先に家族会より要望が出ているところを受け入れるということになるかと思えます。

しかしながら、すべてをとすることは現実的に無理なこともあります。質は主観的なところもあります。しかしながら、少しでも今の暮らしより良くなるそのことの追求が必要であります。

(ア) 温冷車の配置

(イ) 運転手の配置

(ウ) 移送車の確保 (日本財団等の寄付の申請)

(エ) 日帰り旅行の企画

(オ) 清和行事への参加、交流

## (2) 給食調理業務の実施態勢及び業者選定条件について

給食調理業務につきましては、その実施につきまして方法は、次の通りであります。

ア 直営方式

イ 委託方式

ウ 障害者の作業種目とする方式

それぞれ長短がありますが、当法人は現在、委託方式と障害者の作業種目方式の二通りの対応を計っております。直営方式では人件費が高くなる問題があります。その点委託方式は、かなりの経費節減になります。

障害者の作業種目方式は、障害者の働く場の確保という意味では、有意義であり、これにとどまらず、地域の独居老人の昼食会をボランティア活動として法人が費用を持って給食班の障害者と実施しているなど、独自の対応が出来る利点もあります。

現状では最も大事なことは経費の削減でありますので、現行の直営から業者に委託する方向で考えております。

(3) 給食調理業務に委託の場合は業者選定条件について

当法人は知的障害関係の施設では、県下で先鞭を切って平成7年より給食調理業務を委託している経験があり、今日では三施設が委託しております。

業者選定の条件につきましては、法人運営の入所施設の条件として次のことがありますので、これに準拠して実施したいと考えます。

(ア) 委託契約の条件について

A 契約期間は、3年（利用者との人間関係への配慮）。

B 食事の選択制。

C 法人運営の授産施設の作業種目のパンを購入。

D 行事食、誕生会食、バイキング等を組み入れて、豊かな食事への配慮。

E 病人食、成人病食等の特別食の実施。

F 障害者の雇用。

G 給食会議での検討の他、検食、嗜好調査、残滓調査等の結果に基づき食事内容の検討。

H 適温の給食提供。

(イ) 業者選定条件について

A 福祉施設、病院等の集団給食の経験のある業者でその実績を見ます。

B 各業者より見積書を取り、金額的に余りにも離れている業者は理由を聞き、適切かどうか判断を下します。

- C 食材調達の方法の説明を聞きます。
- D プレゼンテーションを生かし、栄養士等を派遣して実際に体験して、評価をさせて一定水準の以上の業者を選定します。
- E 理事会の方からプロポーザル方式をとることが、義務づけられていますので、踏襲します。ただ金額だけでの評価はしないことにしています。
- D 契約期間についても、単年度契約では、給食調理業務従事者と利用者、職員等との関係も毎年変化するでは、よい仕事は難しいので県の監査課とも協議して、三年にしています。準拠したい。入札についても事業所ごとでなく一括法人事務局が行います。

給食委託につきましては、法人としてすでに給食委託業務仕様書があります。それにより食材単価、給食業務の分担等は細かく記載されております。

給食費用は、個人負担になっていますので、三浦しらとり園の現状通りでの対応をして行きたいと思います。

## 12 三浦しらとり園における診療所の運営方針

三浦しらとり園における診療所の運営方針は、現行通り民間医療機関への委託をする方針を継続したいと考えています。

### 提 案

- (1) 医療の現行水準の維持
- (2) 地域医療機関との連携
- (3) 家族会の要望の受け入れ
- (4) 湘南病院への委託

その理由につきましては、

ア 診療所開設以来、長年にわたり三浦しらとり園の利用者の診療に当たり利用者個々のことを理解していると共に、人間関係のなかなか取りにくい知的障害者もまた安心して診療を受けられる点は、大きいと思われます。現行の医療水準の維持は避けられません。家族会の要望を受け入れることが、安心して任せられると考えられます。

イ 昭和58年、三浦しらとり園再整備にあたり常務理事の浅井はその担当者として、地域民間医療機関との連携ということは大事で、このことが地域社会への啓蒙にもつながるといえます。この思いは今も変わりません。

ウ 三浦しらとり園を再整備をし、開設から五年にわたり共に仕事をさせてもらい、知的障害者の診療に尽力いただいた湘南病院の医師、歯科衛生士、看護師の方々が今も居られることは非常に心強いところであります。人間関係の構築がやりやすいと思います。知的障害者への対応の仕方について安心感があります。現に県が委託している湘南病院が最も適任と思います。依頼したい。

続きまして、委託先および医療機関選定の条件につきましては、

医療の現行水準の維持ということが、出来るかどうかということが、選定の条件であります。先にも述べましたように湘南病院を委託先といたします。

ア 三浦しらとり園の再整備にあたり、診療所委託につき湘南病院誘致に奔走しました。が湘南病院は、その後診療に関して実績をあげられており、多くの関係者からも推薦を得ております。現在まで、県としても湘南病院への委託を審議され、継続してきていられるわけですから、問題はないと思います。委託先として湘南病院は安心してお願い

出来ます。

イ 三浦しらとり園はその前身であります県立長沢学園の時から、精神的な疾患の児童を受け入れていましたが、成人に到達してもそうした精神的な疾患のために家庭復帰や社会復帰が困難で加齢でも児童施設での対応が余儀なくされてきましたし、状況の悪化でも入院先の受入先がなくて苦労しました。長沢学園で12年、三浦しらとり園でも5年勤務したものとしては、その経験からして入院受け入れを行っている現状を評価します。このように地域医療の支えがなければならぬと考えます。その意味において湘南病院に委託先といたします。

ウ 診療所の委託は、家族会としても診療の水準維持を希望しているところであり、現行を受け入れることが安心感につながります。これもひとつの条件であります。

三浦しらとり園における診療所における診療の対応の中身につきましては、基本的には現行水準の維持ということになります。

現行では、施設内診療所として受診・定期検診（歯科、内科、耳鼻科、乳ガン、眼科等）を実施していますので、継続して委託いたします。なお、診療所には月曜から金曜まで医師が常駐していただきます。

今後県の施策としてまた法人が目指すものに対して医療的支援が必要なものがあれば、湘南病院と協議して展開を図りたいと考えます。

また、診療対象は、緊急の受け入れは福祉施設の役目として行うが、三浦しらとり園のサービスを利用する障害者を原則とするということは、開設当初横須賀市医師会および横須賀市歯科医師会と協議したことが、生きていと解釈しています。このことは、順守いたします。

#### (7) 日常的な健康管理の実施方法

日常的な健康管理につきましては、診療所があるからよしとするだけでは十全のいうことにはなりません。支援課の日常的な観察が出来ていないと大事に至ることが多いわけです。

診療所と支援課との連絡、連携に留意すると共に、課内での連携、引き継ぎに留意する必要があります。ただ見ているということだけでなく、声かけの反応、児童においては、身体に触れて見るのが大事であります。診療時間は、9.15～17.00 ありますが、連携を密にしていきたいと思います。

(4) 夜間・緊急時の対応

夜間・緊急時につきましては、危機管理の対応となるわけですから、民間協同会で作りしましたモデルマニュアルや県立施設のマニュアルを参考にして、マニュアルに対応しての行動を日頃から確認をしておくこと。さらに発生した時は、連絡・報告はもとより処理は迅速に行います。なお、公設でありますので県への連絡・報告も合わせて行います。

