

みうら えん  
三浦しらとり園

じぎょうけいかくしょ  
事業計画書

れいわ ねんど  
(令和5～9年度)

しゃかいふくしほうじんせいわかい  
社会福祉法人清和会

れいわ ねん がつ  
令和4年3月

【神奈川県より閲覧上の注意について】

この書類は、指定管理者の選定過程の透明性を確保し、また、県民の方々等に施設の運営方針等をご理解いただくために公表しているものです。

事業計画書の著作権は、著作権法にもとづき指定管理者に帰属しており、著作権法上認められた場合を除き、指定管理者に無断で複製・転用することはできません。



じぎょうけいかくしょ  
事業計画書

みうら えん  
(三浦しらとり園)

ほうじん めいしょう 法人の名称	しゃかいふくしほうじん せいわかい 社会福祉法人 清和会
だいひょうしゃ しめい 代表者の氏名	りじちょう あさい かずし 理事長 浅井 一志
しんせいしゃ しゅ 申請者の主たる じぎょうしょ しょざいち 事業所の所在地	〒247-0073 かながわけんかまくらしうえき ばんち 神奈川県鎌倉市植木18番地
でん わ ばん ごう 電話番号	0467-46-4891
FAX ばん ごう 番号	0467-46-6541
メールアドレス	<a href="mailto:seiwakai@sirius.ocn.ne.jp">seiwakai@sirius.ocn.ne.jp</a>
たん どう しゃ めい 担当者名	みうら えん しせつちよう あさい しげゆき 三浦しらとり園 施設長 浅井 茂幸

# 目次

## I サービスの向上

- 1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等
  - (1) ガバナンスの具体的なあり方（組織による管理体制）・・・・・・・・・・・・・01
  - (2) ガバナンスの具体的なあり方（外部によるチェック機能）・・・・・・・・・・・・・08
  
- 2 施設の維持管理
  - (3) 施設設備及び物品の維持管理能力・・・・・・・・・・・・・10
  
- 3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金
  - (4) 当事者目線に立った支援の具体的な内容・・・・・・・・・・・・・12
  
- 4 事故防止等安全管理
  - (5) 日常の安全管理・・・・・・・・・・・・・31
  - (6) 緊急時の対応・・・・・・・・・・・・・35
  
- 5 地域と連携した魅力ある施設づくり
  - (7) 地域の拠点施設としての考え方・・・・・・・・・・・・・38
  - (8) 地域貢献・・・・・・・・・・・・・39

## II 管理経費の節減等

### 6 節減努力等

- (9) 節減努力等 . . . . . 43

## III 団体の業務遂行能力

### 7 人的な能力、執行体制

- (10) 執行体制 . . . . . 43

- (11) 人材育成の考え方 . . . . . 45

### 8 財政的な能力

- (12) 財務状況 . . . . . 51

### 9 コンプライアンス、社会貢献

- (13) コンプライアンス . . . . . 53

### 10 事故・不祥事への対応、個人情報保護

- (14) 事故・不祥事の説明責任 (外部への情報発信) . . . . . 58

### 11 これまでの実績

- (15) これまでの管理運営状況等 . . . . . 59



# I サービスの向上

## 1 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

### (1) ガバナンスの具体的なあり方（組織による管理体制）

#### ア 運営方針に「当事者目線の障がい福祉」に基づく支援や施設運営の考え方が

反映され、全職員による実践方法が示されているか。

三浦しらとり園の運営方針につきましては、「運営理念」として、

- ① 一人ひとりの意思を尊重します。
  - ② 一人ひとり豊かな生活を実現するように努めます。
  - ③ 一人ひとりよりよい地域での生活をめざします。
- の3本の柱を立てており、第二期も継続します。

①は、日常生活では、本人の選択できる機会を増やして、様々な体験や見学等の機会を増やし、「意思決定支援」の重要性を認識して、利用者の意思に基づいた支援を行っていきます。

②は、三浦しらとり園の建物は昭和58年に整備され、築39年となり老朽化しています。今後、居住環境の整備のために施設規模の縮小が求められています。すでに生活している利用者に対しては、最大限のQOLの向上を図っていくことや、在宅の短期入所などの受け入れについても、よりよい環境等の中で受け入れて生活できるように工夫をこらしていきます。

③は、三浦しらとり園は地域生活に移行するための「通過型」施設として、在宅生活が困難になった方たちを受け入れて、地域の関係機関や事業所等と連携して、地域への生活移行を推進していくことを目指していきます。

また、園の「基本方針」については、以下の通りとしており、第二期も継続していきます。

- 利用者の人権尊重を基本とした支援を推進していきます。
- 地域の関係事業所等との連携を図りながら、利用者の意思決定支援と併せて家族や後見人の希望に配慮した個別支援計画を策定し着実に実施していきます。
- 利用者が現在暮らしている生活環境に十分配慮して、地域との交流を積極的に行っていきます。
- 福祉サービス提供の拠点施設として在宅生活を支援し、地域社会と連携して地域の支援力の向上を目指します（地域拠点の役割）。
- 職員の資質向上を図り、次世代を担う人材の育成を図るために研修機能を強化していきます。

さらに、園独自に「職員行動指針（別紙1）」を以下の通り定めていますが、第二期も継続していきます。

- 利用者とのコミュニケーションを豊かにするとともに、障害者への虐待や差別の禁止など利用者の人権を尊重します。
- 明るく活き活きとした風通しの良い職場づくりを推進します。
- 利用者やそのご家族、後見人等からの要望や苦情等に対し真摯に取り組みます。
- 個人情報保護と情報管理を徹底します。
- 職務上知り得た秘密を洩らしません。

これらの内容は、全職員が実践するように、新任研修等で周知するとともに、「職員行動指針」は、パソコン上のよく使われる場所に常に掲示していきます。

イ 運営方針に則った、明確な管理体制や現実的かつ実効性のある内部統制の仕組みの構築が図られるか。



三浦しらとり園では、各セクション単位による会議（寮会議・地域支援会議等）と、各種委員会（人権委員会、リスクマネジメント委員会、保健食生活委員会、研修広報委員会等）を設置しています。

各寮会議などから、課題となることや検討が必要なものについては、上位会議に上げて検討します。また上位会議の考え方・決定事項等は、各セクション会議などに伝えられ全員に周知します。

上位会議としては、支援部だけによる支援部会議と、管理課や診療所も含めた運営会議（意思決定機関）がありますが、運営会議開催の前には、施設長を含めた部課長会議（幹部会議）を開催し、人権尊重やコンプライアンスの考え方に基づいて、会議を開き幹部の考え方の意思統一を図っています。

運営会議で、人権の尊重や虐待防止、身体拘束廃止などの重要な内容は施設長から強く発信し、各セクション・委員会での方針の方向性を打ち出し、ガバナンスの強化を図っています。これらのことは第二期も引き続き継続していきます。

法人の監事監査や第三者評価、苦情解決事業、オンブズパーソン活動についても積極的に取り組み、広報誌などによる情報発信を積極的に行い、運営の透明性について確保していきます。

## ウ 専門性に裏付けられた組織体制の構築が図られるか。

三浦しらとり園については、専門職種としては、①生活支援員、②心理士、③理学療法士、④強度行動障害専任職員、⑤ケースワーカー、⑥相談支援専門員（指定管理外事業）、⑦医師、⑧看護師、⑨歯科衛生士、⑩管理栄養士等がいて、たとえば、摂食嚥下チームなど多職種が連携して、それぞれの専門性を発揮してチームで支援を行っています。

各種委員会においては、委員会として必要な専門職が参加することにしており、専門性を重視した組織体制となっています。

また、職員は、新任職員・2～5年目職員・中堅職員・リーダー職員(主任、班長、寮長、上席)・部課長等の管理者による幹部研修を実施しています。

職員の階層別の体系化を図って研修を実施し、各層で受講しなければならない研修を定めており、必要な専門性を学べる体制を構築しています。

さらに、強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)を主催し、自閉症児者への専門支援、強度行動障害を有する利用児者への支援における県下の障がい関係職員の人材育成を年3回行っています。強度行動障害専門職員、心理士、ケースワーカーらのチームによって、在宅や民間施設、学校等での支援の難しい方々に対して、市や施設、学校などからの要請を受けてコンサルテーション等の支援を実施しています。

これらについては、引き続き専門性のある組織体制を維持していきます。



強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)の様子



課長研修の様子

エ 虐待事案や不祥事等が発生した場合、速やかに改善する組織構造となっている。

三浦しらとり園として「虐待防止マニュアル」を作成し、虐待事案があった場合の対応について定めており、マニュアルに基づいて速やかに対応することと

しています。当園では、過去に呼称などの利用者への不適切な支援はありましたが、虐待事案や不祥事等の事案はありませんでした。

しかし、市や町などへの虐待通報や相談等を行った場合、あるいは虐待通報をされた場合には、市町の調査に協力し、調査結果が出たら、すみやかに第三者を含めた検証委員会を設置し、支援の検証をすることとします。

また、虐待防止委員会が令和4年4月から義務化されるため、令和3年度は園単独で設置して運営していましたが、令和4年度から法人として共通の虐待防止委員会を設置します。

身体拘束判定会議（身体拘束適正化委員会）については、令和3年4月より設置し適切に運営を行い、令和3年9月には、身体拘束をする利用者がゼロとなっています。第二期以降も身体拘束によらない支援を推進していきます。

虐待防止及び身体拘束や行動制限の防止については、今までも職員研修を実施してきました。令和4年度からは義務化されますが、引き続き研修を実施していきます。

オ 組織として自らの支援を常に見直し、検証していく体制の構築が図られるか。

全職員を対象に年1回、「職員アンケート」を実施して、自らの支援を振り返る機会を設け、結果については、運営会議に報告し、改善の必要な事柄などについて各セクションで話し合いを行っており、第二期も継続していきます。

また、当事者目線の支援を推進していくためには、現場だけに任せては成り立たないと考えます。利用者一人ひとりの願いや希望を実現させるためには、園内においても様々な関係者や専門職の立場からの議論を重ねることで、本人の生活の質の向上に向けた支援が行われます。生活支援部会議内に利用者援助

ほうしんけんとうかいぎ もう ほうこうせい えんぜんたい かくにん こべつ たしよくしゅ  
方針検討会議を設け、方向性を園全体で確認しながらも、個別には多職種による  
カンファレンスを重ね、支援の見直し・検証を行っていきます。

カ 利用者・利用者家族の意見が組織運営に反映される体制の構築が図られるか。

かながわけん していかんりしせつ りようしゃ まんぞくどちょうさ じっし  
神奈川県では、指定管理施設のモニタリングとして利用者の満足度調査を実施  
してきましたが、従来は利用者の意思を確認できないとして、ご家族へのアンケ  
ートを行って対応してきました。

しかし、利用者の意思を尊重する意思決定支援の考えに基づいて、令和3年度  
より利用者本人に対する満足度調査を園全体で実施しています。この満足度調査  
を、園の運営にも反映させ、これからも必要な改善を加えていきます。

また、ご家族や後見人に対する満足度調査については、引き続き実施し、園での  
職員対応や支援についてアンケートを行い、運営に反映させていきます。上記  
以外には、①園に直接伝える、②意見箱（声のポスト）に投書する、③話そう会  
（利用者本人活動）の場で伝える、④オンブズパーソンに相談する、⑤苦情解決第  
三者委員に相談する、⑥かながわ福祉サービス運営適正化委員会に相談する（ポ  
スターの掲示・重要事項説明書への記載）などがあり、それぞれ真摯に対応してい  
きます。



こえ えんない しよせっち  
声のポストは園内に3か所設置



げんかん だいさんしやいいん  
玄関には、第三者委員、オンブズパーソン、

うんえいてきせいかいいんかい けいじ  
運営適正化委員会について掲示

キ 利用者<sup>りようしゃ</sup>を直接<sup>ちよくせつ</sup>支援<sup>しえん</sup>する現場<sup>げんば</sup>の職員<sup>しよくいん</sup>の労働<sup>ろうどう</sup>環境<sup>かんきょう</sup>が適法<sup>てきほう</sup>に維持<sup>いじ</sup>される体制<sup>たいせい</sup>の構築<sup>こう</sup>が図<sup>ちく</sup>られるか。

三浦<sup>みうら</sup>しらとり園<sup>えん</sup>は、利用者<sup>りようしゃ</sup>支援<sup>しえん</sup>が業務<sup>ぎょうむ</sup>の中心<sup>ちゅうしん</sup>となっており、超過<sup>ちょうか</sup>勤務<sup>きんむ</sup>などがどうしても発生<sup>はっせい</sup>しますが、36協定<sup>きやうてい</sup>に基づいて1日<sup>いち</sup>5時間<sup>じかん</sup>・月<sup>つき</sup>30時間<sup>じかん</sup>・年間<sup>ねんかん</sup>240時間<sup>じかん</sup>を上限<sup>じょうげん</sup>として時間外<sup>じかんがい</sup>勤務<sup>きんむ</sup>を課長<sup>かちょう</sup>等<sup>とう</sup>が管理<sup>かんり</sup>していて、特定<sup>とくてい</sup>の職員<sup>しよくいん</sup>に偏り<sup>かたよ</sup>が生<sup>しょう</sup>じないように職員<sup>しよくいん</sup>間のバランス<sup>ばらんす</sup>を取る<sup>と</sup>るように気<sup>き</sup>をつけて指導<sup>しどう</sup>しています。

また、各委員会<sup>かくいんかい</sup>や記録<sup>きろく</sup>などの工夫<sup>くふう</sup>により業務<sup>ぎょうむ</sup>が簡素化<sup>かんそか</sup>できるものについては、積極的に<sup>せっきよくてき</sup>業務<sup>ぎょうむ</sup>軽減<sup>けいげん</sup>を推奨<sup>すいしょう</sup>し、取り組み<sup>とく</sup>を進め<sup>すす</sup>ています。

毎月<sup>まいつき</sup>開催<sup>かいさい</sup>する衛生委員会<sup>えいせいいんかい</sup>では、労働<sup>ろうどう</sup>災害<sup>さいがい</sup>の発生<sup>はっせい</sup>状況<sup>じょうきょう</sup>等<sup>とう</sup>について話し合<sup>はな</sup>い、事故<sup>じこ</sup>のない職場<sup>しよくばか</sup>環境<sup>かんきょう</sup>の構築<sup>こう</sup>を図<sup>ちく</sup>っています。さらに、職員<sup>しよくいん</sup>に対しては、ストレス<sup>すたす</sup>チェック<sup>ちく</sup>などにより、ストレス<sup>ど</sup>度の高い<sup>たか</sup>職員<sup>しよくいん</sup>に対して精神科<sup>せいしんかい</sup>医師<sup>いし</sup>（嘱託<sup>しよくたく</sup>）や産業医<sup>さんぎょうい</sup>、施設<sup>しせつ</sup>長<sup>ちやう</sup>などによる面接<sup>めんせつ</sup>を推奨<sup>すいしょう</sup>（自由<sup>じゆう</sup>選択<sup>せんたく</sup>）し、職員<sup>しよくいん</sup>対象<sup>たいしょう</sup>の研修会<sup>けんしゅうかい</sup>を行<sup>おこな</sup>うなど、メンタルヘルス<sup>たいさく</sup>対策<sup>はか</sup>を図<sup>ちく</sup>っています。第二期<sup>だいき</sup>もこれらの取り組み<sup>とく</sup>を継続<sup>けいぞく</sup>するとともに、労働<sup>ろうどう</sup>基準<sup>きじゆん</sup>監督<sup>かんとく</sup>署<sup>しよ</sup>の調査<sup>ちやうさ</sup>などがあれば、積極的に<sup>せっきよくてき</sup>協力<sup>きやうりよく</sup>し、適切<sup>てきせつ</sup>な労働<sup>ろうどう</sup>環境<sup>かんきょう</sup>の整備<sup>せいび</sup>に努<sup>つと</sup>めていきます。



