

じ ぎょう けい かく しょ
事業計画書

つく い えん
(津久井やまゆり園)

れいわ 4 ねん 3 がつ
令和4年3月

しゃかい ふく しほうじん きょうどうかい
社会福祉法人かながわ共同会

【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 つく い えん もくじ
事業計画書（津久井やまゆり園） 目次

I 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

(I) ガバナンスの具体的なあり方（組織による管理体制）

1	指定管理業務全般を通じた総合的な運営方針、考え方	1
2	管理体制と実効性のある内部統制	4
3	専門性に裏付けられた組織体制	8
4	利用者の権利擁護のための組織運営	11
5	内部統制の仕組み	15
6	利用者等の意見の組織運営への反映	15
7	支援職員の労働環境の確保	20
8	業務の一部を委託する場合の業務の選定に当たっての配慮	25

(II) ガバナンスの具体的なあり方（外部によるチェック機能）

1	外部によるチェック機能の強化	30
2	第三者委員、オンブズパーソンの更なる活用	30
3	外部によるチェック機能を活用した専門的な視点から支援の振り返り及び検証	35
4	内部及び外部によるチェック機能の体系	38

II 施設の維持管理

(III) 施設の維持管理（施設設備及び物品の維持管理能力）

1	施設の維持管理体制の構築	45
---	--------------	----

2	警備業務、保守点検業務、清掃業務等の委託の実施方針（施設及び設備の維持管理に関する業務、洗濯業務）	46
3	介護用品や設備の適切な維持管理	48
Ⅲ 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金		
(Ⅳ) 当事者目線に立った支援の具体的な内容		
1	意思の表出が困難な利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方と具体的な方法	50
2	園運営への障がい当事者の参加の具体的な方法	58
3	通過型施設として、具体的で実効性のある地域生活移行への取組み	61
4	利用者の人権侵害を防止する制度の構築及び強度行動障がいの特性理解と虐待ゼロや身体拘束によらない支援の構築	66
5	指定管理者が交代する場合の円滑な引継ぎの具体的な方策	76
6	より多くの利用を得るための事業の実施方針及び事業内容	76
7	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	94
8	手話言語条例への対応	95
9	当法人が運営する外部事業所（地域支援部）との連携	96
10	利用料金の設定、減免の考え方	99
Ⅳ 事故防止等安全管理		
(Ⅴ) 日常時の安全管理		
1	利用者の安全確保と事故防止のための仕組み	100
2	日常的なリスクマネジメントの実践	101
3	ウイルス等感染症拡大防止の取組	105

(VI) 緊急時の対応	
1	事故・不祥事等発生時の対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 110
2	災害発生時の対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 111
3	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・・・・・・・・ 117
V 地域と連携した魅力ある施設づくり	
(VII) 地域の拠点施設としての考え方	
1	地域の拠点としての施設運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 121
2	在宅障がい児者等への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 124
3	災害時の拠点施設としての役割・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 128
V 地域と連携した魅力ある施設づくり	
(VIII) 地域貢献	
1	地域との交流・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 130
2	地域貢献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 134
3	ボランティアや研修、施設見学等の受け入れ・・・・・・・・ 141
4	地元企業への業務委託等による迅速かつきめ細かいサービスの提供・・・・・・・・ 143
VI 節減努力等	
(IX) 節減努力等	
1	提案額・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 144
VII 人的な能力、執行体制	
(X) 執行体制	
1	日中の外部事業所への通所利用などを支援する職員体制・・・・・・・・ 145
2	サービス管理責任者や指導的立場にある職員の配置・・・・・・・・ 148
3	職員採用・職員選考・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 149
4	労働環境を適切に確保するための取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 150
5	支援職員の労働環境の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 151
6	介護設備の活用による職員負担の軽減、ハラスメント対策など職員を守る取組 154