(5) 地域医療機関との連携

原則は、診療所の対象は三浦しらとり園の利用者となっておりますが、利用者本人の主治医的存在の方もおられるので、そうした方は家族とともに対応を図ります。三浦しらとり園の職員がその間を取り持つことになると思います。そのほか診療所の診療科目外のものについては、以前から地域医療機関にお願いしていただきましたので連携はして行きます。

(6) 感染症等対策

感染症対策は全面的に診療所の指示に従うようになるかと思えます。

誤与薬への対応につきましては、万が一入院ということもあり得ますので、診療所良く連絡をとり対処いたします。

(7) その他

必要に応じ、診療所との協議の機会をもちます。

最後に医療機関選定の条件として、次のとおり考えています。

- 1 神奈川県から指定管理者募集要項で示された診療所機能が十分果たせると認められること。
- 2 神奈川県が「三浦しらとり園の維持管理及び運営等に関する業務基準」で示した最低限確保すべき診療所の職員数を確保できると認められること。
- 3 診療所機能を超える緊急または重篤な病状を示した場合等にも対応できる支援・協力体制が出来ていると認められること。
- 4 診療所内で行う診療行為に対する診療報酬請求事務を処理することが出来ると認められること。
- 5 委託する際には神奈川県の承認を受けた機関であること。

また、三浦しらとり園の診療所機能を超えた本体病院における検査、重篤医療の実施、緊

急時や必要な時に病院ベットの入院対応が常時可能となる総合病院機能を持つ湘南病院に委託することが、現在の利用者やその家族並びに三浦しらとり園からも大きな評価を得ている点だと思われます。

診療報酬請求業務は、診療報酬明細書を診療所及び病院医事課職員により点検を行い適正請求に努めており、その他診療報酬改定時や日常業務における相談、指導を病院医師課職員、全面的な協力体制を取っているなど目に見えないところの協力も大きい点であります。

三浦しらとり園の運営においても医療を生かした加算の取得体制にも協力していただけることを約束いただいています。

医療関係加算、栄養マネジメント加算、経口移行加算、療養食事加算なども検討いただけると協議いただいているところであります。

湘南病院のご協力は心強い点であります。

### 13 三浦しらとり園における地域サービス事業の実施方法

三浦しらとり園と地域との結びつきを考える時、措置費時代と背景が以前と異なるのは、福祉の役割が市町村になったことと福祉圏域の中心の横須賀市が中核市になったことにあります。その中で三浦しらとり園の県立としての役割と市町村の役割とのはざまの中でのバランスの取り方、つまり地域としての施設のあり方と県立施設としてのあり方をどう考えるかにあると思われます。それを踏まえて次の二点を考えます。

#### (1) 短期入所事業の実施計画・地域ニーズの把握

福祉ニーズを受け止める最前線にある施設に取りまして、短期入所事業はまさに日々の地域ニーズ直接的に肌を感じる案件であります。その対応の仕方が問われる時でもあります。その点から知的福祉協会の横須賀・三浦地区の各施設長からの要望、団体からの要望にもあることを承知しているところであります。

短期入所事業の実施につきましては、長沢学園の時代から大きな課題でありまして、短期入所の定員枠を越えることもしばしばでした。その際あえて入所している方の保護者の方をお願いして二三日帰宅していただいてその間対応したこともある位であります。

また、三浦しらとり園の再整備した際にも短期入所は希望が多く、実施計画を立てるよりも先に緊急に迫られることがありました。

当時レスパイトという制度はありませんでしたが、あえて実施した経緯がありその対応については登録制を実施しました。このことにより、地域ニーズの把握が出来ると共に利用者の状況把握も楽になった事実もありますので、現在も継続しているかわかりませんが考えて見たいと思います。

要は短期入所事業の実施は、緊急の対応は施設の連絡網を明確にしておくとともに、現場の判断で対応出来るようにしておき、責任は施設長で対応することを明確にしておけば現場は安心して対応出来ることは、実践の上から明確であります。

ただ、利用者の状態像がよく見えない方の相談も多いので、相談機関との連携が必要だと感じています。また、三浦しらとり園の様に拠点施設という位置付け要望されるところでは独自に相談担当を考えていた方が、相談を受けやすくなることもあります。多分に人間関係によるところも大きいのは事実であります。

## (2) 地域との連携体制の構築方法

地域との連携体制の構築方法ではありますが、県においても福祉圏域において相談機関の充実をかかっているところでもあります。それとともに、福祉は市町村が中心でありますのでその行政とのかかわりもまた大きいのであります。

横須賀三浦の知的福祉協会においても、三浦しらとり園の短期入所事業の実施につきまして期待は大きいところでもあります。福祉は人なりといひます。この圏域を熟知している人材もおります。いままでいろいろ構築してきました地域人間関係の上で実施することが望ましいと考えます。

それには、まず横須賀三浦知的福祉施設協会との間に協議会を設置し、討議の上骨格を構築して、相談機関との調整に入りたいと考えています。そこで大部分占める中核市の問題が大きいので、県立としての立場もありますから県と話し合いの上、方向性を明確にいたします。

なぜならば、課題は児童施設の問題が一番の悩みの点で、ここをクリアーすることが、三浦しらとり園の存在に大きく影響するところでもあります。

冒頭申し上げました様に、施設としてのあり方としては地域をはずして存在は出来ません。したがって短期緊急の場合は、何が何でも受けて行くということをしなければ、存在意義を問われます。

しかし、一方では県立という立場をはずすことも出来ないりで、何でもかんでもというわけに行かないのも事実であります。県との調整をわきまえて法人独自で走らないことを明記しておきたい。問題が起きないということではなく、問題をどう克服するかに留意してゆきたい。

いづれにしろ、障害者にとって何がよいか基本になることさえ確認がとれれば十分と考えています。

地域との連携体制については、三浦しらとり園の事業展開について、現在までの投稿や今後のことについて相談受け入れにつき協議会の設置を直ちに考えたい。地域でそうした一部の方との調整は出来ています。

#### 14 法人独自の発想に基づく提案①

三浦しらとり園は、長沢学園の再整備により全面立て替えを実施したのは、昭和58年です。それからすでに27年経過しています。

昭和38年長沢学園開設の時は、一寮が36名でした。20年間かけて一寮20名。大部屋が四人部屋一部二人部屋と生活環境の改善がなされたのであります。ここに至るまでも昭和48年七沢学園開設の際、一寮25名四人部屋という経緯があつてなされたもので、長く県で施設建設にかかわったものとして、あらためて思いをいたすものです。

時代はさらに進み、再整備以来27年間にどれだけの施設の生活環境の改善がなされたのか批判をするわけではありませんが、今は個室化の時代です。時代に則した生活環境の改善を県が出来なくて、法人独自の発想に基づく提案というのは何か。正直現在の三浦しらとり園建物をそのままにして内部改装で個室化を図るとすれば、建設を担当したものとしては、個室化を図るとすれば、空調や壁などを考えると64床しか取れないのであります。つまり定員減をするか、立て替えるしか時代および家族会の要望にはこたえられないのであります。

定員減は一挙には出来ません。指定管理の十年かけてやるという県の方向性があればそれに近づけることはできるでしょう。

それでなければ、64床という中で事業を特化する以外に方法はありません。方針は県が出すべきでしょう。

残る方法は立て替え以外にないのではないのでしょうか。

##### (1) 施設の生活環境の改善について

生活環境の改善は、家族会の要望にもあります様に個室化にあると思います。この点では、十年の指定管理期間中、時代の要請があつたとしてもコンクリートの建物は50年持たせたい県の意向からすると、大きく変わることでつまり立て替えは考えられません。