湘南病院<sup>しやうなんびやういん</sup>院長<sup>いんちやう</sup>によるメンタルヘルス<sup>けんしゅう</sup>研修

ク 業務<sup>ぎょうむ</sup>の一部<sup>いちぶ</sup>を委託<sup>いたく</sup>する場合<sup>ばあい</sup>に、業務<sup>ぎょうむ</sup>の選定<sup>せんてい</sup>に当た<sup>とう</sup>る配慮<sup>はいりよ</sup>がなされるか。

清和会<sup>せいわかい</sup>では、現在<sup>げんざい</sup>、施設<sup>しせつ</sup>管理<sup>かんり</sup>業務<sup>ぎょうむ</sup>及び<sup>およ</sup>給食<sup>きゅうしょく</sup>調理<sup>ちやうり</sup>業務<sup>ぎょうむ</sup>については、法人<sup>ほうじん</sup>全体<sup>ぜんたい</sup>の施設<sup>しせつ</sup>を対象<sup>たいしょう</sup>として業者<sup>ぎやうしゃ</sup>を選定<sup>せんてい</sup>して業務<sup>ぎょうむ</sup>の委託<sup>いたく</sup>を行<sup>おこな</sup>っています。



施設管理業務については、自家用電気設備点検保守、消防設備点検、受水槽の清掃など、専門的知識や資格の必要とされる業務、日常及び定期清掃業務、当直管理等の維持管理業務を委託し適切な運営が行われ、プロポーザル方式による選定がされています。

給食業務については、安全衛生管理及び調理員の確保や給食業務の運営の負担軽減を図るため、業務委託を行っています。

洗濯業務については、地元の社会福祉法人が運営する事業所に委託し、地域との連携を図り、障がい者雇用の場の確保に努めています。

診療所については、県立時代から社会福祉法人湘南福祉協会 湘南病院に業務委託し、利用者一人ひとりの身体症状や精神症状、疾病についてよく理解した医師及び看護師により医療業務を行い、支援部門と緊密に連携しながら、検査・入院・手術や健診など適切に実施され、安心した生活が確保されています。

第二期については、同様な考えに基づいて、委託業者の選定を行います。



三浦しらとり園診療所



給食業者「LEOC」

## (2) ガバナンスの具体的なあり方 (外部によるチェック機能)

### ア 意思決定機関から完全に独立した第三者による監視機能体制 (第三者委員会等)

の構築等、外部によるチェック機能を活用し、専門的な視点から支援を振り返り

検証することにより、サービスの質の向上が図られるか。

三浦しらとり園では、平成24年と平成28年に公益社団法人神奈川県社会福祉士会による「第三者評価」を受審し、支援等に対する客観的な評価をいただいています。引き続き、「第三者評価」を受審（5年間で2回）して、様々な指摘や評価を受ける中で、支援の振り返りを行っていきます。また、結果については公開し、運営の透明性を図っていきます。

また、苦情解決第三者委員やオンブズパーソン等からもご意見をいただく機会を設け、引き続きこれらの制度を活用する中で、日々の支援の検証を行い、サービスの向上に努めていきます。

イ 第三者委員、オンブズパーソン等が有効に機能するため、適切な要綱が策定されるなどの対応が図られるか。

オンブズパーソン活動については、三浦しらとり園は、横須賀三浦地域知的障害児・者オンブズパーソン活動の事務局を担っています。「規約」や「オンブズパーソン受け入れ実施要領」などを整備し、園としては、オンブズパーソンに年間10回の活動をしていただき、家族会との連携を図る中で、第三者の立場でご意見をいただいたり、利用者との話し合いの場や職員・ご家族との意見交換の場を設けています。

苦情解決第三者委員活動については、法人としての規定を整備し、3名の委員に、園が受けた苦情について報告し、アドバイスをいただいています。これらの活動については、今後も継続していきます。

ウ 内部及び外部によるチェック機能の体系図が明らかになるよう図られるか。

チェック機能の体系図については、(別紙2)のとおり考えています。

- 内部チェック機能～虐待防止委員会、身体拘束判定会議、利用者満足度調査、  
職員アンケートなど

- 外部チェック機能～第三者評価、苦情解決第三者委員、オンブズパーソン、  
意見箱、ご家族・後見人へのアンケートなど

エ 障がい当事者、地域の方やボランティアなど広く様々な立場の第三者の視点を  
取り入れ、その評価や意見を活かす仕組みの構築が図られるか。

園内には、「声のポスト」を設置し、園の運営に対して、無記名で広く意見を伺  
う仕組みがあります。当事者からの意見や要望、ご家族からの意見や苦情、園を  
利用した他事業所の職員やボランティアからの意見もあり、意見に対する対応に  
ついては、回答として園内に掲示し、内容によっては直接お話をしご理解を  
いただいています。

また、定期的開催している利用者の本人活動の会「話そう会」では、利用者か  
らの生の声を、施設長や栄養士、オンブズパーソンなどが直接聞き取り、内容を  
他の職員に周知して献立や行事に反映させるなど、日々の運営に生かしています。  
第二期についても、引き続き同様にして対応していきます。

## 2 施設の維持管理

### (3) 施設設備及び物品の維持管理能力

ア 利用者の安全を守る施設を維持する体制の構築が図られるか。

利用者の安全・安心な生活環境を維持するため、効率的かつ効果的な管理体制  
を構築する必要があります。三浦しらとり園では、施設管理業務を委託していま  
すが、業者の担当者が週2回園内を巡視して施設や設備に不具合な箇所がない  
かの点検を行い、軽微なものはその場で速やかに修理をしています。



建物が老朽化しているため、修理箇所は多いのですが、このような日常的な定期点検と、現場の職員からの修理報告により、修繕や交換を検討すべき案件が発生した場合には、部課長会議（幹部会議）で検討し、必要に応じて県への相談・調整を図って対応しています。

築39年となり、老朽化が進む施設の維持管理には、できるだけ経費をかけずに施設機能の維持を図っていくため、計画的な修繕や居住環境の改修を行っていくように努めていきます。

イ 警備業務、保守点検業務、受付業務、清掃業務などについて、責任の所在が明確な実施方針が定められるか。

警備業務、保守点検業務、清掃業務については、法人が契約した業者に業務委託をしています。当該業務については、今後も現場責任者の選任及び損害賠償責任を委託契約書に明記して、責任の所在を明確にしていきます。

ウ 介護用品や設備の適切な維持が図られるか。

○ 利用者の高齢化に伴う状態像の変化や病状の悪化などに伴い介護度も高くなっており、50歳以上の利用者は全体の54%で、そのうち60歳以上の方は全体の20%となっています。

利用者の安全な生活と職員の介護負担の軽減を図るため、理学療法士と相談をしながら低床（電動ベッド）、車椅子等の介護用品や介護機器を購入しています。紙おむつなどの介護用品（日用品）については、園全体でまとめて管理し、月に1度在庫を確認し業者に発注しています。第二期についても継続していきます。

- 設備については、委託業者と建物維持管理業務の委託請負契約を締結し、定期的に点検・清掃等を行っています。老朽化も進んでおり、定期的なメンテナンスで劣化や異常、不具合を早期に発見し、計画的に修繕等を実施していくことで、安心安全な生活環境を守っていきます。

### 3 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

#### (4) 当事者目線に立った支援の具体的な内容

##### ア 意思の表出が困難であっても、利用者のことを理解するためのアセスメント

の考え方や具体的な実施方法が示されているか。

まず、利用者一人ひとりには、それぞれに尊重されるべき意思があり、その表現の仕方も様々という理解のもと、私たち支援者は、しっかりと利用者の思いを汲み取り、利用者自らの意思が反映された生活を送れるように、意思決定支援を促進していく必要があります。

支援にあたっては、「あなたのことをもっと知りたい（アセスメント）」という基本的姿勢が前提にあることが大事になります。私たち支援者が良かれと思い、当事者の思いを先走って汲み取り（汲み取ったつもりで）支援をすると、利用者の意思表出をする機会を奪ってしまうことになりかねません。そうすると、とくに意思表出が苦手な方たちを益々受身にし、いわゆる「支援者目線の支援」となってしまいます。たとえ重度の障がいがあってもその人それぞれの方法で意思を表出しているとの前提に立ち、我々支援者が適切な技術を持ち、当事者自らの意思表出を根気強く待って、正しく意思を引き出していく必要があります。意思決定支援を進めるためには、本人のこれまで育ってきた環境や思い出に残っていること、また家族や友達との関係、さらには好きなことや苦手なことなど、

その人を知る手掛かりとなる情報を、本人のみならず本人に関わりのあるあらゆる方から収集する必要があります。本人のこれまでの生活の全体像を理解することは、本人の望みや願いを知る手掛かりとなります。

支援者は、利用者の普段の生活において、どのように意思の表出をするのか、言語だけでなく表情や感情、また行動から読み取れる意思について記録し、それを積み上げることで、根拠に基づいた支援が実現できると考えます。

意思決定支援によって確認された本人の望みや願いを支援者で共有し、それらを反映したサービス等利用計画や個別支援計画を作成し、本人に同意をいただいた上でサービスの提供を行います。個別支援計画の策定においてはサービス管理責任者が中心となり、本人の思いを汲み取り、本人に係る関係者並びに専門職の声と意思決定支援で蓄積した記録を基に計画の作成に努めます。日頃の支援で確認した利用者の反応は言葉だけにとどまらず、表情やしぐさなどあらゆる意思表出を観察することで、計画した支援内容がご本人にとってより良いものとなるように日々努めていきます。

また、定期的にサービス提供の結果をモニタリングし、適切に評価を行います。その際に、本人の生活の満足度を高めたかについて評価する視点が大切で、これらの評価の情報を記録（モニタリング票）に残すことで、さらに次の支援で意思決定が促進されると考えます。

利用者の満足度を評価する方法として、先に述べたモニタリング評価に加え、当園では令和3年度から新たに「利用者満足度調査（ハピネス・ステップ）」を実施しています。利用者一人ひとりの特性に配慮した聞き方で、言語だけでなく、文字や写真、カード、現物などその方にあった方法で、それぞれの思いを汲み取ることとしました。これら意思決定支援により聞き取った回答は単にアンケート結果と

するだけでなく、個別支援計画の作成にも活かし、当事者目線の支援につなげていきます。



令和3年度から新たに始めた利用者満足度調査(ハピネスステップ)の様子

園運営への障がい当事者の参加を含め、当事者目線に立った支援が実施計画として具体的に定められるか。

三浦しらとり園では、利用者の意見、要望、苦情等を広く集約し、それらの意見を日常生活や園運営に反映し、利用者の権利擁護と福祉サービスの向上を図っています。利用者が、意見等を表明する場としては、①園に直接伝える、②本人活動(話そう会)の場で伝える、③オンブズパーソンに相談する、④第三者委員に相談する、⑤声のポスト(意見箱)に投書する、⑥かながわ福祉サービス運営適正化委員会に相談するなどの方法があり、「三浦しらとり園利用者意見対応マニュアル」に定めています。このマニュアルを通じて、まずは職員が利用者からの意見を伺う方法を理解するとともに、その方法については利用者に周知していきます。

具体例として、食堂の壁紙が古く見栄えが悪いという児童の意見に対し、園の計画修繕の順位を繰り上げ早急に張り替えたことや、話そう会の中で、園のイベント(しらとり祭)に参加するだけでなく販売等の役割を担いたいという意見に対し、ジュース販売のコーナーを担当していただいたり、その他、毎日の食事

なか た 食べたいものを聞き取り、リクエストメニューや誕生日食、バイキング  
 とう ていきょう 等で提供したりと、りようしゃ いけん えん うんえい はんえい 園の運営に反映されています。りようしゃ かぞく  
 からの苦情に対する解決も大事ですが、それと同時に、りようしゃ どうじ 利用者の「〇〇がしたい」  
 という積極的な意見を園の運営に反映できるように、つねひごろ 常日頃からりようしゃ こえ みみ 利用者の声に耳  
 を傾け、かたむ かけ、サービスの質の向上をうけていきます。



りようしゃ いこう と い 利用者の意向を取り入れたバイキングメニュー

① ちよくせつしよくいんとう つた 直接職員等に伝える

かくりょう かく か 各寮・各課 (課長、寮長、担当者等) やくじょううけつたんとしや せいかつしえん ぶちょう 生活支援部長、  
 しせつちやう だれ 施設長) など誰にでもつた 伝えることができるように、りようしゃ しゅうち 利用者へ周知していきます。

② はな かい ほんにんかつどう つた 話そう会 (本人活動) で伝える

りようしゃ じしゆてき かつどう すいしん 利用者自主的な活動を推進するための、りようしゃ にんい さんか 参加できる話し合  
 いの場です。さんか 参加できない (したくない) りようしゃ 利用者については、あらかじめかく 各セク  
 ションで話し合われる内容についての意見をいけん うかが 伺い、「話そう会」の意見として  
 はんえい 反映させていただきます。はな あ 話し合いの内容はりようしゃ き 利用者が決めますが、おも にちちゆうかつどう 主に日中活動や  
 しょくじ えんないぎやうじ しょうらい 食事、園内行事、将来のことなどについてじゆう はな あ 自由に話し合っていただき、その内容  
 については、えん きやうゆう えん うんえい はんえい 園で共有し、園の運営に反映していきます。

③ オンブズパーソンにそうだん 相談する

三浦しらとり園は、「横須賀・三浦地区知的障害児・者施設オンブズパーソン活動」に参加しており、利用者（家族）の相談に適切に応じるため、オンブズパーソンを受け入れています。オンブズパーソンによる施設利用者との交流や話し合いを通じて、利用者の意見や悩みを第三者の立場で受け止めていただき、必要に応じて施設に提言を行う等により、施設利用者の福祉サービスの向上を図ると共に、施設運営の透明性を高め、「開かれた施設」を目指していきます。

#### ④ 第三者委員へ相談する

利用者が職員に意見しにくい時には、オンブズパーソンの他に、第三者委員を介して伝えることもできます。当園（法人）では、3名の委員が選任されており、第三者の立場で利用者からの意見等を受け止めていただき、必要に応じて施設に提言を行っていただきます。第三者委員については、本館入口に氏名や顔写真、電話番号などを記載した内容を貼りだし、利用者にも周知していきます。

#### ⑤ 声のポスト（意見箱）

利用者（家族）から様々な意見を集めるために、本館受付横と各棟入り口の計3か所に意見用紙とともに、声のポストを設置します。意見等への迅速な対応を図るため、定期的（月1回を目安）に「声のポスト」の確認及び回収を行い、回収した意見等については速やかに改善策を協議し、サービス向上のために適切に対処します。なお、文字の記述が困難な利用者の「声のポスト」の活用に対しては、オンブズパーソン等の第三者の協力が得られるよう十分に配慮していきます。

#### ⑥ かながわ福祉サービス運営適正化委員会に相談する

利用者<sup>りようしゃ</sup>と園<sup>えん</sup>の話し<sup>はな</sup>合い<sup>あ</sup>で解決<sup>かいけつ</sup>ができ<sup>か</sup>なかつたり、事業所<sup>じぎょうしょ</sup>に伝え<sup>つた</sup>にくい意見<sup>いけん</sup>や不満<sup>ふまんどう</sup>等<sup>ら</sup>については、かながわ福祉<sup>ふくし</sup>サービス<sup>うんえいてきせいかい</sup>運営<sup>いんかい</sup>適正<sup>かつよう</sup>化<sup>か</sup>委員会<sup>いいんかい</sup>も活用<sup>かつよう</sup>していただける<sup>か</sup>よう、園<sup>えん</sup>の入り口<sup>い</sup>にポスター<sup>ぐち</sup>を貼<sup>は</sup>るなどして利用者<sup>りようしゃ</sup>に周知<sup>しゅうち</sup>していきます。