7	業務の一部を委託する場合の管理・指導体制	155
8	小規模ユニットケアに対応するための勤務体制	155
(XI) 人材育成の考え方		
1	人材育成の理念に基づく研修の実施	158
2	職員のための研修システムの構築	163
3	外部研修への参加機会の保障	165
4	資格取得や研修参加のための配慮	166
5	民間施設のバックアップ及び人材育成のアプローチ	167
VIII 財政的な能力		
(VIII) 財務状況		
1	財政報告の信頼性確保のための内部統制	169
2	指定管理料と国からの報酬の重複の有無の確認	169
3	借入金について	170
IX コンプライアンス、社会貢献		
(XIII) コンプライアンス		
1	障害者虐待防止法等の法令遵守の徹底等	172
2	指定管理者制度に係る関係法令等の遵守の徹底	173
3	指定管理業務における環境への配慮	175
4	障がい者雇用促進の考え方と実績	176
5	「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及の取組	177
6	手話言語条例への対応	177
7	社会貢献活動等のCSRの考え方と実績	178
8	共生社会の実現に向けた「鎮魂のモニュメント」の活用	181
X 事故・不祥事への対応、個人情報保護		
(XIV) 事故・不祥事の説明責任（外部への情報発信）		

1	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、遵守するための取組	189
2	過去3年間の重大な事故及び再発防止策について	191
3	個人情報保護の徹底	193
XI これまでの実績		
(XV) これまでの管理運営状況等 法人		
1	神奈川県指定管理者としてのこれまでの実績	195
2	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	195
3	他自治体の事業の受託等状況	197
4	県又は他の自治体における指定取消しの有無	197

I 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

(I) ガバナンスの具体的なあり方（組織による管理体制）

1 指定管理業務全般を通じた総合的な運営方針、考え方

当法人では、法人の存在意義や目的、あり方等を示す基本理念を定めていますが、神奈川県

県立障害者支援施設を適格に運営していくには、法人のすべての職員が法人の基本理念

と同様に、神奈川県が示している運営基本方針である「当事者目線の障がい福祉」を理解

し、この実践による「ともに生きる社会」の実現が重要であると認識しています。

県は、障がい者支援の長期的な将来展望の検討とともに、その姿を見据えた今後の

県立障害者支援施設のあり方や当事者目線の障がい福祉に係る理念や実践について

検討するため、「当事者目線の障がい福祉に係る将来展望検討委員会」を設置し、この

中間報告の発表では、神奈川の障がい福祉の将来展望とともに、県立障害者支援施設

のあり方、その役割と機能として、①市町村との連携のあり方、②相談支援体制の構築、

③人材確保と人材育成、その当面の対応として、①意思決定支援の継続、②当事者目線を

基礎とした日中活動の充実、③昼間実施サービスの見直しと新規入所の取扱い、④

地域生活の支援、地域生活移行の推進、⑤環境整備等を掲げています。

この県における新たな障がい福祉の動きの中で、当法人では、第3期の津久井やまゆ

り園及び新規施設である芹が谷やまゆり園の指定管理申請のため、令和2年12月に津久井

やまゆり園及び芹が谷やまゆり園の「事業計画書」及び「津久井やまゆり園再発防止策と

取組経過」を策定して、県立障害者支援施設の指定管理の受託者として、県の進めてい

ほうこうせい ちゅうし うんえい すす
く方向性を注視して、運営を進めてまいりました。

とうじしゃめせん しょう ふくし じっせん りようしゃ のぞ ねが りかい
「当事者目線の障がい福祉」における実践とは、①利用者の望みや願いの理解、②

とうじしゃめせん た しえん じっせん つうかがたしせつ ちいきせいかつ ささ きよてん けん けん
当事者目線に立った支援の実践、③通過型施設、④地域生活を支える拠点、⑤県及び県の

しさく きょうりょく れんけい かんが とうほうじん だいろつきちゅうき
施策との協力・連携であると考えています。そのため、当法人では、ここで第六期中期

けいかく さくてい めざ びじょん けん していかんりしゃひょうかいいんかい してき ほうじん
計画を策定し、目指すべきビジョンについて、「県の指定管理者評価委員会が指摘した法人

がぼなんす かいぜん いっぽう ほうじんひがん つくい えん せり や えん
ガバナンスを改善させる一方、法人悲願である津久井やまゆり園・芹が谷やまゆり園の

さいせい は はだのせいかえん きぼう おか けいえいきぼん あんていか あつぎせいか
再生を果たすとともに、秦野精華園・希望の丘はだのの経営基盤を安定化させ、厚木精華

えん あいな えん じきしていかんりしんせい む じゅんび ととの かながわけん めざ とうじしゃ
園、愛名やまゆり園の次期指定管理申請に向けた準備が整い、神奈川県が目指す「当事者