実際にはあと10年位しか持たないとは思いますが、当面個室化の問題につきましては、現在94床を80床まで徐々に減少させて、その分で個室化を図ることが現実かと考えます。

これなら家族会の要望を一部取り入れるとともに、定員減による入居者の減員について自然減なら家族会も納得させられます。無理やりの減少は家族会の反対は目に見えています。

ただし、減員分の個室化について、短期入所事業の要望が大きいので別の面から利用の要求が出てくる可能性があります。方針が揺らいでは支障が出てきます。

施設の生活環境の改善はただ単に個室化の問題だけではありません。すでに59数年前、

私が県立ひばりが丘学園で実習をした際、当時知的障害者の父とも言われた菅園長から言われたことに生活環境療法があります。

ものを壊すそのまま放置すれば、心が荒れる。殺伐とした中で良くなるはずはない。敗戦のとき荒廃は世を暗くした事実を体験しています。壊れたらひどくならないうちになおすことの繰り返しです。日々職員への徹底が必要です。

いま法人ではひひろしていることのひとつです。このことは三浦しらとり園でも行って行きたい。生活環境療法という意識は大事であります。ともかく実践。

## (2) 通所施設の分離について

一見唐突の様に思われると思いますが、三浦しらとり園を再整備しました時に、当時の地域へ戻せという県内の動きから、突然通所部門を設立し、当初の発想、予算もないところで生まれたのが通所部門であります。以後県を退職し何度も三浦しらとり園を伺う度に心の刺として残るのが通所部門のことです。

この軸時たるものの改善が必要と考えています。よく27年も放置出来たなという思いがあります。すなわち突然のこと故の導入で、通所の人達の更衣室も食堂もないないづくしのままです。もうすでに慣れになっています。これを改善するには通所部門を独立させる他はないと思っています。

それでなければ他の通所施設への移管であります。もともと県立施設は通所は実施ない不文律があり公設は市町村でしたが、再整備の時の社会情勢に押された結果の手段であり今日までこれらの人たちへの環境の改善がなされなかった根本と思います。

指定管理の期間中にこれらの家族を含めた方との話し合いの必要性を感じています。

## (3) 施設の再整備および特化について

金銭に関連しますので、可能性はわかりませんが、行くゆくは全面改築の必要が出て来ると思いますが、先は施設のあり方そのものが変わるかもしれません。大きく変わらねば10年後から施設の再整備の論議をすべきでしょう。その際は昭和58年の時の様に50名近く減員して建設をしたことは、困難と思います。現在のグランド側に建てる様になります。面積にあった器に何を建てるかでしょう。

特化の問題につきましては、民間の施設の出来ないことへの先駆的取組が要望されるでしょう。例えば強度行動障害も環境を整え、他にも影響させない様にすることが、お互いに生活環境の改善になります。なんでもかんでも一緒というのは、改善にはならないことを認識すべきでしょう。基本を抑えることが大事といえます。

## 15 法人独自の発想に基づく提案②

施設入所者にとってその本人の障害の状況、家庭の状況、社会の状況により、好むと好まざるともその生き方は大きく変わってきます。努力してもかなわざることもあります。

施設がひとつの社会資源としてあるならば、通過施設としてあるべきということになります。したがって施設の職員としては、常に家庭の補完的立場と社会資源としての立場のはざまに苦悩することは、長い歴史のなかに読み取ることが出来ます。福祉はその使命として路頭に迷わせない命題も持っています。施設がもともとここだけで完結することはあり得ないのもっと別な形の社会資源があるべきなのに、社会意識の脆弱性から施設に負担を強いています。

さらに地域とは何かもまた大きく意見の別れるところで、施設もまた地域のひとつともいえると思うところで、施設悪という人もいます。単純に割り切れるのかどうか。

しかし、それも啓発ということから、少しは施設も声を上げねばならないと考えています。そうした意味で次の命題を考えてみます。

### (1) 地域生活への移行及び長期入所定員についてを参考に、入所者の地域生活への移行への取り組み

地域生活への移行といいますが、すべてが学校を卒業する様に出ていかれるかというそれは不可能であります。他に社会資源が構築されるかという政治的にも経済的にも困難なことは行政もわかっています。わかっている人がいれば歴史を知らない勉強不足なのであります。長期的に考えて

第一に、定員の減少を徐々に図る。指定管理の指定期間10年間に94床を80床とする。14名の減少なら負担はそう大きくないし、家族会も納得する数ではないか。ただ短期入所への転換の声は上がるだろう。しかし長期を短期に切り替えるだけでも利用の転換は長期化は防げる。短期利用の長期化でも利用側の意識の変化は大きいと思われる。県行政としても役割としての位置付けが明確となる。長期化は問題行動のあるものとするれば専門性の必要なものとし、県としても特別な専門員を当てるなどの位置付けが明確になるろう。

第二に、長期利用者の内、地域社会でグループホーム等で生活し得る方たちの移行を図る。地域社会でケアホームやグループホームが作られて受け入れてもらえれば、地域資源の活用につながるが、県立施設では難しさがともなう障害程度が重く引き受け側が

困難、家族もまた預けれるに不安感を持つ。そうすると勢い三浦しらとり園がホームを作らざるを得ない。そのことにより家族はバックアップが明確であるし、移行しても仮に失敗しても帰るところがあれば少しの冒険も受け入れられる利点があり、家族会を説得出来ます。

#### ア年度ごとに法人独自の取り組み・計画

##### (1) 長期利用の定員の減を図る。

各年ごとに1名ないし2名の自然減に対して不補充とする。

##### (2) 地域生活移行への取り組み

三浦しらとり園から本人処遇でより豊かな生活に移ることがのぞましいということなら納得させられるが、ただ単に地域生活移行というのはやることは出来ないし、利用者も納得しないだろう。

その方法として、家庭に戻る、老人ホーム、ケアホーム、グループホーム、他の施設なら里親もあろう。その中で選択のひとつとしてケアホームがなりグループホームがあり、法人として考えられる生活ホームを考え方を問われるのなら、

おそらく指定管理移行を受諾してすぐということとは難しく。指定管理移行後3年の最大の課題は、新たな人間関係の構築に主力を注ぐ必要があるし、利用者本人や家族の安心感を得ることから始めなければならない。利用者を良く知ることが大事。

それ以後なら、6年に多くて三か所程度の独自の生活ホームの開設が出来ればという位。一か所のみでは、その人間関係から選択の余地が少なく問題が起きたら対応が困難、処遇にかなり限定を受ける。少なくとも三か所は必要と考えています。

#### イ三浦しらとり以外への移行者

上記の移行を考えるなら、高齢者は法人に特別養護老人ホームを運営しているので活用も考えられる。他の施設等を考えれば、年間2名位の入れ替えは出来るのではないか。10年というとなら120名は可能となろう。ただ児童は教育の問題もあり別途考えて行く必要があります。

#### ウ地域入所支援の定員

先に記載した通り、当面94床を80床にしたい。

#### エ高齢化利用者の生活の場の確保

高齢者をいつからということとは、なかなか言い難い。知的障害者の方たちは、はやくから痴呆になる方も多く、65歳で清和会でも法人運営の特別養護ホームに入所して

います。

入所施設の生活の場という法人清和会運営の知的障害施設の高齢者対策は、10年で大きく変わりました。例えば畳の間を希望していたものが、ベットとならざるを得なくなったり、トイレも和式から洋式に改修工事をする等、変化に対応しなければ生活が困難となってきます。これが職員の労働に大きく影響します。また手すりや入浴の場等も考えざるをえません。三浦しらとり園もこうしたことに留意してその時代に合った場づくりがかかせません。