ウ 通過<sup>つうかがたしせつ</sup>型<sup>がた</sup>施設<sup>しせつ</sup>として、地域<sup>ちいき</sup>生活<sup>せいかつ</sup>が困難<sup>こんなん</sup>になった障<sup>しょう</sup>がい者<sup>しゃ</sup>を一時的<sup>いちじてき</sup>に受け入<sup>う</sup>れて、再び<sup>ふたたび</sup>地域<sup>ちいき</sup>に帰<sup>かえ</sup>れるようにするために、具体的<sup>ぐたいてき</sup>で実効<sup>じつこうせい</sup>性<sup>せい</sup>のある地域<sup>ちいき</sup>生活<sup>せいかつ</sup>移行<sup>いこう</sup>の取組<sup>とりぐみ</sup>が実施<sup>じっし</sup>されるか。

通過<sup>つうかがたしせつ</sup>型<sup>がた</sup>施設<sup>しせつ</sup>として、一時的<sup>いちじてき</sup>に地域<sup>ちいき</sup>生活<sup>せいかつ</sup>が困難<sup>こんなん</sup>になった方<sup>かた</sup>を、再び<sup>ふたたび</sup>地域<sup>ちいき</sup>に帰<sup>かえ</sup>れるように支援<sup>しえん</sup>するためには、入所<sup>にゅうしょ</sup>施設<sup>しせつ</sup>（職員<sup>しよくいん</sup>）の努力<sup>どりよく</sup>だけでは実現<sup>じつげん</sup>しません。本人<sup>ほんにん</sup>を取り巻<sup>と</sup>く関係<sup>かんけい</sup>者<sup>しゃ</sup>の協<sup>きょう</sup>力<sup>りき</sup>があつて初<sup>はじ</sup>めて実現<sup>じつげん</sup>すると考<sup>かんが</sup>えます。

もちろん地域<sup>ちいき</sup>の拠点<sup>きょてん</sup>施設<sup>しせつ</sup>としてセーフティネット<sup>せうていねっと</sup>としての役割<sup>やくわり</sup>は重要<sup>じゅうよう</sup>ですが、一番<sup>いちばん</sup>大切<sup>たいせつ</sup>なことは本人<sup>ほんにん</sup>の気持<sup>きもち</sup>です。「(家族<sup>かぞく</sup>の病<sup>びょう</sup>気<sup>き</sup>等<sup>どう</sup>) 今<sup>いま</sup>までの生活<sup>せいかつ</sup>ができなくな<sup>な</sup>ったから施設<sup>しせつ</sup>へ入所<sup>にゅうしょ</sup>」という安易<sup>あんい</sup>な考<sup>かんが</sup>えではなく、一義<sup>いちぎ</sup>的<sup>てき</sup>には施設<sup>しせつ</sup>で受け止<sup>と</sup>めつつも、本来<sup>ほんらい</sup>本人<sup>ほんにん</sup>が望<sup>のぞ</sup>む暮<sup>く</sup>らしを地域<sup>ちいき</sup>でどう支<sup>さ</sup>えていくかという視<sup>してん</sup>点<sup>だいじ</sup>が大事<sup>だいじ</sup>だと考<sup>かんが</sup>えます。

具体的<sup>ぐたいてき</sup>には、一時的<sup>いちじてき</sup>に三浦<sup>みうら</sup>しらとり園<sup>えん</sup>に入所<sup>にゅうしょ</sup>することになったとしても、本人<sup>ほんにん</sup>の望<sup>のぞ</sup>む生活<sup>せいかつ</sup>を本人<sup>ほんにん</sup>と関係<sup>かんけい</sup>者<sup>しゃ</sup>で確認<sup>かくにん</sup>し、その中<sup>なか</sup>で三浦<sup>みうら</sup>しらとり園<sup>えん</sup>に入所<sup>にゅうしょ</sup>する目的<sup>もくてき</sup>や期間<sup>きかん</sup>を明確<sup>めいかく</sup>にし、本人<sup>ほんにん</sup>に同意<sup>どうい</sup>をいただいた上<sup>うえ</sup>で支援<sup>しえん</sup>していきます。入所<sup>にゅうしょ</sup>することがゴール<sup>ごーる</sup>ではなく、その先<sup>さき</sup>の生活<sup>せいかつ</sup>を見据<sup>み</sup>えた支<sup>し</sup>援<sup>えん</sup>を実<sup>じつ</sup>践<sup>せん</sup>していきます。そのためには、入所<sup>にゅうしょ</sup>前<sup>まえ</sup>から関<sup>かか</sup>わつている関係<sup>かんけい</sup>者<sup>しゃ</sup>との共<sup>きょう</sup>通<sup>つう</sup>理<sup>り</sup>解<sup>かい</sup>が必要<sup>ひつよう</sup>で、サービ<sup>たんとく</sup>ス担<sup>たん</sup>当<sup>とう</sup>者<sup>しゃ</sup>会議<sup>かいぎ</sup>等<sup>ら</sup>で、しつかりと本人<sup>ほんにん</sup>の望<sup>のぞ</sup>む暮<sup>く</sup>らしを確<sup>かく</sup>認<sup>にん</sup>した上<sup>うえ</sup>で、チー<sup>ささ</sup>ムで支<sup>し</sup>え<sup>く</sup>る仕<sup>し</sup>組<sup>く</sup>みを作<sup>つく</sup>っていきます。

三浦しらとり園では、平成28年度より入所を有期限としています。入所が目的とならないようにご本人にも関係者にも明確に伝えていきます。地域資源が十分でない現状で、なかなかご本人の望む暮らしに向けて地域生活移行（地域に帰ること）が進んでいない現状もありますが、それでも以前とは違い、行政や相談支援事業所やこれまでに関わってきたサービス事業所等が連携し関わり続けることで、地域の中で支えていこうとする機運は高まりつつあります。地域に資源がないから仕方がないとあきらめるのではなく、本人の望む生活の実現に向けて、それぞれ何ができるかと関係者がプラスの視点で取り組んでいくことが必要です。

第一期指定管理期間の中で、障がい福祉の関係機関に留まらず、高齢施設協議会や地元の自治連合会等にも顔を出し、地域との関係を少しずつ築き上げてきました。これからは顔の見える関係から一歩前進し、当事者が望む地域での生活を協働して支える仕組みを考え実行していきます。



両親がコロナ陽性で、行き場のない横浜市

在住の利用者を自活訓練棟「ヴィラしらとり」

【地域移行の取組実践例】

<p>事例①</p>	<p>平成28年4月に、横須賀市内在住で、母に大怪我を負わせ自宅に戻ることが難しくなった方を緊急的に短期入所で受け入れる。その後、相談支援事業所主導で、当園以外の協力も得て地域で支える体制を作っていくことを確認。家族・行政を含む関係者で定期的にカンファレンスを開催。日中はもと利用していた生活介護事業所に移動支援を活用しながら通う。</p>
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>たじぎようしょ たいけんりよう けんがく かさ ほんとしご にっちゅうかよ 他事業所への体験利用やグループホームへの見学を重ね、半年後に日中通う</p> <p>せいかつかいごじぎようしょ うんえい いこう 生活介護事業所が運営するグループホームへ移行することができた。</p>
<p>じれい 事例②</p>	<p>へいせい ねん がつ よこはまし う い さき きょうどうどうしょうがい がいとう かれいじ 平成29年5月に、横浜市で受け入れ先のない強度行動障害に該当する過齡児</p> <p>ねん ゆうきげん たんきにゆうしょ う い さき きょうどうどうしょうがい がいとう かぞく ぎょうせい を1年の有期限で短期入所として受け入れる。最初の段階では家族と行政が</p> <p>ちゅうしん よこはましな い しせつけんがく たんきりよう つう いこうさき さが かんけいしゃ 中心となり、横浜市内の施設見学や短期利用を通じて移行先を探す。関係者</p> <p>ていきてき けいざく なか よこはましな い じぎようしょ たんき で定期的なケース会議を継続していく中で、横浜市内の事業所への（短期）</p> <p>にゆうしょ き いこう さい よこはましはつたつしょうがいしゃしえん きょうりょく 入所が決まる。移行の際には、横浜市発達障害者支援センターに協力いた</p> <p>だき ていねい ひ つ おこな だし、丁寧な引き継ぎを行った。</p>
<p>じれい 事例③</p>	<p>れいわがねんど けん じぎょうか ちいきせいかついこうすいしんじぎょう ちいきせいかつ 令和元年度から県で事業化された「地域生活移行推進事業」により地域生活</p> <p>いこう と く すず ちいきしげん み なか かんけいきかん 移行の取り組みを進めた。なかなか地域資源が見つからない中、関係機関が</p> <p>あつ かいぎ れんらくかいとう あし ほこ く かせ りかい きょうりょく もと 集まる会議や連絡会等に足を運び、繰り返し理解と協力を求める。その中</p> <p>こえ じぎょうしょ い しけつていしえん けっせい で声をかけていただいた事業所があり、そこから意思決定支援チームを結成</p> <p>ほんにん いこう かくにん けんがく たいけん かさ いこう し、本人の意向を確認しながら見学・体験を重ね、グループホームへの移行が</p> <p>じつげん にっちゅう ひ つづ どうえん りよう げんざい た せいかつかいご 実現する。日中は引き続き当園を利用していたが、現在は他の生活介護</p> <p>じぎょうしょ たいけん じっし ほんにん いこう かくにん にっちゅう ば けんとう 事業所への体験も実施しており、本人の意向を確認しながら日中の場の検討</p> <p>すず を進めている。</p>



【事例③】 ちいきせいかついこう とりくみ ひだり はつけんがく ようす みぎ いこうご つうしょ ようす  
地域生活移行の取組。左はGHへの初見学の様子。右は移行後GHからの通所の様子。

エ 利用者の人権侵害を防止する制度が構築され、強度行動障がいきょうどこうどうしやうの特性を理解

して、虐待ゼロぎやくたいや身体拘束しんたいこうそくによらない支援の実現しえんが図られるか。

身体拘束しんたいこうそくは、利用者りやうしやの生活せいかつの自由じゆうを制限せいげんするものであり、利用者りやうしやの尊厳そんげんある生活せいかつを阻むものと理解りかいしています。当園とうえんでは、利用者りやうしやの尊厳そんげんと主体性しゅたいせいを尊重そんちょうし、拘束こうそくを安易あんいに正当化せいとうかすることなく、職員一人ひとりしょくいんひとりの身体的・精神的しんたいてき弊害せいしんてきへいがいを理解りかいし、拘束こうそく廃止はいしに向けた意識いしきを持ち、身体拘束しんたいこうそくによらない当事者目線とうじしゃめせんの支援しえんを実践じっせんします。また、「身体拘束しんたいこうそくの廃止はいし」を最終目的さいしゅうもくてきと捉えるのではなく、利用者一人ひとりりやうしやひとりの人権じんけんを擁護ようごするとともに、個人こじんの尊厳そんげんを大切たいせつにして、持てる能力もを最大限のうりよくに発揮さいだいげんできるよう支援しえんし、利用者りやうしやのより豊かな生活ゆたや実りある生活せいかつを目指めざします。

三浦みうらしらとり園えんでは、利用者りやうしやの人権じんけんを擁護ようごするために、人権委員会じんけんいんかいを設置せっちしています。また、虐待ぎやくたいの未然防止みぜんぼうしや虐待事案発生時ぎやくたいじあんはっせいじの検証けんしょうや再発防止策さいはつぼうしさくの検討等けんとうとう、虐待防止ぎやくたいぼうしのための対策たいさくを検討けんとうする虐待防止委員会ぎやくたいぼうしいんかいを設置せっちしています。さらに委員会いいんかいの中には、身体拘束判定会議なかにんたいこうそくはんていかいぎを設け、身体拘束しんたいこうそくの適正化もを図てきせいかっています。

今後は、「身体拘束ゼロマニュアル」や「虐待防止対策マニュアル」の見直しを進めるとともに、「身体拘束適正化指針」を作成し周知することにより、園としての共通理解きょうつうりかいを深めていきます。

実績じっせきとしましては、第一期指定管理だいいちきしていかんりがスタートした平成23年度へいせいには、身体拘束しんたいこうそく該当者がいとうしやは40名めいいましたが、その後ご、身体拘束ゼロしんたいこうそくに向けた取組みむを促進とりくし、令和2年度れいわには身体拘束ゼロしんたいこうそくが実現ねんどしました。特に令和2年度れいわに実施ねんどした県の随時モニタリングじっしでは、トップダウンとボトムアップけん双方ずいじ方向けんからのアプローチそうほうこうの重要性じゅうようせいの助言じよげんをいただき、環境面かんきやうめんを含めた非代替性ふくとなる支援ひだいたいせいのアイデアしえんを園全体えんぜんたいで考えるかんがことができ、身体拘束ゼロしんたいこうそくに向けた取組みむが加速とりくしたと考かそくえています。

今後は園こんごだけでなく、県えんやオンブズパーソンけん、第三者委員だいさんしやいいんなど、外部がいぶからの助言じよげんや

チェックもいただきながら組織全体として体制を整え、「身体拘束によらない支援」を継続していきます。

利用者の人権侵害を防止する具体的な取り組みとしては、毎年、外部講師を招いての「人権研修」を年2回実施します。また、利用者への不適切な支援の未然防止を目的に全職員を対象に「職員自己評価アンケート」を実施していきます。結果については各セクションでしっかりと振り返りを行い、改善案等については利用者、家族へ公表していきます。

強度行動障がい者の特性理解については、県より強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）の委託を受けており、単なる研修運営にとどまらず、講師やファシリテーターとしても参加し理解に努めています。この基礎研修では、行動上にさまざまな課題が現れる方について、支援者目線で「困った人」と捉えるのではなく、当事者目線で「困っている人」と捉えることから始まります。強度行動障害の理解を深めると同時に、強度行動障害の状態にならない為の支援や状態の軽減に終始するのではなく、たとえ重度の障がいがあっても、地域で安心して豊かに暮らすことができるように支援していくよう努めていきます。

【強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）への法人としての関わり】

ねんど 年度	じむきょく 事務局	こうし 講師・ファシリテーター	じゅこうせい 受講生として参加
へいせい ねん ど してい 平成29年度（指定）	7人	8人	15人
へいせい ねん ど いたく 平成30年度（委託）	6人	9人	4人
へいせい ねん ど いたく 平成31年度（委託）	6人	11人	3人
れいわ ねん ど いたく 令和02年度（委託）	9人	4人	2人
れいわ ねん ど いたく 令和03年度（委託）	8人	9人	2人



令和3年度の開催は、新型コロナウイルス感染防止対策を講じ、講師・ファシリテーターのみが三浦しらとり園の体育館に集まり、受講生はオンライン

オ 被虐待経験を有する障がい児の特性を理解した支援の実現が図られるか。

三浦しらとり園に入所してくる児童には、被虐待経験(約75%が身体的虐待、ネグレクト、心理的虐待、性的虐待のいずれかを経験)、自閉症や自閉スペクトラム症(ASD)、注意・欠陥多動性症(ADHD)などの発達障害や愛着障害を併せ持つ児童が多くいます。また、当園に入所する理由が十分に理解できないままに家庭から切り離され、「何故施設で生活しなければならないのか」と不条理を感じている児童も少なくありません。さらに、知的障害に加え情緒面の問題に起因するコミュニケーションの困難さも抱えています。