めせん しょう ふくし じつげん していかんりしゃ こうけん い しゃかい
目線の障がい福祉」の実現に指定管理者として貢献することで、「ともに生きる社会」の

じつげん おお こうけん ほうじん めざ じつげん
実現に大きく貢献している法人を目指す。」としました。さらに、これを実現するため、

じゅうてんぶろ じえくと てん かくえんとう じゅうてんしさく かか
重点プロジェクトを6点、各園等の重点施策を掲げています。

じぞくてき しつ たかいしえん じつげん さら そしき がぼなんす きょうか
持続的で質の高い支援を実現していくには、更なる組織としてのガバナンスの強化や

かいぜん ひつよう かんがえて れいわ 4ねんど かいし ほうじん だいろくきちゅうきけいかく じゅうてん
改善が必要と考えており、令和4年度から開始する法人の第六期中期計画の重点

ぶろ じえくと せさく ほうじんぜんたい せさく すすめて
プロジェクトとして、5の施策(法人全体では9の施策)を進めていくこととしています。

① 法人理念の見直し

ほうじんやくいん こうたい ともない あらた すたーと きる あたり ほうじん きほんりねん
法人役員交代に伴い、新たなスタートを切るに当たり、法人の基本理念について

てんけん おこない じだい へんか かしょなど みなおす ほうじんぜんたい
て点検を行い、時代の変化にそぐわない箇所等を見直すことにより、法人全体の

いしきかいかく だんこう
意識改革を断行します。

② 理事会・評議員会運営の充実強化

しゃかいふくしほうじん うんえい りじかい ひょうぎいんかい ほうじん が ば なん す かなめ
社会福祉法人の運営において、理事会と評議員会は、法人ガバナンスの要です。

ほうじん ていかん ていかんせこうさいそくなど うんえいしよきてい もとづき ほうれいじゆんしゆ じょうほうかいじ じゅうじつ
法人の定款、定款施行細則等の運営諸規程に基づき、法令順守や情報開示の充実

きょうか がいぶり じ ぞうせつ かんじ れんけいきょうか む けて ながねん うんえいかんこうとう せつきよくてき
強化、外部理事の増設、監事との連携強化に向けて、長年の運営慣行等を積極的に

みなおし ほうじん が ば なん す きょうか かいぜん つとめます
見直しましたので今後も、法人ガバナンスの強化・改善に努めます。

③ 理事長と職員との意見交換の実施

ほうじん が ば なん す かいぜん かぜとおし しょくぼ ひつようふかけつ
法人ガバナンスを改善するためには、風通しのよい職場であることは必要不可欠

れいわ 3 ねん 7 がつ りじちやうとう ほうじんかんぶ かくえん しせつとう げんぼ まわり
です。そこで、令和3年7月から理事長等の法人幹部が各園・施設等の現場を回り、

げんぼ しょくいん ちやくせついけんこうかん こんご ひきつづき かぜとおし
現場の職員と直接意見交換していますが、今後も引き続き、風通しのよい

しょくぼづくり すいしん
職場づくりを推進してまいります。

④ 公正・透明な職場づくりの推進

かぜとおし しょくぼづくり いっかん ほうじんない あらた こうせい とうめい しょくぼづくり
風通しのよい職場づくりの一環として、法人内に新たに「公正・透明な職場づくり

そうだんまどぐち れいわ 4 ねん 3 がつ 1 にち せつち ほうじん かくえん こうせい とうめい
相談窓口」を令和4年3月1日に設置し、法人・各園における公正・透明な

しょくぼづくり せつきよくてき しえん
職場づくりを積極的に支援してまいります。

⑤ 外部コンサルテーションの積極的活用

へいさてき かんりてき しせつうんえい してき やすいかくえん しせつ うんえいたいしつ せつきよくてき
「閉鎖的で管理的な施設運営」と指摘され易い各園・施設の運営体制を積極的に

かいぜん いしけつていしえん あどばいざーとう がいぶ こんさるてーしょん
改善していくため、意思決定支援アドバイザー等の外部コンサルテーションを

かくえん しせつ せつきよくてき かつよう こんご ひきつづき りようしゃ けんりようご
各園・施設とも積極的に活用していますが、今後も引き続き、利用者の権利擁護、