オ日中一時支援事業等の市町村事業を活用する取り組み

三浦しらとり園で現行実施していることにつきましては、運営の主体が変わることにより、実施しないということだけでなく、それを引き継ぐことが伝統を生かすということにつながると思います。

三浦しらとり園の先人の努力を生かすことに努力いたします。市町村事業を行うことが施設の地域化につながり大事な点といえます。

神奈川県知的施設協会の横須賀・三浦地区の地区会の会長を長くしている関係で、市町の行政や各市町の社会福祉協議会にも人脈があり、頼まれれば断り切れないとおもうし、やらないとならないと考えて行かねばならないと考えます。

## 地域生活への移行及び長期入所定員について

年度	指 定 管 理 施 設		法 人 独 自 の 事 業	
平成23年	施設入所支援 〈定員〉94名	施設障害福祉サービス 〈定員〉107名		ケアホーム等 〈定員〉0名
	<p>利用者の意向や状況把握、地域生活への意向計画の策定と行政との協議を実施します。ただ、長沢学園創設の時は他の県立施設からの移行で安定には2年、七沢学園の創設では職員新人のみでの対応で3年。三浦しらとり園再整備の際にも2年という期間が安定までにかかりました。この経験上から、利用者の安定と家族との信頼感の構築には最低2年は必要と思われれます。</p>			
平成24年 ～ 26年	施設入所支援 〈定員〉90名	施設障害福祉サービス 〈定員〉103名		ケアホーム等 〈定員〉4名
	<p>法人としてはすでに三浦しらとり園の近くにホームを平成14年からすでに開設しております。施設入所支援より5名の減員（内4名はケアホーム）につきましては、ケアホームでの対応が一番確実かと思われれます。したがって、各期間で1ヶ所を開設する方向でかんがえます。</p> <p>ケアホーム開設の課題は、横須賀市、横浜市のケアホーム開設の条件で利用者は当該市民でなければ認可しないことがあります。また、鎌倉等周辺の市町は定員の半分以上は当該の市町の市町民でなければならない条件です。</p> <p>また、定員4名の個室の家は世話人の部屋を含めると5DKの家の確保となり、新興地である長沢・津久井地区では物件が少ない難点があります。</p> <p>さらにバックアップ施設を考えると家族の安心の範囲は施設から車で30分以内位かと思われれます。厳しい条件の中での対応に力を注がねばならないと思います。</p>			
平成27年 ～ 29年	施設入所支援 〈定員〉85名	施設障害福祉サービス 〈定員〉98名		ケアホーム等 〈定員〉4名
	<p>ケアホームの設立は年次毎1ヶ所と考えるのですが、少なくとも3ヶ所は設定して、選択性を確保する場の設定を考えたいと思っています。</p> <p>地域移行については、すべてがケアホームということではなく、家族といま何が本人に取ってベストな対応かを話し合い納得した所で実行したいと考えます。</p> <p>家族にとりましては、先行きまで法人がフォローをしてくれるという言葉が、信頼感の上にないとなかなか同意は難しいのではないのでしょうか。そうした信頼の構築を行います。</p>			
平成30年 ～ 32年	施設入所支援 〈定員〉80名	施設障害福祉サービス 〈定員〉93名		ケアホーム等 〈定員〉4名
	<p>定員80名まで減ずることにより1寮編成（20名）の寮が2寮分減ずることになります。現在、職員数は1寮12名編成ですから2寮分24名の職員が減員されます。</p> <p>また、施設障害福祉サービスにおける日中活動の通所部は、地域密着の方たちであります。三浦しらとり園再整備の際、県が止むを得ず設けた通所部ですので、当初から問題をはらんでおり、出来れば指定管理を受託することが出来ますれば、年数をかけてでも、横須賀市と協議して法人により通所施設建設を行い、問題解消を果たしたい考えであります。</p>			

## 16 三浦しらとり園における安全管理についての考え方

安全管理につきましては、施設内事故発生時の対応方法、防災体制等々、危機管理に対する考え方ということになるかと考えられます。危機管理につきましては、利用者の生命の安全が最大の施設管理の責務であることは言うまでもありません。

そのための考え方につきましては、次の通りであります。

第一は、何をおいても日頃の予防体制であります。そのためには環境の整備が必要であり危険個所の点検、連絡網、避難経路周知徹底等々考えてゆきます。

予防体制は、その場限りではなく、普段の努力が必要であります。継続が利用者の安全確保につながります。日頃からの注意の喚起は欠かせないと言えます。備えあれば憂いなしであります。

第二は、仮に事故等が発生した場合の対応であります。前述のサービスマニュアル集では火事、地震、ガス漏れ、外傷、熱傷、誤嚥、溺水、所在不明、急病、食中毒、自動車事故等々の対応、留意点を記載してあります。このことにより利用者の安全確保に重要な事項であり、安心した生活を提供出来るものと考えています。

サービスマニュアル集作成にかかわった一人として、全国から神奈川は支援者自らがマニュアル実践の中からまとめることに期待されてはいます。当然マニュアルはそれぞれの施設に合った様に見直しが必要です。指定管理になりますと新しい職員も多くなりますので徹底が必要になります。防災委員会を引き続き行い、三浦しらとり園のマニュアルに基づいていくことを考えています。

### (1) 日常時の安全管理（特に、事故防止等の取り組みについて）

日常時の安全管理につきましては、それぞれの支援マニュアルに健康管理・健康観察等予防とか、誤薬には薬の管理と与薬の手順。感染予防は手洗い。入浴支援では安全の確保。事故には建物点検や整備等を記載してありますので、職員が確認チェックをすると共に普段に声を掛け合うなど連携を密にすることが大事であり、万が一事故が発生した時の対応を職員全体が共有することが、次の事故につながらないこととなります。

管理者は、他の施設等での問題発生があれば、日頃から情報伝達をしておく意識が違ってきます。こうした努力なくして安全は確保出来ません。

### (2) 緊急時の対応（特に、防災体制、施設内事故防止発生時の対応方法等について）

## ア防災体制について

### (ア) 消防計画・防災マニュアル

法人の運営する施設は、それぞれ防火管理についての必要事項を定め、民間協同会のマニュアル委員会で作成しましたモデルがありそれをそれぞれの事業所にアレンジして作成しております。

三浦しらとり園におきましてもそうしたものがあると思っていますので、それを活用して行きたいと考えております。両者を読み比べて補完し合いたいと考えています。

現在防災・環境委員会を設置して、計画、訓練、教育等をされておられますが、清和会では、小規模の事業所個々に防災委員会があるわけではなく、法人として防災委員会になっています。しかしながら、規模が大きい施設ですし地域性のこともありますから独自の対応を図るようにしたいと思います。

火災や地震・ガス漏れ等の対応として日頃から予防、避難、処理について防災マニュアルに基づいて行います。利用者の安全を図り、被害が起きても最小限度にとどめます。職員にはマニュアルを徹底して理解させています。

まずは知識としての理解は、懇切丁寧に周知させますが、実際の体験をしなければ身につかないと思います。そのための訓練計画が必要であります。

### (イ) 防災訓練の実施

計画の具体的な取組としては、それぞれの施設におきましては、最低限毎月1回は避難訓練（入所施設では夜間訓練も含む）を実施することが義務づけられています。

そのほかに防災教育、防災機器操作訓練（消火器操作等）、通報訓練、消火訓練、総合訓練を実施します。出来れば鎌倉の法人運営施設である「鎌倉清和園」「鎌倉やまなみ」「鎌倉清和ホーム」の様に地区の社会福祉協議会や町内会と協定が出来ればよいと考えています。また施設では、防災委員会のあり方に基づき、各施設との協力態勢も取るよう法人としては取り決めをしてあります。