そのような児童の障がい特性や心理面を理解するために、児童相談所からの情報提供資料や精神科医師の診断等を参考にしたり、当園の心理担当職員による面接やプレイセラピー、箱庭療法等によるアプローチ、児童相談所の親子支援チームによる家族関係再構築に向けたカンファレンス、学校との情報共有等を実施したりすることで、被虐待経験を有する児童の心のケアや、成人に向けての支援を進めていきます。

そのためには、まずは私たち支援者が児童との信頼関係をしっかりと築き、施設での生活でも「ありのままに受け容れられている」「自分は尊重されている」

と感じてもらえるような、安心できる環境づくりが大切と考えます。一方ハー  
ド面では、安定した大人(支援者)との信頼関係の構築においては、少人数で個室  
ユニット型のメリットが認知されつつあります。児童が安心できる居場所を作っ  
たり、穏やかな生活リズムを形成するためには、個室・ユニット型への転換も検討  
していく必要があると考えます。

また、最近の児童の入所の傾向として、児童養護施設や児童自立支援施設から  
の措置変更で入所してくる、いわゆる「狭間の児童」も多くいます。問題行動が  
多く、施設に適應できない児童もいる中で、施設種別を越えた連携も必要と感じ  
ています。具体的には、交流研修や合同研修会等を実施するなどして、社会的  
養護の必要な児童の広域的な支援連携も図っていきます。



臨床心理士による箱庭療法の様子

カ 定員規模の見直しを視野に入れた地域生活移行の取組を進めるとともに施設  
入所ニーズに適切に対応できるか。

第一期指定管理中では、法人で2か所のグループホームを新規設置し、入所  
利用児者の地域生活移行等を推進してきました。意思決定支援に基づき、利用者  
の望む暮らしの実現を図り、地域生活やよりより生活環境への移行を県や市、他  
の関係機関との連携を強化しながら推進していきます。

具体的には、横須賀市入所検討会議や横須賀市障害関係施設協議会、高齢施設協議会、グループホーム連絡会等に出席し、地域の関係機関と連携し、民間施設やグループホーム、高齢施設への見学や体験等を通じて、その方にあった生活の場を検討します。また、重度障がい者や過剰児の地域移行先としてのグループホームの建設に向けて法人として検討していきます。

新たな施設入所のニーズに対しては、入所の目的を本人及び関係者で確認した上で必要に応じて受け入れます。決して入所を目的とするのではなく、地域で再び生活できるための入所（通過型入所）と位置づけます。

【地域生活移行の取組】

		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
利用者数（各年度当初）		80	76	72	68	64
移行者数		4	4	4	4	4
想定移行先	GH	3	3	3	2	2
	高齢施設	1	1	1	2	2
	その他					
新規入所者数		随時（短期・有期限で受入れ）				
利用者数（各年度末）		76	72	68	64	60



平成26年8月開設



平成28年4月開設



## キ 地域の医療機関を活用するなど、地域とつながりのある生活を実現するための

法人独自の取組が示されているか。

利用者が地域とつながりのある生活を実現するには、施設内の生活だけに留まらず、職員も利用者も積極的に地域に出て、活動する場を広げていく必要があります。

診療所については、現在湘南病院に委託し、施設内に「三浦しらとり園診療所」が併設されています。利用者一人ひとりの特性や疾病を理解している看護師や精神科・外科・整形外科・内科・婦人科等の医師が日替わりで常駐しています。今後、診療実績の少ない診療科目については外部受診に切り替えるなど、費用対効果も考慮し見直しを検討していきませんが、これまでも専門の医療機関の受診や検査が必要なときなどは、地域のクリニック（整形外科・皮膚科・耳鼻科等）を利用している実績があります。地域の医療機関を利用することで、例えば、当園の児童が待合室でお年寄りに席を譲って褒められたり、逆に慣れない受診で落ち着かない利用者のために席を譲っていただくこともありました。地域では当たり前のつながりのある経験ができた良い例です。引き続き診療所と連携し利用者の健康管理を図るとともに、地域の医療も積極的に活用していきます。また、診療所による地域住民の診療につきましては、地元医師会や歯科医師会と調整を踏まえた上で検討していきます。

三浦しらとり園は余暇活動にも積極的に取り組んでいます。ボランティアにご協力いただき、近隣への散歩や喫茶店で軽食を楽しんだり、行きつけの美容院があったり、日中活動中の園外歩行では通り道にある介護デイサービス事業所が運営している喫茶に立ち寄るなど、地域との交流を進めています。また、ただ単に施設の外に出ることを目的とせず、本人の意向に沿った外出を企画し実行す

ることが大事だと考えます。例えば、電車が好きな利用者に対し、時間の限  
りいろいろな電車を乗り継ぐだけの外出を企画したりもしています。

地域とのつながりという点では、園で開催するイベントに地域の方を招待した  
り、近隣のコンビニエンスストアでの買い物やレストラン等での食事を通じて  
地域の方にも利用者を知っていただく機会を持つことも大切です。

日中活動においては歩行やドライブを通じて地域とのつながりを意識し、イベ  
ントを実施する際は町内の方々にご案内のチラシを配る等で交流を持っていま  
す。近年、園の周辺には日中支援をしている生活介護事業所や作業所等もでき  
始めたことで、日中活動の外部事業所の活用について検討をはじめ、今後は入所  
施設内で活動を完結するのではなく、地域の他事業所への通所などを目指してい  
くことで、更なる地域交流を進めていきます。また、介護デイサービス事業所の  
活用や、他事業所とコラボレーションした活動、逆に在宅や他事業所で日中の  
支援に困っているケースなどを、強度行動障害専任や心理士、理学療法士等、  
三浦しらとり園の専門性を活かした日中支援（生活介護）を利用させていただくな  
ど、相互利用ができればと考えています。引き続き、施設外での利用者の居場所  
や活動場所を増やし、地域とつながりを持ちながら、自立した生活の実現を目指  
していきます。



三浦しらとり園の児童行きつけの美容院  
「フィールモード」



散歩途中に利用している介護デイサービス  
事業所が運営する喫茶「ハッピーマウス」



ク 指定期間の終了又は指定の取消しにより、指定管理者が交代となった場合に、利用者支援業務を次期指定管理者に円滑に引き継ぐための方法が示されているか。

三浦しらとり園が、他の法人等に引き継ぐことになりましたら、新しい法人職員だけで運営するのは、何よりも利用者にご迷惑をかけることとなります。そうならないためにも、現在三浦しらとり園で働いている当法人の職員から積極的に希望者を募り、新しく運営する法人等に採用していただくよう推薦します。

また、具体的な引き継ぎ方法としましては、書類による引き継ぎの他、次期指定管理者となる職員を前年度に受け入れて、実際に一緒に直接支援を行いながら丁寧引き継ぐなどして、利用者には不利益を与えないようにします。

ケ より多くの利用を得るための事業の実施方針があり、それを踏まえた事業内容か。

これまでに、地域のニーズにこたえるために、施設入所支援だけでなく、短期入所や日中一時の受け入れを積極的に行ってきました。これまでの実績は下表のとおりです。ここ数年は減少傾向にありますが、第一期指定管理スタート初年度と比べて大幅に増加してきたことが分かります。

ここ最近の減少は、新型コロナウイルス感染拡大防止による自粛と、利用者の個室ニーズの高まりなどにより、一部の寮で個室が必要な短期利用者の利用の見合わせ等の影響が挙げられます。県の緊急事態宣言中は可能な限りの自粛をお願いしましたが、県の発出した通知により、強い使命感を持って本人（家族）のニーズに応えるように努めてきました。

また、令和3年度には、介護者のコロナ感染により緊急的に一時保護が必要な在宅の障がい者を当園で受け入れた実績もあります。この方は、横須賀・三浦地区

の方ではありませんでしたが、今後も必要ならば圏域を越えての受け入れも行っていきます。

今後も、本人のニーズに加えて、介護者（家族）の高齢化に伴うレスパイトや介護者の入院治療などによる利用も増加していくことが予想されます。しかしこれらのニーズに全て当園だけで応えることは難しいため、他機関や他事業所にも協力いただきながら、カンファレンス等で情報共有を図りながら地域で連携して対応していき、引き続き在宅支援の拠点的な役割を果たしていきます。

【短期入所・日中一時の利用状況】

ねんど 年度	へいせい ねんど 平成23年度	へいせい ねんど 平成24年度	へいせい ねんど 平成25年度	へいせい ねんど 平成26年度	へいせい ねんど 平成27年度	へいせい ねんど 平成28年度
たんき 短期	2,245件	2,407件	2,553件	3,178件	3,178件	3,412件
にっちゅう 日中	1,349件	1,297件	1,261件	1,254件	1,390件	1,431件
ねんど 年度	へいせい ねんど 平成29年度	へいせい ねんど 平成30年度	へいせい ねんど 平成31年度	れいわ ねんど 令和2年度	れいわ ねんど 令和3年度	れいわ ねんど 令和4年度
たんき 短期	4,487件	4,757件	4,360件	3,379件		—
にっちゅう 日中	1,141件	1,064件	858件	855件		

コ 施設で実施した当事者目線の支援の取組について広報・PR活動等が実施されるか。

三浦しらとり園には、前身の長沢学園時代から58年続いている広報誌「しら鳥」が存在し、年4回のペースで発行しています。これまでも当事者目線の支援に関連する意思決定支援の実践や研修等の取組みについて、誌面を通じて広くPRしてきました。また、当法人のホームページに加え、令和3年11月には、横須賀市内にある障害関係施設で、共同で開設したホームページもありますので、「広報

しら鳥」や本人・家族向けに隔月で発行している「園だより」等と合わせて地域に  
向けた広報・PR活動を積極的に行っています。

令和2年度に実施された「障害者支援施設における利用者目線の支援推進検討  
部会」の委員によるヒアリングの見解では、毎年園内で実施している「実践報告会」  
が評価されました。支援の実践経過や内容を文章化して取りまとめるということ  
は、それまでの支援を振り返り、関係者で共有し、次の取り組みに繋げていくた  
めの大変貴重な機会と考えています。当園で実践する支援の取り組みについての  
報告は、園内に留まることなく、神奈川県知的障害団体連合会が主催する県レベ  
ルの実践報告にも積極的に参加し発表しており、今後も継続していきます。

まずは、当事者目線の支援の取り組みを施設で積極的に推進していくことが  
前提となりますが、その実践については他の関係者にも広くPRしていきます。



三浦しらとり園も会員の「横須賀市障害関係



園内実践報告会の様子

施設協議会」で立ち上げたホームページ

## サ 施設の特性に応じて、手話言語条例に対応するか。

平成27年4月1日に施行された「神奈川県手話言語条例」の基本理念にあります  
とおおり、まずは私たち支援者が、ろう者とうろう者以外の者が相互に、その人の人格  
と個性を尊重し合いながら共生することのできる地域社会の実現のために、  
意思疎通や情報の取得又は利用の手段として必要な言語であることを理解しま  
す。

また第7条にあるとおり、基本理念に則り、ろう者に対してサービスを提供するとき、又はろう者を雇用するときは、手話の使用に関して配慮するよう努めます。

具体的な例として、県からの委託を受けて実施している「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」の募集案内には、手話通訳者や介助犬、車いす等、受講する上で必要な配慮をあらかじめ確認しており、引き続き必要に応じて合理的な配慮を行っていきます。

## シ 施設の特性をより効果的に活かすための自主事業はあるか。

当法人では、平成26年から自主事業として特定相談支援事業及び障害児相談支援事業を実施しています。利用者が、その有する能力及び特性に応じ、自立した日常生活又は社会生活が営むことができるよう、当該利用者の身体その他の状況及びその置かれている環境に応じて、利用者又は障害児の保護者の選択に基づき、適切な障害福祉サービス等が、多様な事業者から総合的かつ効率的に提供されるよう相談し、サービス等利用計画作成等の援助を適切に行います。

事業の実施に当たっては、利用者の意思及び人格を尊重して、常に利用者の立場に立ったサービスの提供に努めます。また、地域との結び付きを重視し、市町村、他の障害福祉サービス事業者その他の保健医療サービス及び福祉サービスを提供する支援関係者との連携に努めていきます。

## ス 利用料金の設定、減免の考え方はあるか。

利用料金につきましては、三浦しらとり園条例第10条及び別表に掲げる額を、関係法令の規定に基づき設定し、適切に徴収します。また、納付すべき者の生活状態その他から特に必要があると認めるときは、利用料金を減免します。

## 4 事故防止等安全管理

### (5) 日常時の安全管理

ア 日常支援における利用者の安全確保と事故防止のための仕組みの構築が図られるか。

日常生活の中で、利用者に「安全・安心」に生活していただくためには、安全管理体制の整備と職員の共通理解が必要と考えます。三浦しらとり園では、日常生活での支援に関する各種マニュアルを整備し、園全体の共通理解として全職員に周知しています。特に新規採用職員には、入職前の研修や入職後のオリエンテーションでマニュアル等について必ず周知しています。

- ・健康管理マニュアル
- ・与薬支援マニュアル
- ・食事支援マニュアル
- ・入浴支援マニュアル
- ・夜勤業務マニュアル
- ・夜間対応マニュアルなど

各マニュアルに記載されている内容は、園で共通すべき基本的事項の理解になりますが、利用者一人ひとりにより安全確保の視点も異なります。そこについては、各セクション（寮や班）で年度ごとに業務マニュアルを作成しており、個別の配慮（安全管理）に応じた支援が行なえるようにしています。

また、マニュアルの整備だけでなく、各種マニュアルに応じた研修も実施しています。例えば「食事支援研修」では、実際に職員が食事介助を受けたり、様々な食事形態やトロミを食べてみたりと、利用者目線に立った体験型研修を実施しています。これらの研修を受けることにより、より実体験に基づいて安全管理の重要性を感じることができ、当事者目線に立った支援が可能となります。これらのことは、第二期においても継続していきます。

事故防止のための仕組みとして、三浦しらとり園では、リスクマネジメントシステムを中心とする危機管理体制を整え、事故防止に努めているところです。最近では利用者の高齢化が課題となっており、利用者の障害特性も合わせて不測の事故の発生は今後も予測されます。当園では事故防止に努めながらも、予測される事故に対し、迅速かつ的確な対応を確保するために必要な事項をまとめた「事故対応マニュアル」を作成しています。このマニュアルは、事故が発生した場合に、その被害を最小限に食い止め、その後の的確な対応策を確保するための指針となるもので、三浦しらとり園に関わるすべての職員が共通理解しており、今後も継続していきます。



職員対象のトロミ試食研修



体験型食事支援研修

## イ 日常的なリスクマネジメントが図られるか。

三浦しらとり園では、安全・安心な利用者支援を提供するための方策の一つとして、インシデント報告の活用を進めています。インシデント報告とは、事故には至らなかったものの、状況により事故になる恐れのある事例や何らかの対策を講じなければ事故に繋がる事例、いわゆる「ヒヤリ・ハッとした」事例を報告するものです。

この取組みは、リスクマネジメント委員会が中心となり、各セクションから集まったインシデント報告を集計し、具体的な職員の動きや利用者特性の傾向を

明確にし、支援の着眼点を見出します(分析します)。さらに分析した結果を園全体で共有することで、他セクションの出来事も我が事として捉え、園全体で事故防止につなげていくことができるものです。緊急度の高いインシデント報告があった際には、リスクマネジメント通信を発行し、全園に情報提供と注意喚起を促します。また、利用者や家族に向けたリスクマネジメント通信を定期的(年4回)に発行することにより、園で実践しているリスクマネジメントについてご理解をいただいています。

さらに、近年は利用者の高齢化に伴う筋力低下など転倒事故が増加傾向にあるため、診療所と連携して「転倒・転落アセスメントシート」の活用重点を置いています。具体的には半年ごとに全利用者の転倒・転落に関するアセスメントを実施し、その結果を各セクションで集計し、園全体で確認しています。リスクの高い利用者には個別に「転倒・転落防止計画」を作成し、未然に事故防止に繋がられるよう環境を整えながら活用をしており、これらの取組みは今後も継続していきます。