しえん かいぜん すすめ
支援の改善を進めてまいります。

2 管理体制と実効性のある内部統制

「当事者目線の障がい福祉」を实践する管理体制としては、理事会及び評議員会によるガバナンス体制はもちろん、園長級以上の幹部職員による法人運営会議を毎月2回実施して、組織として課題や情報の共有から意思決定を行っています。さらに監事や会計監査人による経営・経理面でのガバナンス、部長と課長級による総務と支援の内部監査の実施による内部統制を行い、昨年11月から支援改善担当理事を選任して、強化しています。また、公正・透明な職場づくり推進要綱を規定し、法人内部における法令違反の恐れのある行為等の情報を汲み上げ、風通しの良い職場を目指す制度を設置して、ガバナンス体制を構築してまいります。

(1) 評議員会

現員数	評議員の資格要件	評議員の分野・職業
10名	社会福祉法人の適正な運営に必要な識見を有する者	社会福祉協議会理事長等 3名 県知的障害福祉協会会長 1名 知的障害関係法人理事長 3名 病院長 1名 手をつなぐ育成会 1名 福祉分野の学識経験者 1名

(2) 理事会

現員数	理事の資格要件	理事の分野・職業
8名	<p>理事のうちには、次に掲げる者が含まれなければならない。</p> <p>① 社会福祉事業の経営に関する識見を有する者</p> <p>② 当該社会福祉法人が行う事業の区域における福祉に関する実情に通じている者</p> <p>③ 当該社会福祉法人の施設の管理者</p>	<p>1 内部理事</p> <p>理事長、常務理事、厚木精華園長、愛名やまゆり園長、津久井やまゆり園長</p> <p>計5名</p> <p>2 外部理事</p> <p>知的障害関係の社会福祉法人の理事長、社会福祉士・後見人、他の社会福祉法人の障害者支援施設長</p> <p>計3名</p>

(3) 監事

監事は、社会福祉士資格を有する知的障がい者福祉の学識経験者と、社会福祉法人

会計に精通した税理士の2名を選任しており、評議員会にも出席をさせています。

また、総務と支援に関する部長及び課長級による内部監査にも一部監事に同行させ

て、職務の質の向上を図り、ガバナンスの強化に努めてまいります。

(4) 会計監査人

がばなんす きょうか ひと しゅうえき おくえんちょう ふさい おくえんちょう しゃかいふくし
ガバナンスの強化の一つとして、収益30億円超または負債60億円超の社会福祉
ほうじん かいけいかんさにん せっち ぎむづ どうほうじん へいせい ねん がつ かいけい
法人に会計監査人の設置が義務付けられてから、当法人では平成29年4月から会計
かんさにん せっち てきせい けいりしより けいさんしよるい さくせい つと
監査人を設置し、適正な経理処理と計算書類の作成に努めています。

どうほうじん かいけいかんさにん しゃかいふくしほうじん うんえい せいつう もの せんでい たん かいけい
当法人の会計監査人には社会福祉法人の運営に精通した者を選定し、単に会計だけ
でなく、コンプライアンスの観点から、施設利用者との契約や規程・要綱に沿った適切
とりあつか かんさ おこな
な取扱いがなされているかについても監査を行うこととしています。

(5) 内部監査

ア 経理に関する内部監査

りようしゃこじん かか げんきんすいどう かくえん じぎょうしょ げんきん よちよきんつうちょう けいさんきろくぼ
利用者個人に係る現金出納、各園・事業所における現金や預貯金通帳と計算記録簿
どう たいしやう そうむ かん ないぶかんさ そうむぶちょうおよ そうむかちょう じっし かんさ
等を対象に、総務に関する内部監査を総務部長及び総務課長により実施し、監査
じっしご かんさほうこくしょ かんさせきにんしゃ どうかつかんりしつちやう ていしゆつ かんじおよ
実施後、監査報告書を監査責任者である統括管理室長に提出するとともに、監事及
かいけいかんさにん ほうこく
び会計監査人に報告しています。

うち いちぶ かんじ どうこう ないぶかんさ きょうか はか けいりじむ
その内の一部に監事が同行することとし、内部監査の強化を図り、経理事務の
てきせいか めざ かいぜん はか
適正化を目指し、より改善を図ってまいります。