緊急時のためには、職員の連絡網や震災等の職員配備も考えて防災対策の徹底をはかります。

### (ロ) 備蓄食料の配備

法人では入所施設、通所施設いづれも、備蓄食料品・飲料水等の三日分の確保は義務づけられています。三浦しらとり園でも同様な対応と考えられます。

## イ施設内事故発生時の対応について

施設内の事故発生の予防は、不断の努力が必要であります。不幸にして事故が発生した際の対応は考えて置かねばなりません。

このことにつきましては、法人としましては「事故発生と事後処理マニュアル」を作成してありますが、事故には食中毒・誤飲・誤薬・交通事故・無届外出・転倒・火傷・感染症等々があります。その対応としては例えば食中毒は厨房の従事者には毎月の検便を義務づけたり、職員・利用者の手洗いの徹底などで対応をします。

万が一事故が発生した時は、事故を処理は迅速に行い、報告書を作成し、事故発生の概要・発生後の対応・家族への連絡・再発防止のための対策等を「事故報告書」「ひやりはっと事例報告書」として残し、再発防止に努めます。

#### ウその他

事故について施設の自己責任による場合につきましては、施設賠償保険に加入して対応を図ります。

## 17 三浦しらとり園における地域活動支援の実施方法

### (1) ボランティアの受け入れの考え方

三浦しらとり園はその前身の長沢学園の時代からしますともうすぐ50年にもなる長く地元の方々とのつき合いがあるわけであります。名称は変わっても長沢学園で理解している方もいます。昭和38年長沢学園開設の時からS R F等は今では米軍のボランティアのようにいわれますが、米軍艦船廠に勤める日本人従業員の支援であります。

それが今日までづづいているわけで、蒔いた種が実を結んでいます。昭和58年の再整備後の方もおられます。長沢、三浦しらとり園において勤務した時、人の善意はありがたくところから素直に受け入れることを基本にしてきましたので、今日までつながっていることからして、間違っただけではないかという思いでいます。

ただ、注意しなければならないのは、障害者にとって押しつけにならないようにすることに職員は留意すべきと考えています。ボランティア側としては、やって上げるのだということであってはならないことだと思います。

今後のボランティアに対する受け入れは、施設側から積極的にこのことについてお願いしたいと訴えて、出来ることをやっていただければ最善ではないかと思えます。活用の視点を持つべきでしょう。さらには、必要なら費用を払ってでもすべきではないか。

ただということでは、無意識のうちに上下関係が生まれませんか。障害者側も凭れる感じが生まれる。障害者のひたむきに生きるということに感動して働きかけを行う様になれば、明るい思いが生まれる。それが障害者の暮らしがより豊かになるのであれば最高であると言えるのではないかと思います。

### (2) 事業実施への生かし方

障害者の多様な要望に対して限られた職員数で受けるのは困難な時代になってきました。考えてみますと行事への参加、外出の付添、余暇活動、買い物付添、作業の手伝い環境の美化、入所ですと衣類の補修等もあります。

ボランティア活動につきましても、継続性が大事でありますので、かかわりにつきましても、現在三浦しらとり園で行っていることにつきましても引き続いて関係を持ちながらさらにかかわりを深めて行きます。知的障害児者は人とのかかわりは大事にすべきで、ことに入所の場合は、つながりの芽のひとつでもあります。

### (3) 地域交流及び施設開放の考え方

地域交流につきましては、法人としては施設の社会化の考え方のもとに交流を深めており、地区の独居老人に対して会食会を実施したり、バザー、清和祭などの行事への参加いろいろな機会を捕らえています。

三浦しらとりにおいても、北下浦ふるさとまつりなど常務が勤務の時にはじめたものが現在も続いているかと思いますが、歴代続いているものを踏襲していきます。よいものは残して行きます。また施設開放は、清和会でも施設はもともと公共のものとの考えから地区の社会福祉協議会の総会や新春の交歓会、学童保育の場としても解放しています。三浦しらとり園も昔からプール等解放していました。当然のこととして受け止めています。

## 18 三浦しらとり園における個人情報保護についての考え方

最近の人権を取り巻く環境をみますと人権侵害が多い。情報の保護と同時に公開もいわれる。個人情報保護の課題であるが人権も含めて考えてみたい。

これらに関連して次のとおりの考えで対処したい。

### (1) 人権擁護、プライバシー保護、苦情などの解決方法等についての考え方、取り組みの状況について

利用者保護等につきましては、契約という制度により施設とは対等の立場にあるとはいえ、障害者の人権擁護、プライバシー保護、苦情解決等を十分配慮した施設運営を図らねばなりません。このことにつきましては、現在法人運営の各施設が実施しておりますものと「三浦しらとり園」の実施していることとは、大きく異なるものでもありません。むしろ現行の「三浦しらとり園」を実施した方が混乱しないのではないかと思います。現状の法人「清和会」の取り組み状況は次の通りであります。

#### ア 人権擁護

神奈川県では、人権擁護につき県域ごとにオンブズパーソンを置く団体がありますが、地区によりNPOの団体であったり、施設福祉協会支援のものであったり、多様であります。清和会は横須賀三浦地区の圏域ブロックに所属し、当法人の常務理事がこの横須賀・三浦地区オンブズパーソン協議会を設立し、その会長を長年担当しております。

オンブズパーソンの方々は施設を良く理解してくださる方たちであります。そして事務局は、県立三浦しらとり園であります。したがって、その流れの中での人権擁護の対応になっております。現在の状況につきましては、隔月オンブズパーソンが来所して集団または個別の面談を実施しており、施設職員は、利用者と話し合いの席には入らず、オンブズパーソンと利用者が直接話し合いの機会をもち、施設でのこと、職員のこと、家庭のこと、本人の悩みや喜びいろいろなことを話をしています。当初は利用者側にとまどいもありましたが、今は利用者にとりましては、聞き入れて呉れる人との認識が生まれ、話し合いの時を楽しみにしております。

障害者にとっても自己決定、自己選択については大事なことです。利用者の気持ちを尊重して行くことに心がけているところであります。

## イ プライバシー保護

個人の尊厳を保つ上に個人情報保護が重要であります。そのために、法人としましては「個人情報保護規程」を設けて対応を図っておりますが、これは平成17年4月から国の法律により義務づけられておりますので、理事会の承認を受けて実施しております。その内容につきましては

平成16年10月、神奈川県でも「愛名やまゆり園」で盗難事件が発生し、パソコンが盗まれました。個人情報の流失が危惧されました。

これを受けまして神奈川県民間施設協同会でも経営管理部会におきまして、個人情報保護規程、個人情報保護規程にかかる安全管理措置等への取扱要領のモデル規程の検討にはいり、年度末までに作成しました。その冊子は県福祉監査課の指導も受けて会員に配布しました。

常務理事がこの作業の中心的役割をもっていましたので、そのモデルを社会福祉法人「清和会」にアレンジし作成しました。そして、職員への徹底を研修会等で図っております。別紙「個人情報保護規程」参照