【インシデント報告件数】

ねんど 年度	へいせい ねんど 平成23年度	へいせい ねんど 平成24年度	へいせい ねんど 平成25年度	へいせい ねんど 平成26年度	へいせい ねんど 平成27年度	へいせい ねんど 平成28年度
けんすう 件数	2,107件	2,131件	1,772件	1,574件	1,250件	1,248件
ねんど 年度	へいせい ねんど 平成29年度	へいせい ねんど 平成30年度	へいせい ねんど 平成31年度	れいわ ねんど 令和2年度	れいわ ねんど 令和3年度	れいわ ねんど 令和4年度
けんすう 件数	1,328件	1,235件	1,154件	1,174件		—

せいじん じどうごうけい  
※成人・児童合計

ウ ウイルス等感染症拡大防止の取組が図られているか。

新型コロナウイルスをはじめ、インフルエンザ、水疱瘡や麻疹、O157等感染症について高齢利用者が多く在籍、また学齢児への感染が懸念される当園においては集団生活をしていく上で感染拡大防止は必須の取組みと認識しています。

三浦しらとり園では、診療所の助言のもと感染症対策マニュアルを作成し整備しています。このマニュアルでは、当園で感染症が発生した場合の対応について疾病ごとの標準的な対策を定めています。感染症拡大防止には、早期発見が非常に重要になります。職員が利用者等の感染症の症状を見逃さないために、疾病ごとに特徴、隔離や消毒などの、生活上の留意点もまとめてあります。感染症の発生や疑いがあった場合は、スピーディーかつ統一的な対応が可能となりますので、本マニュアルを活用しながら感染拡大防止に努めます。また、ノロウイルスなど感染性胃腸炎等の対策として、診療所の協力を得ながら、吐しゃ物処理や消毒方法についての研修を随時実施していきます。

令和2年から続く新型コロナウイルスの全国的感染拡大に対応するために、感染症対策委員会を月に一回開催します。また必要に応じて臨時にも開催し、診療所の医師や看護師にも参加いただき、その時の感染状況を鑑みながら対応の検討を行っていきます。

感染防止対策としては、日頃の検温や手洗い、換気等の徹底に加え、令和3年度には、診療所の看護師の協力のもと、陽性者が発生した場合を想定してのガウンテクニックや寮内ごとのゾーニングのシミュレーションを実施しました。また、保健所や診療所と連携し、ワクチン接種を実施したり、発熱等でコロナウイルス感染が疑われる場合にはPCR検査を随時実施して感染防止に努めてきました。

今後も新型コロナウイルス感染症の状況は先の見通しが立たない状況ですが、今後起こりうる発生リスクの高さ等を鑑み、「新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続計画（BCP）」を作成し、園内で新型コロナウイルス感染症が発生したとしても必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築していきます。





新型コロナウイルスワクチン接種の様子



ゾーニングでの支援の様子

## (6) 緊急時の対応

### ア 事故・不祥事等発生時の対応が事前に明確になっているか。

事故発生時の対応としては、何よりも利用者の安全確保を最優先に考えます。

基本的には「事故対応マニュアル」に基づき迅速かつ的確な対応をしていきますが、その時の状況も様々ですので、状況に応じた柔軟な対応も必要と考えます。

また、「与薬動作研修」や「熱中症予防研修」等、あらかじめリスクを理解した上で支援できるように、事故防止のための研修を実施していきます。

発生した事故等の報告については、速やかに利用者の家族等（成年後見人）に報告します。また同時に、「県立障害福祉施設における利用者の事故等報告取り

扱い要領」及び「事故・ひやりはっと報告の判断基準モデル」に基づき、県及び該当する市町村にも一報の報告をします。事故の内容については多角的に分析し

た上で、職員間で共有するとともに、業務改善や環境調整を行って事故防止につなげていきます。事故の中でも、利用者の人命にかかわる深刻な事案につい

ては、平成30年度に発足させた「重大な事故等対策会議」の中で、原因究明と再発防止策を迅速に図り、全園的に周知を図っていきます。

【事故件数】

ねん 年度	へいせい 平成23年度	へいせい 平成24年度	へいせい 平成25年度	へいせい 平成26年度	へいせい 平成27年度	へいせい 平成28年度
けんすう 件数	74件	74件	62件	68件	42件	42件
ねん 年度	へいせい 平成29年度	へいせい 平成30年度	へいせい 平成31年度	れいわ 令和2年度	れいわ 令和3年度	れいわ 令和4年度
けんすう 件数	26件	34件	23件	53件		—

せいじん じどうごうけい  
※成人・児童合計

イ 災害発生時の対応が事前に明確になっているか。

災害発生時の対応として、利用者(および職員)を速やかに安全な場所に移し、生命の保全を目的とした「三浦しらとり園消防計画」に基づき、具体的な避難誘導、及び非常災害に対する不断の注意や訓練の方法等について「防災マニュアル」を定めています。まずはこのマニュアルを全職員に周知することで基本的な対応の共通理解を図ります。しかし、実際の災害時は、マニュアルに頼りすぎることなく臨機応変な対応も必要になってきます。

具体的な取り組みとしましては、防災計画に基づき、火災、地震、津波、土砂災害等を想定した避難訓練を毎月実施し、災害発生時に落ち着いて対応ができるよう職員のスキルアップを図っていきます。最近では、事前に日時や内容等を予告しない訓練を実施するなど、訓練が形骸化しない工夫もしています。また、地元消防署にも協力いただき、消火や煙体験、AED操作訓練など体験型訓練も毎年実施していきます。

事業継続計画 (BCP) については、近年日本各地で発生している大地震や風水害を想定し、「大規模災害等の発生による業務の中断を最小化する」という考えに基づき作成していますが、必要に応じて見直しをおこない、職員への周知徹底を

はか  
 図っていきます。また、ぎょうせい きんりんじ ちかい よこすかしな いしょうがいかんけいしせつとう  
 行政や近隣自治会、横須賀市内の障害関係施設等との  
 れんけい きょうか ゆうじ さい ふくし ひなんしよ かつよう  
 連携も強化し、有事の際には（福祉）避難所としても活用していただけるように  
 びちくとう じゅんび こんご けいぞく  
 備蓄等の準備もしており、今後も継続していきます。



しょうぼうたいいん まね けんしゅう  
 消防隊員を招いてのAED研修



しょうぼうたいいん まね けむりたいげんけんしゅう  
 消防隊員を招いての煙体験研修

りようしや きぼう おう さんか  
 利用者も希望に応じて参加

ウ あんぜんかんり さまた じあん にんち さい たいおうほうしん さだ  
 安全管理の妨げとなりうる事案を認知した際の対応方針が定められているか。

へいせい ねん がつ と つく い えんさいせいきほんこうそう ほうこくしよ  
 平成29年10月に取りまとめられた「津久井やまゆり園再生基本構想」の報告書

なか あんぜん はいりよ ぼうはん とりつ けいびかいしや れんどう  
 の中では、安全への配慮として、防犯ガラスの取付けや、警備会社と連動したセ

んサー付防犯カメラ、周囲に異常を知らせる防犯ブザーなど、必要な防犯設備を

せいび うえ けいさつ ひごろ じゅうぶん れんけい すず あんぜんたいさく ちいき  
 整備した上で、警察とも日頃から十分な連携を進めること、また、安全対策と地域

こうりゅう りょうりつ きよじゅう こうりゅう めいかく せいり  
 交流を両立させるため、居住ゾーンと交流ゾーンを明確に整理するとともに、

らいほうしやよう いりぐち うけつけ めいじ がいぶ ひと でいり かくにん とく やかん  
 来訪者用の入口・受付を明示し、外部からの人の出入を確認することや、特に夜間

でいりぐち せいげん どうせんかんり てつてい ていげん  
 における出入口の制限など動線管理を徹底するよう提言されています。

ていげん とうえん きよしつ まど ぼうはん は きき  
 この提言をもとに当園でも、居室の窓ガラスに防犯フィルムを張ったり、危機

かんり じよげん うえ えんない しょ ぼうはん せつち  
 管理アドバイザーから助言をいただいた上で、園内16か所に防犯カメラを設置し

たり、レーザーセンサーによる夜間監視を開始しています。また、やきんしや がいぶ  
 等といつでも連絡が取れるように通信機器（ココセコム）を携帯したり、久里浜

みなみけいさつしゅいん ぼうはんくんれん じつえん ぐたいてき たいおうさく すすめ  
南警察署員による防犯訓練やさすまたの実演をしたりと具体的な対応策も進め  
てきました。また平成29年4月には「防犯マニュアル」を完成させています。

た とりく やかん あんぜんかんりたいせい きょうか けん よさんか  
その他の取組みとしては、夜間の安全管理体制の強化のため、県の予算化により  
ふた りょう にん やきんしよくいん はいち へいじつ やかん どにちしゆくじつ けいびいん はいち  
二つの寮に3人の夜勤職員を配置したり、平日の夜間や土日祝日に警備員を配置  
するなど人的な対策も講じています。

こんご とうえん ぼうはんいんかい ぶ かちょうかい ちゅうしん しょくいん ぼうはんいしき たか  
今後も、当園の防犯委員会（部課長会）が中心となり、職員の防犯意識を高  
めるために、当園で作成した防犯マニュアルに則った防犯対策の周知徹底及び防  
はんくんれんとう じっし けいぞく  
犯訓練等の実施を継続していきます。

## 5 地域と連携した魅力ある施設づくり

### (7) 地域の拠点施設としての考え方

あ ちいき コミュニティや福祉ニーズ、防災等に対応できる地域拠点として施設  
うんえい はか  
運営が図られるか。

よこすかし だいき ぼうさいがいじ かくひなんしよ いちじふくしひなんしよ せっち こと さだ  
横須賀市では、大規模災害時には、各避難所に一次福祉避難所を設置する事を定  
めるとともに、より多くの支援を必要とする人のために、二次および三次福祉避難  
しょ かいせつ  
所を開設することになっています。

さんじふくしひなんしよ に じふくしひなんしよ たいおう むずか しょうがいしゃ ひとり せいかつ  
三次福祉避難所は、二次福祉避難所では対応が難しい障害者（一人では生活で  
かいじよ ひつよう ひと いちじ に じふくしひなんしよ じゅんかい ほけん しょう ほんだん  
きず介助が必要な人）で、一次、二次福祉避難所を巡回する保健師等により判断  
された人を受け入れることとしています。当園は、横須賀市と三次福祉避難所と  
きょうてい ていけつ たいいくかん じかつくんれんとうとう かいほう せっきよくてき  
しての協定は締結していませんが、体育館や自活訓練棟等を開放し、積極的に  
ちいき きよてん やくわり は  
地域の拠点として役割を果たしていきます。

また、開かれた施設を目指し、ボランティアや実習生の受け入れ、地域の行事へのグラウンド開放など、当園の機能を使っただけだけでなく、当園の利用者も地域の方々と触れ合う機会を多く設けていきます。

## (8) 地域貢献

ア 地域の人々が施設を利活用できるなど、地域交流の方針が明確であり、地域交流が積極的に図られるか。

利用者が施設の中だけの生活に留まらず、地域で様々な体験を積むために、積極的に施設の外に出ていく取組みも大切ですが、その一方で、三浦しらとり園の機能を地域の方に使っただけ風通しの良い施設を目指すことも重要であると考えます。

地域の人々が三浦しらとり園を利用いただくために、毎年恒例となっっている交流行事については年間行事に組み込み実施します。また、年間計画に組み込まれていないものについても、随時申し込みを受け付け、地域の方に活用していただけるように調整していきます。

もともと地域との交流は盛んで、例えば、毎年夏には地域のお祭りのためにグラウンドを開放しており、当園からも出店をしたり、利用者が盆踊りに参加するなど地域の方々と一緒に楽しんでいます。また、別の町内会のお祭りでは、当園の駐車場をお神輿と山車のスタート地点として利用いただき、当園の児童も地域の子もたちと一緒に山車を引いて歩くこともあります。計画にない利用としては、近隣中学のグラウンドが改修することになり、放課後の部活動のために当園のグラウンドを使っただけ、その学校の支援級の児童と一緒に部活動をするなどの交流もありました。

このように、今後も地域の方との触れ合いを大切に、様々なイベントを通して地域の方と交流を持ち、利用者や園の活動への理解を深めていただけるように、相互関係を構築してしていくことを目指します。



だいちょうないかい みこし えんじ  
台町内会まつりで神輿をかつぐ園児



まいとしみうら えん かいさい  
毎年三浦しらとり園のグラウンドで開催される

きたしたうらのうりよう  
北下浦納涼ふるさとまつり

イ ボランティアや研修、施設見学等の受入れが積極的に行われ、事業への活用が図られるか。

施設にとってボランティアを受け入れることは、利用者に対しての直接的・間接的なサービスの質・量の拡充を図ること、多面的な利用者理解を進めると、オンブズパーソン機能を発揮することなどの意味があり、利用者の豊かな生活のために大切な取り組みと考えています。一方、ボランティア側にとっては社会貢献と社会参加、障害施設や利用者理解の促進などの意味があります。施設とボランティアが相互にプラスの関係を築き、ボランティアが「やりがい」を感じていただけるように環境を整えることも必要です。

三浦しらとり園でのボランティア活動の歴史は古く、昭和38年1月に開所した前身の長沢学園からお付き合いのある団体もあります。年間の受入れは延べ1000人を超えており、その内容も、陶芸や皮工芸、フライングディスク、散歩の付き添い等の利用者活動のサポートから園内の環境整備のお手伝い等多岐にわたります。

す。ここ数年は、ボランティアの高齢化が課題となっており、残念ながら活動を解散した団体もあります。一方で、横須賀市ボランティアセンターや北下浦ボランティアセンターに協力いただき、新たに登録していただいたボランティアもいます。引き続き関係機関と連携しながら、広く周知を呼びかけることでボランティア活動を活性化していきます。

実習生を受け入れることは、福祉の将来を担う人材を育成するために、施設の社会的責務のひとつと考えます。障害福祉に係る専門的な知識や技術を教えるだけでなく、利用者や職員との交流等を通じて実習生に社会福祉への興味を持ってもらうことも大切な視点です。利用者にとっては職員以外の支援者が入ってくることで良い刺激となり活性化が図れますし、施設も、外部の目が入ること  
で透明性が確保されるとともに、より良い運営に向けての意見を聴くことができます。

引き続き、ボランティアや実習生等の受入れを積極的に行っていきます。

#### 【ボランティア・実習生の受入れ状況】

ねんど 年度	へいせい ねんど 平成23年度	へいせい ねんど 平成24年度	へいせい ねんど 平成25年度	へいせい ねんど 平成26年度	へいせい ねんど 平成27年度	へいせい ねんど 平成28年度
ボランティア	1,242人	1,120人	1,095人	1,017人	1,204人	1,072人
じっしゅうせい 実習生	351人	514人	504人	636人	548人	576人
ねんど 年度	へいせい ねんど 平成29年度	へいせい ねんど 平成30年度	へいせい ねんど 平成31年度	れいわ ねんど 令和2年度	れいわ ねんど 令和3年度	れいわ ねんど 令和4年度
ボランティア	881人	1,087人	933人	257人		—
じっしゅうせい 実習生	458人	583人	421人	357人		

※延べ人数





きゆうながさわがくえんかいせつ しょうわ ねん こうりゆう つづ よこすかべいかいぐんかんせんしゆりしよ かい ようす  
旧長沢学園開設の昭和38年から交流が続く「SRF(横須賀米海軍艦船修理廠)」とのクリスマス会の様子