イ 支援に関する内部監査

しえん かん ないぶかんさ しえんぶちょう ちゆうしん かくえんそうご しえんじょうきやう かんさ
支援に関する内部監査では、支援部長を中心に、各園相互に支援状況を監査し、
かだい かいぜん てん とく しんたいこうそく じょうきやう じゅうてんてき かくにん うち いちぶ
課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部
かんじ どうこう ないぶかんさ きょうか はか しんたいこうそく けいげん はいしおよ ぎやくたい
に監事が同行することとし、内部監査の強化を図り、身体拘束の軽減・廃止及び虐待

ぼうし ふく しえん かいぜん ほか
防止を含めてより支援の改善を図ってまいります。

(6) 支援改善担当理事の選任

とうほうじん きほんりねん じんけん ね りようしゃほんい しえん じつげん かくえん
当法人の基本理念である「人権に根ざした利用者本位」の支援を実現するため、各園
せいかつか じっさい はい りようしゃしえん じょうきょう じつち かくにん うえ かくえん しえんいんとう
の生活課に実際に入り、利用者支援の状況を实地に確認した上で、各園の支援員等に
ぐたい しどう じょげん おこな しえんかいぜんたんどうりじ れいわ ねん がつ せっち けんりつしょうがいしゃ
具体の指導・助言を行う「支援改善担当理事」を令和3年11月に設置し、県立障害者
しえんしせつ きたい とうじしゃめせん しえん じつげん せっきよくてき とく
支援施設に期待される「当事者目線の支援」の実現に積極的に取り組んでまいります。

(7) 公正・透明な職場づくり推進要綱の施行

かぜとお しょうぼ いっかん れいわ 4ねん 3がつ 1にち ほうじんない あら
風通しのよい職場づくりの一環として、令和4年3月1日から法人内に新たに
こうせい とうめい しょうぼ そうだんまどぐち せっち ほうじん かくえん つうち
「公正・透明な職場づくり相談窓口」を設置し、法人・各園に通知しました。
ほうじん かくえん こうせい とうめい しょうぼ せっきよくてき しえん
法人・各園における公正・透明な職場づくりを積極的に支援してまいります。

3 専門性に裏付けられた組織体制

組織は、経営組織から各園・部・課、チームに至るまで、それぞれの権限と責任のもと役割分担を明確化し、その役割を適切に果たすための役割に基づいた専門性のある組織体制とします。

(1) 園長・部長級職員

園長・部長級の職員については、かながわ共同会で福祉専門職として長年勤務実績のある職員を配置します。現在の津久井やまゆり園園長については、平成6年に厚木精華園へ入職し、津久井やまゆり園において総務部長、秦野精華園において園長等を務め、令和3年7月より津久井やまゆり園園長を務めるなど、福祉専門職として長年の実績があります。また介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事等の福祉に関する資格を有しております。

その他に、社会福祉法人伊勢原市手をつなぐ育成会監事、社会福祉法人素心会監事、社会福祉法人かながわ黎明会評議員を担っており、民間社会福祉法人の運営に深く関わっております。

(2) 津久井やまゆり園で勤務経験のある支援員等を配置

かながわ共同会は、平成17年度より津久井やまゆり園の指定管理者として、今日まで長年運営を担ってきました。これまで津久井やまゆり園で勤務経験のある支援員は、他の誰よりも利用者のことを深く理解しており、利用者の意向に沿った日中活動の充実や地域生活移行に向けた支援に取り組むとともに、「当事者目線」に立った新しい障がい福祉の実現を目指すことが可能だと考えております。

令和3年8月に新しく運営をスタートさせた津久井やまゆり園において、これまで津久井やまゆり園で勤務経験のある法人職員が占める割合は、約66%となっております。

(3) 福祉専門職としての職員の有資格者数

令和4年3月現在で、津久井やまゆり園に勤める支援員等の福祉に関する有資格者数については次のとおりです。

サービス管理責任者、相談支援専門員、強度行動障害支援者養成研修等の養成研修は、神奈川県から委託された法人が主催していますが、主催者からファシリテーターとしての参画要請があり、津久井が谷だけでも、6名の職員が毎年協力しています。

(津久井)