ケースファイルの保管の問題がありここは厳重に保管すると共に管理者を決めて置かねばならない。流失が出てくるのは慣れもあるので注意の喚起が必要であります。

## ウ 苦情解決の方法

苦情解決の処理につきましては、社会福祉法の規程に基づいて、清和会としましては、支援サービスにかかわる苦情について、次の様に対応しています。

各施設ごとに苦情解決受付担当者を置き、申出人の苦情を受けつけます。苦情解決の責任者は各施設長が当たりすぐに対応を図ります。

もし苦情が解決出来ない場合は、第三者委員の助言をいただきますが、申出人が直接施設に言いにくい場合は、第三者委員に直接申し込むことも出来ます。その場合は、第三者委員は苦情の内容について施設と協議をしたり、改善の申し入れをいたします。

年間の苦情につきましては、苦情解決責任者及び第三者委員で構成した苦情解決委員会に於て、第三者委員に報告をして意見をいただき、決算理事会に報告を必ず行う様にしています。この報告には、先のオンブスパーソンからの面接結果の報告と要望、意見等も合わせて報告し対応を図っております。

## エ 情報公開

情報公開につきましては、さきの個人情報保護規程に基づき、厳格に管理しているほかは、いつでも誰にでも要望があれば対応しております。例えば義務づけられております法人および各施設の決算の状況等は、法人のインターネットのホームページにより公開を実施しております。

- 19 三浦しらとり園の運営に係る提案額(県派遣職員なしで想定した提案額)  
但し、「収支計画書」(様式4)に記載する指定管理料と同額のこと。

提案額 580,490千円

## 平成23年度人員配置計画

職 種	県派遣職員	法人等職員			常勤計	(非常勤)	合 計
		既存職員	新規採用職員	委託先職員			
園長		1			1		1
副園長					0		0
管理課		3	2	3	8	14	22
管理課長		1			1		1
事務員		2	1		3	2	5
管理栄養士			1	1(業務委託先)	2		2
調理員				2(業務委託先)	2	12	14
生活支援部	88	15	15		118	13	131
生活支援部長		1			1		1
児童課	21	2	3		26	3	29
児童課長	1				1		1
寮 長	1				1		1
児童指導員	19	2	3		24	3	27
生活課	56	6	11		73	9	82
生活課長	1	1			2		2
寮 長	3	2			5		5
生活支援員	52	3	11		66	9	75
地域支援課	11	6	1		18	1	19
地域支援課長		1			1		1
課長補佐		1			1		1
生活支援員	9	2	1		12	1	13
ケースワーカー	1	1			2		2
心理担当	1	1			2		2
小 計-①	88	19	17		127	27	154
診療所							
医 師		1			1	9	10
看護師		4			4		4
歯科衛生士		1			1		1
事務員		1			1		1
小 計-②		7	0		7	9	16
合 計 (①+②)	88	26	17	0	134	36	170

※小計-①：園長、副園長、管理課、生活支援部職員の計

※小計-②：診療所職員の計

## 平成24年度人員配置計画

職 種	県派遣職員	法人等職員			常勤計	(非常勤)	合 計
		既存職員	新規採用職員	委託先職員			
園長		1			1		1
副園長					0		0
管理課		5	0	3	8	14	22
管理課長		1			1		1
事務員		3			3	2	5
管理栄養士		1		1(業務委託先)	2		2
調理員				2(業務委託先)	2	12	14
生活支援部	58	45	15		118	13	131
生活支援部長		1			1		1
児童課	16	7	3		26	3	29
児童課長	1				1		1
寮 長	1				1		1
児童指導員	14	7	3		24	3	27
生活課	35	27	11		73	9	82
生活課長	1	1			2		2
寮 長	2	3			5		5
生活支援員	32	23	11		66	9	75
地域支援課	7	10	1		18	1	19
地域支援課長		1			1		1
課長補佐		1			1		1
生活支援員	5	6	1		12	1	13
ケースワーカー	1	1			2		2
心理担当	1	1			2		2
小 計-①	58	51	15		127	27	154
診療所							
医師		1			1	9	10
看護師		4			4		4
歯科衛生士		1			1		1
事務員		1			1		1
小 計-②		7	0	0	7	9	16
合 計 (①+②)	58	58	15	0	134	36	170

※小計-①：園長、副園長、管理課、生活支援部職員の計

※小計-②：診療所職員の計

## 平成25年度人員配置計画

職 種	県派遣職員	法人等職員			常勤計	(非常勤)	合 計
		既存職員	新規採用職員	委託先職員			
園長		1			1		1
副園長					0		0
管理課		5	0	3	8	14	22
管理課長		1			1		1
事務員		3			3	2	5
管理栄養士		1		1(業務委託先)	2		2
調理員				2(業務委託先)	2	12	14
生活支援部	28	75	15		118	13	131
生活支援部長		1			1		1
児童課	10	13	3		26	3	29
児童課長	1				1		1
寮 長	1				1		1
児童指導員	8	13	3		24	3	27
生活課	14	48	11		73	9	82
生活課長	1	1			2		2
寮 長	1	4			5		5
生活支援員	12	43	11		66	9	75
地域支援課	4	13	1		18	1	19
地域支援課長		1			1		1
課長補佐		1			1		1
生活支援員	3	8	1		12	1	13
ケースワーカー		2			2		2
心理担当	1	1			2		2
小 計-①	28	81	15		127	27	154
診療所							
医 師		1			1	9	10
看護師		4			4		4
歯科衛生士		1			1		1
事務員		1			1		1
小 計-②		7	0	0	7	9	16
合 計 (①+②)	28	88	15	0	134	36	170

※小計-①：園長、副園長、管理課、生活支援部職員の計

※小計-②：診療所職員の計

## 平成23年度収支計画書

&lt;収入&gt;

(千円)

区 分	金 額	説明・積算の内訳等
指定管理料	580,490	支出計から利用料、措置費、市町村委託事業収入及びその他の収入を差し引いた額とする。
利用料*1	482,406	障害者支援施設 392,322 知的障害児施設 42,571 短期入所 11,513 診療所 36,000
措置費*2	64,255	県所管域 28,675 横須賀市 35,580
市町村委託事業収入	4,091	日中一時支援事業(者)1,902 日中一時支援事業(児)2,189 その他事業
その他収入	8,350	職員等賄材料収入
収入 計	1,139,592	

\*1 利用料：利用料積算内訳書（様式4-1）を添付してください。

\*2 措置費：参考資料17収支状況記載の措置（県所管、横須賀市）に同額として構いません。

## &lt;支出&gt;

区 分	金 額	説明・積算の内訳等
人件費* <sup>3</sup> －①	768,214	
給 与(賞与を含む)	594,654	様式4-2を参照
手当等	85,680	様式4-2(参考)を参照
法定福利費(退職共済を含む)	87,880	様式4-2(参考)を参照
需要費－②	148,000	
消耗品費	17,700	事務用品・紙おむつ・生活用品
光熱水費	46,500	電気・ガス・水道料
修繕料	24,000	経年劣化等建物・備品維持の修繕
賄材料費	57,000	給食材料費
その他	2,800	ガソリン・広報印刷他
役務費－③	16,550	
通信運搬費	1,900	電話代・切手代・児童定期代・交通費
清掃料	8,200	建物清掃
保守点検料	1,800	保守点検費用
その他	4,650	理容・洗濯代
委託料－④	186,477	
診療所業務* <sup>4</sup>	108,000	湘南病院診療所業務委託費
給食調理業務* <sup>5</sup>	39,690	給食業務委託費
洗濯業務* <sup>6</sup>	17,247	清光ホーム洗濯業務委託費
その他* <sup>7</sup>	21,540	自動ドア保守点検業務他
使用料及び賃借料* <sup>8</sup> －⑤	12,451	寝具・汚物除去機他リース
備品購入費－⑥	3,800	2万円以上の備品購入費用
負担金等－⑦	2,800	通学児童学校負担金他
その他－⑧	1,300	謝礼・旅費他
支出(①～⑧) 計:	1,139,592	