## ウ 地元企業への業務委託等によるサービスの提供が図られるか。

じもとちいき じぎょうしよ きぎょう ぎょうむいたく ゆうせん じんそく じゅうなん  
地元地域の事業所や企業への業務委託を優先することで、迅速で柔軟なサー  
ビスの提供が期待でき、大きな連携が図られると考えます。これまでに調理業務  
を委託した企業とは、定期的に業務について話し合いの場を持つことで、より  
利用者の意向が反映されたサービスが提供されています。また、当園児童寮を卒  
業した児童や、法人のグループホームに入居している方を雇用していただくな  
ど、業務以外の部分でも連携が図れています。

にゆうしよしゃ いるい せんたくぎょうむ ちいき ふくしじぎょうしよ いたく  
入所者の衣類についての洗濯業務は地域の福祉事業所に委託しており、その  
施設利用者の仕事として、収入源にもなっています。

ちいき きぎょう ふくしじぎょうしよとう れんけい ちいき みつちやく とりく  
このように、地域の企業や福祉事業所等と連携し、地域に密着した取組みを  
継続していきますが、利用者へのサービス水準が維持、向上が図られるように、  
こうへいせい かんてん じゅうし いたくりよう じっせき ぎょうむすいこうのうりよく たいせいとう じゅうぶん  
公平性の観点も重視し、委託料をはじめ、実績、業務遂行能力、体制等を十分に  
しんさ うえ せんてい  
審査した上で選定していきます。



## II 管理経費の節減等

### 6 節減努力等

#### (9) 節減努力等

- (年額) 481,738 (千円)
- (総額) 2,408,690 (千円)

## III 団体の業務遂行能力

### 7 人的な能力、執行体制

#### (10) 執行体制

ア 日中の外部事業所への通所など施設内で完結しない支援の提供に必要な

職員配置、人材確保が図られるか。

卒業後の児童の進路については、児童課の職員や地域サービス班の職員が地域での活動に付き添いながらアセスメントを行い、地域生活移行につなげていきます。今後は日中活動を担う活動支援班の職員も地域に利用者と共に出発したり、または外部事業所の利用者を日中だけ受ける等も検討していきます。

イ 地域生活移行をもとにした、人員配置が示されているか。

- 定員規模の見直し(縮小)を視野に入れ、地域生活移行担当職員を配置し、本人の意思に即した地域生活移行に取り組み、グループホームなどの事業所の開拓や体験、調整等に努めていきます。また、地域移行後には、アフターフォローを行い、必要な支援に努めていきます。

○ 日中活動コーディネーターを配置し、施設で完結しない支援に向けて、地域の外部事業所等と緊密に連携して、日中の外部事業所の活用を促進していきます。

ウ サービス管理責任者、指導的立場にある職員を適切に配置する視点があるか。

サービス管理責任者については、定員規模の見直し（縮小）に合わせて、適切に配置するとともに、指導的職員（管理者、部課長）についても、見直しを行い適切な配置に努めていきます。

エ 職員採用・選考において、利用者の視点の反映が図られるか。

職員採用にあたっては、作文と面接により採用を決定しています。様々な諸条件はありますが、最も重視しているのは本人が障がい者に対してどのように向き合うのかという視点であり、障害のある方々に対しての理解や人権を尊重する考え方の有無などを重視しています。困っている人を助けたいという思い、優しい気持ち、明るい性格といった点も採用のポイントとしており、上から目線の言動がある方、他者への配慮のない方、自分中心に考えて高圧的な人などは不相当と判断するなど、利用者目線による採用に努めていきます。

オ 労働時間短縮などの適切な労働環境の確保が図られるか。

人を支援するという業務の特性上、どうしても時間内に業務が終わらないこともある中で、記録の簡素化などの業務改善や業務分担の見直し、「ノー残業デー」の設定等の取組みにより超過勤務の削減を図り、効果をあげています。今後も更に効率化を図り適切な労働環境の確保を図っていきます。

カ 介護設備の活用による職員負担の軽減や利用者や職員からのハラスメント対策などの職員を守る取組が図られるか。

自力での入浴が困難な利用者の入浴支援の際に職員の負担を軽減するためのリフト浴設備を設置しています。また、低床ベッドの導入などを随時行い職員の負担軽減を図っています。そして、ハラスメント対策については、平成31年に法人の就業規則に職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの禁止条項を追加し、相談窓口を決めて対応しています。第2期についても継続していきます。

キ 業務の一部を委託する場合の管理・指導体制の構築が図られるか。

専門的知識や資格の必要な業務等、業務の一部を委託する場合には業務の進行状況や内容、作業の安全性等の報告を義務付け、業務の変更が必要な場合に必ず指示を仰ぐことなども含めて委託契約書に明記し、担当部署においては委託した業務が支障なく行われているかを的確に確認する体制を整え、委託業務の管理・指導が適切に行われるようにしていきます。

### (11) 人材育成の考え方

ア 人材育成の理念に職員ケアの視点が含まれており、その理念が研修の目的等に明示されるか。

当園の研修は、研修実施マニュアルに基づき、サービスの質の向上や、職員の支援技術の向上を図ることを目的に組織的・計画的に実施しています。平成28年度には、監事監査の助言を受けて、「新任」「2～5年目」「中堅」「リーダー」「幹部」の階層に分け、それぞれの階層で、到達目標と重点テーマを設定した研修体系を確立しました（別紙3）。この研修体系を基に、本人の希望も踏まえ、各

職員に修得が必要とされる資質、技術を把握し、それに合った研修を促進して  
いきます。

また、研修・広報委員会では、企画した研修が日々の業務に有益に作用するた  
めに、受講者の意見や感想を踏まえ、その都度評価し、次年度の研修計画に反映  
していきます。

平成28年度からは、当園も所属している横須賀市内の障害関係16法人で組織す  
る「横須賀市障害関係施設協議会」主催の階層別研修にも企画の段階から関わり、  
新人合同研修や施設間交流研修、中堅職員宿泊研修等にも積極的に参加  
しています。引き続き、地域の他事業所とも連携しながら、各種様々な研修の企  
画と積極的な参加を通じて、園内に留まらず、地域の支援力向上にも寄与して  
いきます。

また、平成27年度に義務化された「ストレスチェック」の実施に基づき、職員  
ケアのための研修についても力を入れており、衛生委員会が中心となり、外部  
講師を招いての「福祉現場におけるメンタルヘルス対策」の講義や当園診療所長  
による「職場のメンタルヘルス」、さらには当園の理学療法士による「腰痛予防実践  
研修」などを企画・実施しています。

人材育成からの観点からいえば、研修に参加するだけでなく、講師等に関わる  
ことでより支援力の向上が図られると考えます。平成29年から事務局として  
実施している「強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）」では、講師やファ  
シリテーター（研修を促進する進行役）としても参加していますし、その実績が  
認められ実践研修にも呼ばれるようになっていきます。また、サービス管理責任者  
研修（基礎・実践・更新）にも、統括やファシリテーターとして派遣している実績  
があり、園内にフィードバックすることで、その後の支援に還元できています。こ  
のように外部から講師等の依頼があった場合には積極的に参加していきます。

イ 当事者目線を意識した職員のための研修システムの構築が図られるか。

当事者目線を意識した研修システムの構築には、「意思決定支援」の研修が重要と考えています。当園では、令和3年度から配置している利用者目線の支援推進マネージャーが中心となり、意思決定支援の仕組みの構築に努めています。さらに今年度から始まった「意思決定専門研修」にトップバッターとして参加している職員が、その内容を園にフィードバックすることで、園全体に意思決定支援を中心とした利用者目線の支援を推進していきます。この意思決定支援研修への参加は園の研修体系にも必須研修として組み込み、継続して取り組んでいきます。また、津久井やまゆり園や民間施設でモデル事業として実施している意思決定支援の取組を積極的に学ばせていただくことで、当園の支援にも活用していきます。

また、当園の研修体系にも組み込まれている「体験型研修」は当事者目線を意識した支援に繋がると考えています。「食事支援研修」「トロミ研修」「ブラッシング研修」などがありますが、例えば「ブラッシング研修」では、職員がお互いにブラッシングされる側を体験することにより、ブラッシングの強度や角度、またその人にあった時間など、日頃、自身が行っている支援を振り返ることができ、一人ひとりの目線にあった支援に活かせると思います。他にも、「ハイムリック法研修」や「救命救急医療研修」など、当事者目線を意識した研修となるように、体験型の実務研修を多く取り入れていきます。

さらに、過去には、当事者の東田直樹さんや小道モコさんに来園していただき、公開講座として地域の関係者にも多く参加を募り、開催した実績もあります。今後、当事者本人にご講義いただく研修を企画していきます。



ブラッシング研修の様子



医師によるハイムリック法研修

ウ 外部研修への参加の機会の保障が図られるか。

外部研修につきましても、当園の研修体系に位置付けており、職員一人ひとりの経験に応じた研修機会を提供していきます。特に外部研修は参加することで、そこに参加した他施設の職員や関係者と触れ合う機会も生まれ、貴重な人事交流の場とも考えています。外部研修への参加は現場の支援員だけでなく、心理士や栄養士、理学療法士などの専門職、また管理課なども含めて、職種に応じて柔軟に参加できる機会を保障します。

(外部研修への参加実績)

- ・全国知的障害関係施設長等会議
- ・全国知的障害福祉関係職員研究大会
- ・神奈川県福祉職専門研修
- ・中井やまゆり園強度行動障害現任研修
- ・自閉症療育者のためのトレーニングセミナー
- ・知的障害施設団体連合会新任職員人権研修
- ・神奈川県らくらく介護研修
- ・高齢者支援セミナー

- ・ 強度行動障害対策研修
- ・ 神奈川県障害福祉職員実践報告会
- ・ 横須賀市障害関係施設協議会階層別研修

(新人研修・2～5年目研修・中堅研修・施設間交流研修等)

## エ 資格取得や研修等への参加のための時間的、経済的配慮が図られるか。

サービス管理責任者研修、相談支援従事者研修、強度行動障害支援者養成研修等の法定研修の受講にかかる費用は法人で負担しています。また、支援に必要な喀痰吸引第3号研修や実習受入れに必要な社会福祉士指導者講習会等の研修、その他受講費用がかかる研修について、当園の研修体系に組み込まれている研修については施設で負担します。また、その他それぞれの専門性の研修にかかる研修等の費用については、その都度協議し、施設で必要と認めた研修に関しては業務の一環として参加してもらい、その費用は施設で負担していきます。

社会福祉士や介護福祉士等の資格取得に必要な費用は個人負担となりますが、法人として給与規定に資格手当を設けています。資格手当を設けることで職員のモチベーションを高め、そのことが利用者へのサービスの質の向上につながると考えており、今後も継続していきます。

## オ 地域の民間施設のバックアップ及び人材育成アプローチが積極的に図られるか。

地域の民間施設からの相談は、主に強度行動障害の状態にある障害児者の支援についての内容が多く、当園の強度行動障害専任職員を中心に対応しています。

けん きょうど こうどうしょうがいたいさくじぎょう たいしょうしゃ ゆうきげん にゅうしょ うけい  
県の強度行動障害対策事業の対象者として、有期限の入所で受入れること  
もありますが、<sup>いま</sup>今までの生活から切り離さずに、アウトリーチ的<sup>てき</sup>なバックアップ  
体制が必要であると<sup>かんが</sup>考えます。短期入所等<sup>たんきにゅうしょうとう</sup>で一時的<sup>いちじてき</sup>に受け止めることもありま  
すが、すべてを当園の支援<sup>とうえん しえん かんけつ</sup>で完結するのではなく、当園の職員<sup>とうえん しょくいん</sup>が民間施設<sup>みんかんしせつ</sup>や家庭  
に出向き<sup>でむ</sup>、相談支援事業所<sup>そうだんしえんじぎょうしょ</sup>や生活介護事業所<sup>せいかつかいごじぎょうしょ</sup>、また行政<sup>ぎょうせい</sup>など今まで支<sup>い</sup>えてきた  
関係機関<sup>かんけいきかん</sup>の力<sup>ちから</sup>やチームワーク<sup>い</sup>を活かしながら、その方<sup>かた</sup>の生活<sup>せいかつ</sup>を支<sup>さ</sup>えることを目指<sup>めざ</sup>  
します。

ちいき じんざいくせい しょうがいとくせい かん ちしき しえんぎじゆつ こうじょう  
地域の人材育成については、障害特性に関する知識<sup>ちしき</sup>や支援技術<sup>しえんぎじゆつ</sup>の向上<sup>こうじょう</sup>のため  
に、地域の福祉施設<sup>ちいき ふくししせつ</sup>や学校<sup>がっこう</sup>、関係機関<sup>かんけいきかん</sup>を対象<sup>たいしょう</sup>に、強度行動障害<sup>きょうど こうどうしょうがい</sup>に関する公開講  
座<sup>ざ</sup>や研修<sup>けんしゅう</sup>を実施<sup>じっし</sup>します。また、地域の要望<sup>ちいき ようぼう</sup>に応<sup>おう</sup>じて他の施設<sup>た しせつ</sup>や学校<sup>がっこう</sup>等<sup>でむ</sup>へ出向き、  
支援方法<sup>しえんほうほう</sup>の検討<sup>けんとう</sup>や勉強会<sup>べんきょうかい</sup>等を積極<sup>せつきよくてき</sup>的<sup>おこな</sup>に行<sup>い</sup>っていきます。平成28年度<sup>へいせい ねんど</sup>から実施<sup>じっし</sup>  
している横須賀市内<sup>よこすか しない</sup>の障害関係施設協議会<sup>しょうがいかんけいしせつきょうぎかい</sup>による施設間交流<sup>しせつかんこうりゅうけんしゅう</sup>研修<sup>けんしゅう</sup>なども有効<sup>ゆうこう</sup>  
活用<sup>かつよう</sup>し、地域の施設職員<sup>ちいき しせつしよくいん</sup>に当園<sup>とうえん</sup>に来ていただき、支援<sup>しえん</sup>を一緒<sup>いっしょ</sup>に経験<sup>けいけん</sup>してもらえる  
ようなアプローチもしていきます。

へいせい ねん いたく う じっし きょうど こうどうしょうがい しえんしゃようせいけんしゅう きそ  
平成29年から委託<sup>いたく</sup>を受けて実施<sup>じっし</sup>している強度行動障害支援者養成研修<sup>きょうど こうどうしょうがい しえんしゃようせいけんしゅう</sup>（基礎  
研修<sup>けんしゅう</sup>）では、積極<sup>せつきよくてき</sup>的に地域の熟練<sup>じゆくれん</sup>した福祉施設職員<sup>ふくししせつしよくいん</sup>に声<sup>こゑ</sup>をかけ、当園<sup>とうえん</sup>がフォロ  
ーしながらファシリテーターとして参加<sup>さんか</sup>していただいています。受講<sup>じゅこう</sup>するだけで  
なく、指導<sup>しどうてきたちば</sup>的<sup>かか</sup>立場<sup>じっせんてき</sup>で関<sup>かんが</sup>わることで、より実践<sup>じっせん</sup>的<sup>てき</sup>な支援<sup>しえん</sup>力の向上<sup>こうじょう</sup>が図<sup>はか</sup>れると考<sup>かんが</sup>  
えています。今後<sup>こんご</sup>も地域の施設<sup>ちいき しせつ</sup>に広く呼<sup>ひ</sup>びかけ、地域の支援<sup>ちいき しえん</sup>力の向上<sup>こうじょう</sup>を目指<sup>めざ</sup>  
していきます。