\*3 人件費：人件費の積算に当たっては、県職員の派遣がないものとして、すべて法人等の職員を配置している前提で経費を積算してください。また、人件費については、法定福利費及び退職給与引当金を含め、積算して構いませんが、指定期間2年目以降の給与改定等は反映させないことから、10年間の指定期間中、安定して職員を確保できるよう単価を設定してください。なお、人件費内訳(様式4-2)を添付してください。

\*4 診療所業務：法人等が直接運営する場合も委託料として積算し、診療所業務委託費等内訳(様式4-3)を添付してください。

\*5 給食調理業務：業者委託する場合は積算し、給食調理業務委託費内訳(様式4-3)を添付してください。

\*6 洗濯業務：現行の委託同様、地域の福祉施設に業務委託する場合は、参考資料20委託料内訳記載の洗濯業務委託料と同額にして構いません。

\*7 その他：委託料内訳(様式4-4)を添付してください。

\*8 賃借料：賃借料内訳(様式4-4)を添付してください。

## 収支計画書（平成24年度～平成32年度）

（千円）

年 度	H24	H25	H26	H27	H28
収入計	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592
指定管理料	580,490	580,490	580,490	580,490	580,490
利用料	482,406	482,406	482,406	482,406	482,406
措置費	64,255	64,255	64,255	64,255	64,255
市町村事業	4,091	4,091	4,091	4,091	4,091
その他	8,350	8,350	8,350	8,350	8,350
支出計	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592
人件費	768,214	768,214	768,214	768,214	768,214
需要費	148,000	148,000	148,000	148,000	148,000
役務費	16,550	16,550	16,550	16,550	16,550
委託料	186,477	186,477	186,477	186,477	186,477
使用料等	12,451	12,451	12,451	12,451	12,451
備品購入費	3,800	3,800	3,800	3,800	3,800
負担金等	2,800	2,800	2,800	2,800	2,800
その他	1,300	1,300	1,300	1,300	1,300

年 度	H29	H30	H31	H32
収入計	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592
指定管理料	580,490	580,490	580,490	580,490
利用料	482,406	482,406	482,406	482,406
措置費	64,255	64,255	64,255	64,255
市町村事業	4,091	4,091	4,091	4,091
その他	8,350	8,350	8,350	8,350
支出計	1,139,592	1,139,592	1,139,592	1,139,592
人件費	768,214	768,214	768,214	768,214
需要費	148,000	148,000	148,000	148,000
役務費	16,550	16,550	16,550	16,550
委託料	186,477	186,477	186,477	186,477
使用料等	12,451	12,451	12,451	12,451
備品購入費	3,800	3,800	3,800	3,800
負担金等	2,800	2,800	2,800	2,800
その他	1,300	1,300	1,300	1,300

\* 収支計画書（平成24年度～平成32年度）については、平成23年度収支計画書と比較し、金額の増減が大きい場合のみ、資料4-1から資料4-4の中で、必要な資料を添付してください。

## &lt;利用料積算内訳書&gt;

収入区分	単 位	公 立 減算率	級 地 単 価	延人数	利用料
利用料 (①+②+③) 計			単位(円)		単位(千円)
<b>障害者支援施設-①</b>					
生活介護(区分6)	1,076	965/1000	11,002	7,068	77,762
生活介護(区分5)	811	965/1000	8,289	9,120	75,595
生活介護(区分4)	576	965/1000	5,883	5,016	29,509
生活介護(区分3)	518	965/1000	5,289	912	4,823
人員配置体制加算(I)	246	965/1000	2,512	22,116	55,555
福祉専門職員配置等加算(I)	10		106	22,116	2,344
食費(昼食)			572	22,116	12,650
施設入所支援(区分6)	231	965/1000	2,353	10,092	23,746
施設入所支援(区分5)	186	965/1000	1,897	12,876	24,425
施設入所支援(区分4)	141	965/1000	1,441	7,308	10,530
施設入所支援(区分3)	109	965/1000	1,113	1,044	1,161
夜勤職員配置体制加算	25	965/1000	254	31,320	7,955
重度障害者支援加算(Ⅱ)(区分6)	10		106	1,044	110
重度障害者支援加算(Ⅱ)(区分5)	198		2,098	696	1,460
土日等日中支援加算	90		954	10,476	9,994
栄養士配置加算(I)	12		127	31,320	3,977
食費(朝食)			465	31,320	14,563
食費(夕食)			627	31,320	19,637
光熱水費			243	31,320	7,610
自立訓練(生活訓練)サービス費I	572	965/1000	5,840	1,368	7,989
福祉専門職員配置等加算(I)	10		106	1,368	145
食費(昼食)			572	1,368	782
日中一時支援					1,902
<b>知的障害児施設-②</b>					
知的障害児施設給付費	618	965/1000	6,317	4,015	25,362
重度知的障害児支援加算(I)	165		1,749	3,650	6,383
心理担当職員配置加算	26		275	4,015	1,104
看護師配置加算	38		402	4,015	1,614
福祉専門職員配置等加算(I)	7		74	4,015	297
食費(朝食)			465	4,015	1,866
食費(昼食)			572	4,015	2,296
食費(夕食)			627	4,015	2,517
食費(おやつ)			38	4,015	152

光熱水費			243	4,015	975
児童入所措置費(県所管)					28,675
児童入所措置費(横須賀市)					35,580
日中一時支援					2,189
<b>短期入所一③</b>					
障害者支援施設分					9,045
知的障害児施設分					2,467

様式4-3

(千円)

<診療所業務委託費等内訳>

区 分	金 額	説明・積算の内訳等
<b>人件費支出一①</b>	79,900	
医師(常勤職員)	13,200	
医師(非常勤職員)	21,800	
看護師(常勤職員)	26,000	
看護師(非常勤職員)		
医業職	9,600	歯科衛生士・理学療法士・調剤業務
事務員	3,800	
法定福利費	5,500	
<b>管理費等支出一②</b>	28,100	
医薬材料費	18,500	
医薬品等調達経費	500	
歯科技工料	700	
病床管理費	1,200	
事務費	1,400	
職員福利厚生費	700	
消費税	5,100	
<b>支出(①+②) 計</b>	<b>108,000</b>	

<給食調理業務委託費内訳>

(千円)

区 分	金 額	説明・積算の内訳等
人件費支出ー①	35,679	
管理栄養士	4,147	
調理師(マネージャー)	5,343	
調理師	3,780	
調理補助	22,409	8H:6人 5.5H:6人
管理費等支出ー②	4,011	
保険衛生費	270	健康診断・検便
ユニフォーム他	661	ユニフォーム・靴・クリーニング
厨房消耗品費	850	手袋・マスク・潜在・消毒液他
献立用パソコン	264	
通信費他	126	郵便・電話・ファックス使用料
事務消耗品費他	63	消耗品・募集費・研修旅費交通費
衛生指導・教育研修費他	1,777	衛生指導・教育研修費・労務管理他
支出(①+②) 計	39,690	

様式4-4

<委託料内訳>

(千円)

委託事業名	金 額
ボイラー等運転管理業務	8,364
警備業務	4,279
冷暖房設備等保守点検業務	3,098
施設用自動車運転業務	2,898
エレベーター保守点検	998
その他	1,903
その他の内訳: <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 汚水処理施設保守監理</li> <li>・ 自動ドア保守点検業務</li> <li>・ 汚水弁の汚泥及び廃油処分業務</li> <li>・ 措置児童インフルエンザ予防接種</li> <li>・ 樹木消毒作業</li> <li>・ プール水質検査</li> <li>・ 産業廃棄物収集運搬処分</li> <li>・ 厨房棟害虫防除</li> <li>・ 居住棟周辺ムカデ類防除作業等</li> </ul>	
委託料 計	21,540

<賃借料内訳>

(千円)

品目	金額
寝具	4,268
汚物除却機(5台)	1,036
特別浴槽	787
食器洗浄機	733
歯科ユニット	647
栄養管理システム	588
プレハブ	454
その他	3,938
その他の品目 ・ フードスライサー ・ 炊飯器 ・ ファクシミリ ・ 電話交換機 ・ 冷蔵庫 ・ 配膳車 ・ 介助リフト ・ フライヤー ・ 熱風消毒保管庫 ・ スチームコンベクション ・ 床走行式リフト ・ オゾン脱臭機等	
賃借料 計	12,451

\* 委託料内訳及び賃借料内訳の作成にあたっては、参考資料20委託料内訳を参考にしてください。

<人件費内訳>

職名等	合計		常勤職員				非常勤職員			
	人件費	人数	年間小計①	給与月額	法定福利費	月数	人数	小計②	給与月額	法定福利費
園長	10,497,500	1	10,497,500	550,000	100,000	16.15	1	0		
副園長	0	0	0					0		
管理課	31,287,500	7	26,163,000				5	5,124,500		
管理課長	7,106,000	1	7,106,000	350,000	90,000	16.15	1	0		
事務員	19,417,250	5	14,292,750	240,000	55,000	16.15	3	5,124,500	160,000	25,000
管理栄養士	4,764,250	1	4,764,250	240,000	55,000	16.15	1	0		
調理員	0	0	0					0		
生活支援部	632,999,250	131	632,999,250				118	0		
生活支援部長	8,801,750	1	8,801,750	450,000	95,000	16.15	1	0		
児童課	146,253,750	29	138,567,000				26	7,686,750		
児童課長	7,590,500	1	7,590,500	380,000	90,000	16.15	1	0		
寮長	6,944,500	1	6,944,500	350,000	80,000	16.15	1	0		
児童指導員	131,718,750	27	124,032,000	260,000	60,000	16.15	24	7,686,750	160,000	25,000
生活課	414,051,750	82	390,991,500				73	23,060,250		
生活課長	15,181,000	2	15,181,000	380,000	90,000	16.15	2	0		
寮長	34,722,500	5	34,722,500	350,000	80,000	16.15	5	0		
生活支援員	364,148,250	75	341,088,000	260,000	60,000	16.15	66	23,060,250	160,000	25,000
地域支援課	97,201,250	19	94,639,000				18	2,562,250		
地域支援課長	7,590,500	1	7,590,500	380,000	90,000	16.15	1	0		
課長補佐	6,944,500	1	6,944,500	350,000	80,000	16.15	1	0		
生活支援員	62,640,250	13	60,078,000	260,000	50,000	16.15	12	2,562,250	160,000	25,000
ケースワーカー	10,013,000	2	10,013,000	260,000	50,000	16.15	2	0		
心理担当	10,013,000	2	10,013,000	260,000	50,000	16.15	2	0		

<人件費内訳> 様式4の<支出>の人件費の「手当等」と「法定福利費(退職共済を含む)」の数字に一致

職名等	法定福利費(医療機構・福利協会退職共済掛金を含む)				諸手当(役職手当・住宅手当・通勤手当・夜勤手当を含む)				
	常勤職員(月額)	人数	年間金額	非常勤職員(月額)	人数	年間金額	非常勤職員(月額)	人数	年間金額
園長	140,000	1	1,680,000		1	1,800,000			0
副園長									
管理課		5			5			2	
管理課長	100,000	1	1,200,000		1	960,000			0
事務員	50,000	3	1,800,000	30,700	2	736,800	40,000	2	960,000
管理栄養士	50,000	1	600,000		1	600,000			0
調理員									
生活支援部		118			118			13	
生活支援部長	120,000	1	1,440,000		1	0			0
児童課		26			26			3	
児童課長	100,000	1	1,200,000		1	960,000			0
寮長	80,000	1	960,000		1	840,000			0
児童指導員	50,000	24	14,400,000	34,000	3	1,224,000	40,000	3	1,440,000
生活課		73			73			9	
生活課長	100,000	2	2,400,000		2	1,920,000			0
寮長	80,000	5	4,800,000		5	4,200,000			0
生活支援員	50,000	66	39,600,000	34,000	9	3,672,000	40,000	9	4,320,000
地域支援課		18			18			1	
地域支援課長	100,000	1	1,200,000		1	960,000			0
課長補佐	80,000	1	960,000		1	840,000			0
生活支援員	50,000	12	7,200,000	34,000	1	408,000	40,000	1	480,000
ケースワーカー	50,000	2	1,200,000		2	1,200,000			0
心理担当	50,000	2	1,200,000		2	1,200,000			0
合計	81,840,000		6,040,800	78,480,000		7,200,000	85,680,000		

<人件費内訳> 下記の「職員俸給」「賞与」「定期昇給分」の合計額と様式4の「支出」の「人件費」の数字に一致

職名等	職員俸給				賞与							
	常勤職員(月額)	人数	年間金額	非常勤職員(月額)	人数	年間金額	常勤職員(月額)	人数	年間金額	非常勤職員(月額)	人数	年間金額
園長	500,000	1	6,000,000			0	560,000	1	2,324,000			0
副園長												
管理課		5			2			5			2	
管理課長	320,000	1	3,840,000				400,000	1	1,660,000			0
事務員	220,000	3	7,920,000	160,000	2	3,840,000	260,000	3	3,237,000	120,000	2	444,000
管理栄養士	220,000	1	2,640,000				260,000	1	1,079,000			0
調理員												
生活支援部		118			10			118			10	
生活支援部長	450,000	1	5,400,000				500,000	1	2,075,000			0
児童課		26						26				
児童課長	340,000	1	4,080,000				400,000	1	1,660,000			0
寮長	320,000	1	3,840,000				350,000	1	1,452,500			0
児童指導員	260,000	24	74,880,000	160,000	3	5,760,000	280,000	24	27,888,000	120,000	3	666,000
生活課		73			9			73			9	
生活課長	340,000	2	8,160,000				400,000	2	3,320,000			0
寮長	320,000	5	19,200,000				350,000	5	7,262,500			0
生活支援員	260,000	66	205,920,000	160,000	9	17,280,000	280,000	66	76,692,000	120,000	9	1,998,000
地域支援課		18			1			18			1	
地域支援課長	380,000	1	4,560,000				400,000	1	1,660,000			0
課長補佐	320,000	1	3,840,000				350,000	1	1,452,500			0
生活支援員	260,000	12	37,440,000	160,000	1	1,920,000	280,000	12	13,944,000	120,000	1	222,000
ケースワーカー	260,000	2	6,240,000				280,000	2	2,324,000			0
心理担当	260,000	2	6,240,000				280,000	2	2,324,000			0
合計			429,000,000						153,684,500			

※定期昇給分 年間 11,970,000