## 8 財政的な能力

### (12) 財務状況

#### ア 財務会計に関する内部統制があるか。

社会福祉法人は、公益性の高い法人であり、内部管理体制については、行政の法定監査の対象となる法人にとっては、必須のものととなります。清和会は、今年度までの10年間に各事業所の事務担当者を対象として会計の実務及びコンプライアンス遵守を目的として、毎月専門家による研修会を開催してきました。現在社会福祉法人に求められていることなど、会計の実務の範囲に限らず幅広い知識の取得をおこなってきました。その中で、会計の実務においては、各施設の毎月の財務三表作成から完了までの過程において、統一性を含む内容の確認を本部においてやり、その後会計事務所の毎月の巡回において内容のチェックを行っています。今後も継続して行っていきます。

#### イ 基本財産及び運用財産の管理状況が適切か。

基本財産及び運用財産の管理状況については、該当する固定資産やファイナンスリース等、購入及び決算時に減価償却・国庫補助積立金の計上取り崩しを各施設毎にし、その内容を本部でチェックし、台帳への記載漏れや廃棄したものの確認等を行います。すべての管理は会計ソフトへの入力による台帳による管理をし、財産目録に表示いたします。

ウ 借入金の目的、規模、内容及び償還計画の状況が適切か。

しせつめい 施設名	もくてきおよ ないよう 目的及び内容	かりいれさき 借入先	かりいれがく 借入額と しょうかんきかん 償還期間	れいわ ねん がつ 令和4年3月 げんざい ざんだか 現在の残高	しょうかんけいかく 償還計画
① かまくらせいわ ゆい 鎌倉清和由比	とくべつようごろうじん 特別養護老人 ホーム建設の為	どくりつぎょうせい 独立行政 ほうじんふくし 法人福祉 いりょうきこう 医療機構	376,400,000 しょうかんきかん 償還期間 2003.7.10～ 2022.7.10	18,815,000	ねんかんへんさいがく 年間返済額 18,815,000 うちけんしょうかんほじょきん ※内県償還補助金 5,780,000
② かまくらゆい 鎌倉由比	じょうきろうじん ほーむ 上記老人ホーム 内に併設の 知的障害者 通所施設建設 の為	どくりつぎょうせい 独立行政 ほうじんふくし 法人福祉 いりょうきこう 医療機構	10,100,000 しょうかんきかん 償還期間 2003.7.10～ 2022.7.10	505,000	ねんかんへんさいがく 年間返済額 505,000 うちけんしょうかんほじょきん ※内県償還補助金 378,000
③ しょうがいしゃせいかつ 障害者生活 しえん 支援センター かまくらせいわ 鎌倉清和	ちてきしょうがいしゃ 知的障害者 通所施設の 再整備の為	どくりつぎょうせい 独立行政 ほうじんふくし 法人福祉 いりょうきこう 医療機構	84,900,000 しょうかんきかん 償還期間 2007.5.10～ 2026.11.10	22,300,000	ねんかんへんさいがく 年間返済額 4,460,000 うちけんしょうかんほじょきん ※内県償還補助金 3,345,000
④ かまくらせいわゆい 鎌倉清和由比	しんがた かんせん 新型コロナウイルス感染 拡大による 収入減のため の、運転資金確保	どくりつぎょうせい 独立行政 ほうじんふくし 法人福祉 いりょうきこう 医療機構	60,000,000 しょうかんきかん 償還期間 2021.10.18～ 2036.10.10	60,000,000	まいつきへんさいがく 毎月返済額 500,000 こめとうしょ ねんかんがんきん ※当初5年間元金 へんさいゆうよ 返済猶予

- ①と②については、今年中に償還が完了します。
- ③については、あと5年間、年額1,115,000円の返済となります。

- ④については、2025年より10年間、毎月500,000円の返済であり、償還額等適切であると考へます。
- 特別養護老人ホーム「鎌倉清和由比」については、今後、障害者に特化した形での運営も視野に入れ、行政等と協議していきます。

## 9 コンプライアンス、社会貢献

### (13) コンプライアンス

ア 障害者虐待防止法等の法令遵守の観点<sup>めいかく</sup>が徹底<sup>ていだい</sup>され、運営方針<sup>うんえいほうしん</sup>にも明確<sup>めいかく</sup>にされるか。

三浦しらとり園<sup>みうら</sup>の基本方針<sup>きほんほうしん</sup>の最初<sup>さいしょ</sup>の項目<sup>こうもく</sup>は、「利用者<sup>りようしゃ</sup>の人権<sup>じんけん</sup>を尊重<sup>そんちょう</sup>し、社会参加<sup>しゃかいさんか</sup>を妨げる<sup>さまた</sup>あらゆる障壁<sup>しょうへき</sup>、いかなる偏見<sup>へんけん</sup>や差別<sup>さべつ</sup>を排除<sup>はいじょ</sup>します。」であり、明確<sup>めいかく</sup>に示<sup>しめ</sup>しています。障害者虐待防止法<sup>しょうがいしゃぎやくたいぼうしほう</sup>については、園<sup>えん</sup>としての「虐待防止マニュアル<sup>ぎやくたいぼうし</sup>」を法改正<sup>ほうかいせい</sup>により新た<sup>あら</sup>に改定<sup>かいてい</sup>して周知<sup>しゅうち</sup>していきます。

イ 指定管理者制度<sup>していかんりしゃせいど</sup>に係<sup>かかわ</sup>る関係法令遵守<sup>かんけいほうれいじゆんしゆ</sup>の観点<sup>かんてん</sup>が徹底<sup>ていだい</sup>され、運営方針<sup>うんえいほうしん</sup>にも明確<sup>めいかく</sup>にされるか。

○ 三浦しらとり園<sup>みうら</sup>は、地方自治法<sup>えん</sup>、社会福祉法<sup>ちほうじちほう</sup>、障がい者総合支援法<sup>しゃかいふくしほう</sup>、障がい者福祉法<sup>しょう</sup>、虐待防止法<sup>しゃそうごうしえんほう</sup>、各種条例<sup>ちてきしょう</sup>及び関連法規<sup>しゃふくしほう</sup>、労働基準法等<sup>ぎやくたいぼうしほう</sup>の労働法規<sup>かくしゅじょうれいおよ</sup>を遵守<sup>かかれんほうき</sup>し行政手続条例<sup>ろうどうきじゆんほうとう</sup>、神奈川県暴力団排除条例<sup>ろうどうほうき</sup>などの取り扱<sup>と</sup>いは法令<sup>あつか</sup>に則<sup>のつと</sup>り適切<sup>てきせつ</sup>に対応<sup>たいおう</sup>していきます。

○ 文書<sup>ぶんしょ</sup>の管理保存等<sup>かんりほぞんとう</sup>については、神奈川県行政文書管理規定<sup>かながわけんぎょうせいぶんしょかんりきてい</sup>及び同運用通知<sup>どううんようつうち</sup>に基づ<sup>もと</sup>き、文書管理規定<sup>ぶんしょかんりきてい</sup>を定め<sup>さだ</sup>て適切<sup>てきせつ</sup>に管理<sup>かんり</sup>・保存<sup>ほぞん</sup>していきます。また、当方<sup>とうほう</sup>で作成<sup>さくせい</sup>した文書<sup>ぶんしょ</sup>については、指定管理<sup>していかんり</sup>が終了<sup>しゅうりょう</sup>した場合には、県の指示<sup>けんしじ</sup>に従<sup>したが</sup>ひ引き渡<sup>わた</sup>します。

- 守秘義務については、業務を行うにあたり、第三者に漏らしたりすることのないように採用時の契約書の中で職員に遵守を徹底させます。

個人情報保護に関する法律及び神奈川県個人情報保護条例の規定に従って業務を遂行し、個人情報を適切に管理します。またパソコンによる電子情報についても同様に適切に管理し、外部への漏洩をしないように管理の徹底を図ります。

- 神奈川県情報公開条例に基づき、情報公開については、適切に実施していきます。
- 三浦しらとり園の基本方針にコンプライアンス等の法令遵守の考えを盛り込み、施設長が発信して周知を徹底していきます。

ウ 指定管理業務を行う際の環境への配慮がされるか。

- 神奈川県事務事業温室ガス排出抑制計画に沿って、温室効果ガスの排出量の削減に努めます。環境に配慮した商品やサービスの購入を推進します。電気、ガス、ガソリン等のエネルギー使用量の削減に向けて取り組みます。
- 環境整備については、防災環境委員会により年間計画をたて樹木、芝生、草花等の計画的な整備に努め、危険物等の定期的な確認や撤去、改善を行います。

エ 法定雇用率の達成状況等、障がい者雇用促進の考え方と実績があるか。

- 障がい者雇用状況（令和3年6月1日現在）

法定雇用障がい者数の算定の基礎となる労働者数(A)	うち常用雇用障がい者数(B)	就職率 実雇用率 (B)/(A)×100	不足数 (A)×法定雇用率 - 1
252.5	4	1.58	1

○ 現在、三浦しらとり園では、庁内清掃作業でグループホームで生活する方

名の障がい者雇用を行っています。法人全体としては、5名の障がい者雇用

をすれば法定雇用率は達成されますが、一昨年に1名が退職し、その後雇用の

調整をしましたが不調に終わっていて、現在は、1名不足している状況です。

今年の4月からは、女性1名の雇用を検討中です。

清和会としては、障害のある人もない人も、互いに支えあい、地域で生き生

きと生活していける社会を実現したいと考えており、社会福祉法人としては、

障がい者雇用は当然の責務であると考えており、障害者の就労の促進を図

っていきます。

○ 障がい者雇用促進法に基づく国（事業所を所管する公共職業安定所長）か

らの障がい者雇入れ計画作成命令はありません。

オ 障がい者差別解消法に基づく合理的配慮など、「ともに生きる社会かながわ

憲章」の趣旨を踏まえた取組についての考え方があるか。

平成28年7月の津久井やまゆり事件は障がい者に対する偏見や差別的思考から

引き起こされ、多くの利用者の尊い命が犠牲となりました。10月に可決された

「ともに生きる社会かながわ憲章」の趣旨については、障がい児者施設の当園で

は、掲示板はもとより全職員に配布し周知しています。犠牲になった利用者は、

当園に在籍していた利用者でもありました。当園の利用者、ご家族はもちろん、

多くの職員も心の痛みとなっています。二度と繰り返してはならないこの事件

は、障がい者差別解消法の理念に基づき、当園の職員支援にできることから繋げ

ていきます。

利用者の意思決定支援を行いながら、利用者に寄り添った支援に心がけてい

ます。直接利用者の声（自由な意見）を伺える「話そう会」、声に出して言えな

ばあい、しせつない、もう、いけんぼこ、とうしょ、こんねんど、ぜんりようしゃを  
い場合は、施設内に設けてある「意見箱」への投書、また今年度から全利用者  
たいしょう、りようしゃまんぞくどちょうさ、とうとく、おこな、こんご、けいぞく  
対象とした「利用者満足度調査」等の取り組みを行っていて、今後も継続してい  
きます。

しょうがいしゃさべつかいしょうほう、りねん、みうら、えんしよくいんこうどうししん、はんえい  
障害者差別解消法の理念は、「三浦しらとり園職員行動指針」に反映してお  
り、当園全職員が認識しながら利用者支援に取り組んでいきます。

#### カ 団体の状況に応じて、手話言語条例に対応するか。

へいせい、ねん、せいりつ、しゅわげんごじょうれい、たいおう  
平成26年に成立した手話言語条例につきましては、三浦しらとり園では「強  
どこうどうしょうがいしえんしゃようせいけんしゅう、き、そけんしゅう、けん、いたくけんしゅう、う  
度行動障害支援者養成研修（基礎研修）などの県からの委託研修を受けており、  
かなら、しゅわ、ひつよう、かくにん、おこな、ひつよう、ばあい、たいおう、そち  
必ず手話を必要とするかどうかの確認を行い、必要な場合には対応する措置を  
と  
取っていきます。

#### キ 社会貢献活動等CSRの考え方と実績、SDG s（持続可能な開発目標）への取 組がされるか。

しやかいこうけんかつどうとう、かなが、かた、じっせき、じぞくかのう、かいほつもくひょう、とり  
○ 社会貢献活動等のCSRについては、社会福祉法人としての社会的責任と捉え  
ており、積極的に地域と交流して役割を果たしていくことを考えています。  
たとえば、ちいき、かながわけんない、じっしゅうせい、けんしゅうせい、せつきよくてき、う、い  
地域あるいは神奈川県内の実習生や研修生を積極的に受け入れ  
て社会福祉人材の育成に貢献し、ちいき、しょうがいしせつ、しよくいん、がっこう、きょうし  
地域の障害施設の職員や学校の教師などを  
あつ、けんしゅうかい、かいさい、ちいき、がっこう、しせつ、こうし、で、む  
集めて研修会を開催したり、地域の学校や施設へ講師として出向き、あるいは  
コンサルテーションをおこな、ちいき、しょうがいしえん、はか  
を行うなど地域の障害者支援のスキルアップを図ってい  
ます。

また、ちいき、ひろば、さくひんでん、じむきょく  
地域のイベント（ふれあい広場・ふれあい作品展）では、事務局として  
ちいき、ぎょうしょ、はんばい、ぼ、かくほ、えん、さい、おお、き  
地域作業所の販売の場を確保し、園のイベント（しらとり祭）では、多くの作  
ぎょうしょ、さんか、はんばい、ぼ、かくほ、かつどう、おこな、こんご  
業所に参加してもらい販売の場を確保するなどの活動を行っていて、今後も  
けいぞく  
継続していきます。

地震等の災害時には、市との契約により知的障がい児者の福祉避難所として役割を果たしていきます。

○ SDGsについては、「誰一人として取り残さない」という考え方は、清和会の「誰一人路頭に迷わずことはない」という基本姿勢と共通しています。

また、三浦しらとり園は目標3の保健、目標4の教育、目標10の不平等、目標17の実施手段と特に関わっています。

目標3（保健）については、障がいのある児者が健康的な生活を過ごすために、医療と緊密に連携しながら対応しています。また、食事については、管理栄養士が献立をたて、適切な栄養が取れるように個別の配慮をしながら対応していきます。

目標4（教育）については、児童が適切な教育を受けることができるように、幼稚園から特殊学校、特別支援学校等、本人に合った適切な場所を選択し、重度の利用者は園のバスで送迎するなど教育の機会を保障しています。

また、障がい者については日中の活動を保障し、理学療法士なども加わって適切な支援ができるように活動していきます。

目標10（不平等）については、特に障害のある児者にとっては、差別されない環境や誰もが教育の機会を与えられ、働きながら地域で生活していく権利を持っています。神奈川県「共に生きる社会かながわ憲章」を柱に、職員は、強い人権意識を持ち、誰もがその人らしく暮らすことのできる地域社会を実現していく努力をしています。

目標17（実施手段）については、障がい児・者が「意思決定支援」に基づいて、その人らしい生活が送れるように、地域の市役所、事業所、相談支援事業所、

施設、グループホームなどが、緊密に連携・協力して相談や体験などができるように取り組んでいきます。

## 10 事故・不祥事への対応、個人情報保護

### (14) 事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）

ア 事故や不祥事が発生した場合の迅速な報告と公表の基準が定められ、遵守が図られるか。

事故や不祥事が発生した場合は、利用者家族への報告とともに、速やかな行政報告を行いながら、行政と緊密に連携して発生に至る検証と再発防止に努めていきます。

イ 募集開始の日から起算して、過去3年間に重大な事故又は不祥事の有無並びに事故等があった場合の対応状況及び再発防止策はあるか。

過去3年間に重大な事故および不祥事はありません。

ウ 個人情報保護についての方針・体制の構築、職員に対する教育・研修体制及び個人情報の取扱いが適切に実施されるか。

個人情報保護法を踏まえ、法人並びに事業所が保有する個人情報の適切な管理に関し「個人情報保護規程」を定めています。この規程は、情報通信の高度な進展にともない、個人情報の利用が著しく拡大している中において、個人情報の保護がきわめて重要であることから、当法人が行うすべての事業において保有する個人情報の適正な取扱いに関し、必要な事項を定めています。また、適切な個人情報の管理についての運用については、「個人情報保護規程運用指針」に示しており、さらに職員が日常業務で気を付けること、利用者の個人



情報が記載されている書類等の取扱いについて「個人情報保護に関する職員マニュアル」を定めており、周知徹底を図っていきます。

## 1.1 これまでの実績

### (1.5) これまでの管理運営状況等

ア 指定管理施設と類似の業務を行う施設等での管理実績の状況は良好か。

社会福祉法人清和会は以下のとおり障害者支援施設等の類似業務を行っています。

	施設名	事業内容 (定員)	所在地
1	鎌倉清和園	障害者支援施設 施設入所支援 (50名) 生活介護 (50名) 短期入所 (4名)	鎌倉市関谷753

#### [沿革]

平成9年4月に知的障害者入所更生施設として開設。「鎌倉清和学園」の入所部門を「鎌倉清和園」へ移しました。

#### [運営方針]

- 人間の尊厳を尊び、一人一人の能力に応じた支援を行います。
- 豊かな暮らしを実現するべく生活環境を整え、健やかな心身で日々を過ごすことを目指します。
- 個人の意思を尊重し、その人らしい生き方を共に探します。生活の中での選択の機会、個人の意思表出の機会を増やします。

- 4 福祉施設が持つ機能を発揮し、知的障害者が地域の中で市民として暮らすことを実現していきます。地域住民との交流の機会をより多く持つことで地域に開かれた施設運営を行います。地域の社会資源として、在宅の知的障害者への支援を図ります。
- 5 様々な障害、多様なニーズを理解し、柔軟に対応できる専門的な支援知識を持った職員を育て、また心豊かな人間性を発揮できる支援現場を作ります。
- 6 利用者の高齢化が進む中、年齢に合った支援、その方に合った支援とは何かを常に考え、より楽しく生き生きとした人生を送れるよう前向きな姿勢で支援を行います。
- 7 どのような状況においても人権を中心に据えた支援を行います。常に開かれた雰囲気、地域や社会との交流を活発に行うよう心がけ、外部からの風通しを意識した施設運営を行ってまいります。

#### 〔作業種目〕

- 1 軽作業
- 2 リサイクル班（切手仕分け・綿抜き等）
- 3 手芸班（古ストッキングの手芸品・織物等）
- 4 洗濯班（衣類等の洗濯）
- 5 農耕班（野菜作り）

#### 〔地域移行実績〕

- ・ 令和元年に利用者1名が同法人のグループホームへ移行しました。その方は、日中は同法人の「障害者生活支援センター鎌倉清和」の厨房で障害者雇用として働いています。

- ・ 入所者の高齢化により、医療的ケアが必要となり、本人の状態に応じて、特別養護老人ホーム等へ移行した方もいますし、グループホームから清和園に戻ったケースもあります。

#### [日中活動の分離]

平成10年には、清和園の入所者で作業に意欲のある10名程度の利用者が、日中は「鎌倉やまなみ（現在の障害者生活支援センター鎌倉清和）」に通い、受注作業中心の日中活動を実施していたこともありました。利用者の高齢化に伴い、平成31年度からは清和園での日中活動となりましたが、働く意欲のある利用者は、グループホームに移行し障害者雇用枠で一般就労した例もあります。

#### [その他]

鎌倉清和園での運営において不祥事等はなく、特に大きな苦情やトラブルなどの問題もなく管理実績の状況は良好です。

イ 県又は他の自治体における指定取消しはないか。

県又は他の自治体における指定取消しはありません。

平成28年 10月 1日

私たち三浦しらとり園のすべての職員は、一人ひとりが指定管理施設を運営する組織の一員として、自らの行動を自覚し責任を明確にするため、「三浦しらとり園職員行動指針」を定めます。

## 《三浦しらとり園職員行動指針》

三浦しらとり園のすべての職員は、この行動指針の遵守に努めることとし、殊に管理・監督する立場にある者は、自らが模範となるよう率先して実行に努めます。

### 私たちの姿勢

- 1 前例にとらわれず、自ら行動し、新たな課題に挑戦します。
- 2 利用者とのコミュニケーションを豊かにするとともに、障害者への虐待や差別の禁止など利用者の人権を尊重します。
- 3 明るく、活き活きとした風通しの良い職場づくりを推進します。
- 4 服装、身だしなみ、あいさつ、態度など、地域社会の一員としての自覚をしっかりとって行動します。
- 5 職務に専念し、服務規律を遵守します。

### 私たちの実践

- 6 三浦しらとり園の3つの「運営の基本理念」に基づき常にサービスの質の向上に努めます。
- 7 利用者の障害特性や年齢に応じた、環境面での合理的配慮と適切な支援を実践します。
- 8 利用者やそのご家族、後見人等からの要望や苦情等に対し真摯に取り組みます。
- 9 報告、連絡、相談を徹底して、情報の共有に取り組みます。
- 10 日常点検やリスクマネジメントシステムを活用し、未然に事故や不祥事を防止します。
- 11 施設の拠点的役割として、地域の在宅障害児者や民間事業所への支援に取り組みます。
- 12 より専門性の高い支援を担えるように自己研鑽や専門技術の習得に努めます。
- 13 個人情報保護と情報管理を徹底します。

### 私たちの規律

- 14 信用失墜行為や職員全体の不名誉となる行為を行いません。
- 15 常に公私の別を明らかにし、利用者やそのご家族、後見人等の疑惑や不信を招く行為を行いません。
- 16 職務上知り得た秘密を漏らしません。
- 17 交通法規を遵守し、飲酒運転を行いません。

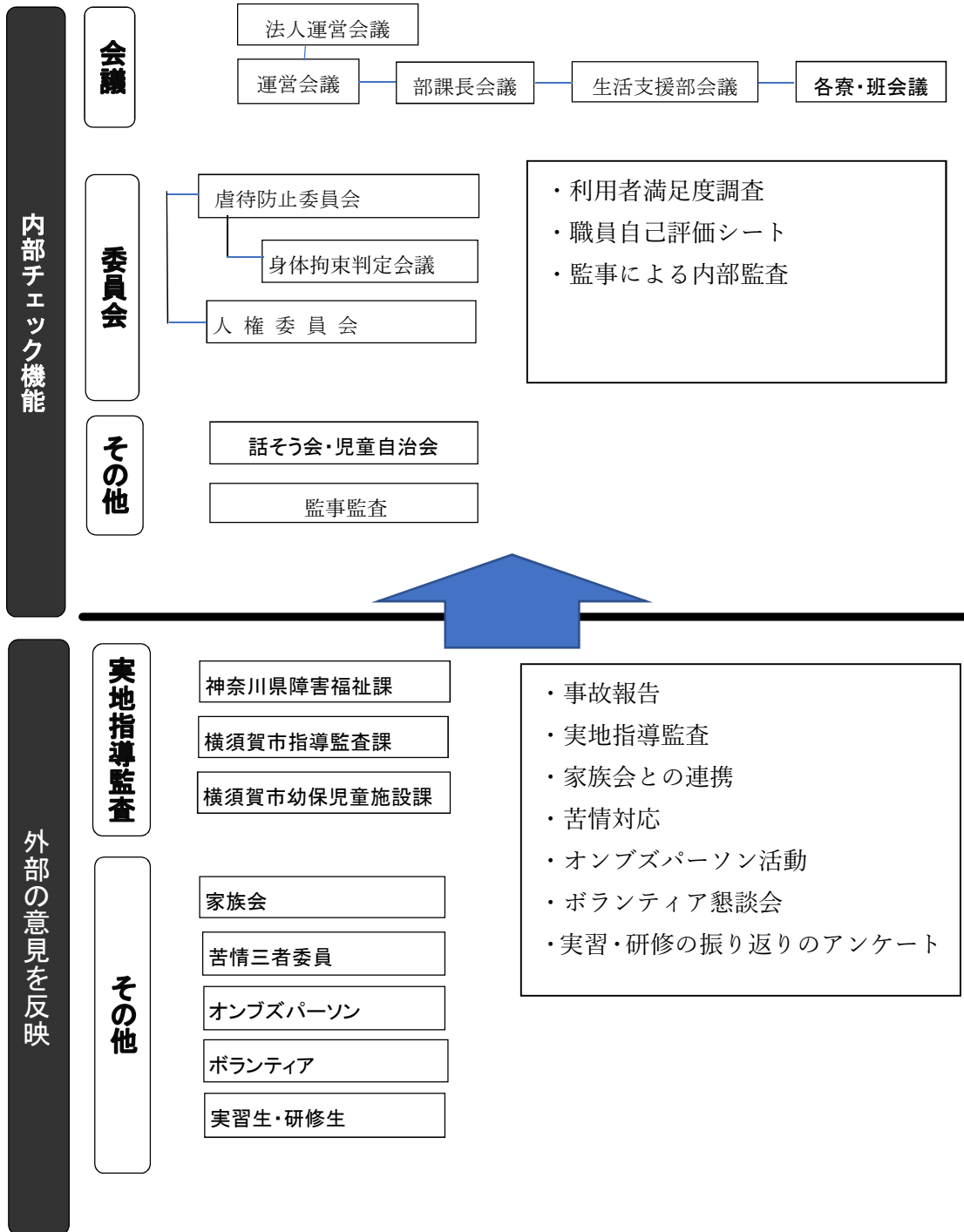
### 管理監督者の役割

- 18 職員の能力を活かし、働きやすい職場環境を整備する取り組みを行います。
- 19 常に適切な業務管理に努め、自ら職員の範となるよう行動します。
- 20 利用者への虐待や差別の根絶に向けて、職員の人権意識を高めるとともに、適切なスーパーバイズを行うよう努めます。

#### <三浦しらとり園 3つの運営の基本理念>

- 一人ひとりの意思を尊重します。
- 一人ひとり豊かな生活を実現するように努めます。
- 一人ひとりよりよい地域での生活をめざします。

内部及び外部によるチェック機能の体系図



令和3年度 三浦しらとり園 職員研修の体系図

		階層					
		新任	2～5年目職員	中堅	リーダー	幹部	
階層の目安		1年未満	2～5年目	概ね5年以上で役職がない者	主任・上席・寮、班長	課長・管理者	
到達目標		<ul style="list-style-type: none"> <li>基本知識を身につけ、任せられた仕事を一つひとつやりながら、力を高める。</li> <li>成功体験を通じて、仕事の意味・価値・誇りをもつ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害に関する基本知識、姿勢や行動、仕事の仕方を身につけていることで、適切な支援ができています。</li> <li>新任や後輩職員のおよき見本となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリーダーとして自覚を持ち、プロ意識を持って仕事に取り組んでいる。</li> <li>現場業務の中心として、業務に精通し、関係者を巻き込みながら質の高い業務を遂行する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らが質の高い担当業務を行うだけでなく、職員を育て、動かしながら、組織として成果を上げる。</li> <li>施設の運営方針や取り組みについて、上司に現場の情報を伝え、建設的に意見を交わすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の方針や目標を定め、その目標実現に向けて業務が前に進むように最適な判断・行動を行う。</li> <li>職員同士が切磋琢磨、協働しながら成果を出していける関係性を園内に作っている。</li> </ul>	
重点テーマ		基礎知識・自覚・誇り	チームワーク コミュニケーション	現場の主力	事業の推進役	組織マネジメント	
内部研修	施設経営	理事長研修（4月・8月・12月）					
	基本的法令 社会常識・倫理	新規採用職員研修		4～5年目職員研修			
	人材育成 統率力 リーダーシップ				課長研修①②		
	リスクマネジメント		防犯研修				
			メンタルヘルス研修				
			夜勤リーダー・サブリーダー研修				
	権利擁護	人権研修					
	基本知識・技術		Evac Chair研修				
			ハイムリック法				
			熱中症予防研修				
			与薬動作研修				
			救急救命医療実務研修				
			感染症研修				
	専門知識・技術		公開講座（強度行動障害①）				
		公開講座（心理①）					
		公開講座（強度行動障害②）					
		公開講座（心理②）					
		公開講座（強度行動障害③）					
		公開講座（強度行動障害④）					
体験型研修		性教育研修 児					
		食事支援研修					
		とろみ研修					
事例研究・発表		ブラッシング研修					
		強行事業事例検討会					
資格取得等にかかる研修（資格要件有り）	強度行動障害 支援者養成研修	強度行動障害支援者養成研修（基礎研修）			強度行動障害支援者養成研修（実践研修）		
	サービス管理責任者 児童発達支援 管理責任者	サービス管理責任者養成研修 児童発達支援管理責任者養成研修					
	相談支援専門員	相談支援従事者研修（初任者研修） 相談支援従事者研修（現認研修）					
	社会福祉士実習 指導者講習	社会福祉士実習指導者講習研修					
	喀痰吸引を行う 介護職員	喀痰吸引等の実施のための研修（特定の利用者対象）					

	階層				
	新任	2～5年目職員	中堅	リーダー	幹部
階層の目安	1年未満	2～5年目	概ね5年以上で役職がない者	主任・上席・寮、班長	課長・管理者
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本知識を身につけ、任せられた仕事を一つひとつやりながら、力を高める。</li> <li>成功体験を通じて、仕事の意味・価値・誇りをもつ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害に関する基本知識、姿勢や行動、仕事の仕方を身につけていることで、適切な支援ができています。</li> <li>新任や後輩職員のよき見本となる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場のリーダーとして自覚を持ち、プロ意識を持って仕事に取り組んでいる。</li> <li>現場業務の中心として、業務に精通し、関係者を巻き込みながら質の高い業務を遂行する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らが質の高い担当業務を行うだけでなく、職員を育て、動かしながら、組織として成果を上げる。</li> <li>施設の運営方針や取り組みについて、上司に現場の情報を伝え、建設的に意見を交わすことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の方針や目標を定め、その目標実現に向けて業務が前に進むように最適な判断・行動を行う。</li> <li>職員同士が切磋琢磨、協働しながら成果を出していける関係性を園内に作っている。</li> </ul>
重点テーマ	基礎知識・自覚・誇り	チームワーク コミュニケーション	現場の主力	事業の推進役	組織マネジメント
外部研修	施設経営 組織運営				全国知的障害関係 施設長等会議  民間知的障害施設協同会（総会）  横須賀市障害サービス 事業者集団指導講習会
	部下育成 統率力			次世代リーダー育成研修	市障害関係施設協議会 中堅・幹部候補職員研修
	権利擁護	知的障害施設団体連合会 新任職員人権研修			
	基本知識・技術	市障害関係施設協議会 新人研修	市障害関係施設協議会 2～5年目職員研修	神奈川県福祉職専門研修 （基礎）	神奈川県福祉職専門研修 （中堅）
		神奈川らくらく介護（入門講座） 支援スタッフ会（地区会）			
	専門知識・技術		神奈川らくらく介護（実践講座） 支援スタッフ会 高齢者支援セミナー（厚木精華園） こうさい療育セミナー 自閉症療育者のためのトレーニングセミナー 中井やまゆり園強度行動障害現認研修 強度行動障害対策研修		
			こどもの虹情報センター主催研修 児 児童相談所における職員研修 児		
	体験型研修		横須賀市障害関係施設協議会 施設間交流研修	県立障害福祉施設間交流研修	
	事例研究・発表			全国知的障害福祉関係職員研究大会 関東地区知的障害福祉関係職員研究大会	
	その他	その他、新規・突発的な研修等については随時研修体系の中に組み入れる			
専門職研修					相談支援専門員対象研修 臨床心理士（心理士）対象研修 強度行動障害専任対象研修 相談支援専門員対象研修 管理栄養士（栄養士）対象研修