・社会福祉士 7名

・介護福祉士 21名

・保育士 8名

・社会福祉主事 10名

・サービス管理責任者 実践4名 更新4名

・相談支援専門員 初任者6名 現任4名

・強度行動障害支援者養成研修修了者 基礎24名 実践3名

(4) 組織体制

法人体制や津久井やまゆり園に対しては、ガバナンスを強化することが求められています。組織は、経営組織から各園・部・課・チームに至るまで、それぞれの権限と責任

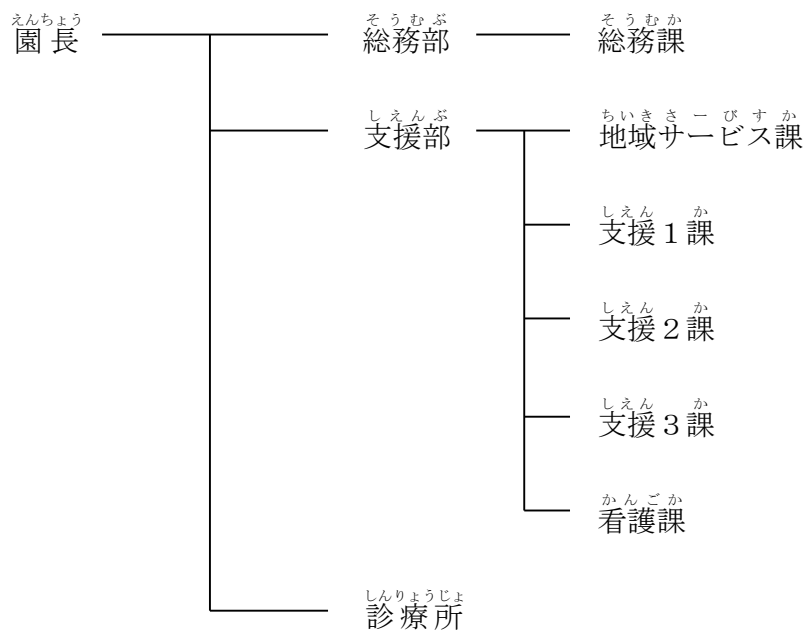
のものと役割分担を明確化し、その役割を適切に果たすことが重要です。職員一人ひとりが

ガバナンスを意識することで、速やかな報告と的確な判断、そして確実な指示が行

える組織にしていくことで、組織統制を図りながら、組織の持つ使命や目的、目標

を達成するための風通しのよい組織風土の醸成を目指してまいります。

●令和5年度組織体制



4 利用者の権利擁護のための組織運営

虐待防止委員会、行動制限判定会議を適切に実施、虐待の根絶、早期発見、適切な初動

対応を推進し、虐待事案等が発生した場合、速やかに通報しフローチャートに沿って迅速に対応します。それは、虐待の疑いが発生した場合の速やかな対応の徹底であると考えています。

(1) 虐待事案等が発生した場合のフローチャート

図1のとおり

(2) 虐待事案の対応

ア 虐待防止の取組み

「障害者虐待防止法」の目的に則り、虐待の防止、早期発見に努めるため、日頃から虐待防止委員会等を通して職員の意識向上を図ってきました。また、「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」(令和2年10月厚生労働省)や「身体拘束ゼロへの手引き」(平成13年3月 厚生労働省「身体拘束ゼロ作戦推進会議」)等を職員人員に配布し、毎年度、非常勤職員を含む法人職員全員が虐待防止研修を受講させ、虐待防止に係る効果測定を実施しました。

虐待の疑いがある事案が発生した場合を想定した演習等を取り入れた研修等も企画し、速やかに対応できるよう徹底してまいります。

イ 支援現場における支援の振返りの取組み

職員が自分の支援や他の職員の支援に悩んだ場合、気軽に相談できるよう、グループモニタリング会議で「支援の振返り」という取組みを行っています。そこ

はな あ ないよう じょうせきしゃ かくにん へ ぎゃくたいぼうしいんかい ほうこく しえん
で話し合われた内容は、上席者の確認を経て「虐待防止委員会」に報告され、支援
げんば しょくいん こえ そしきぜんたい きょうゆう
現場の職員の声を組織全体で共有してまいりました。

この「支援の振返り」は、言葉使いや支援方法などについて自由にテーマを決め
て意見交換できる場として、今後も継続して取り組んでまいります。

ウ 不適切行為の早期発見と防止に向けた取り組み

ぐるー ぶ も に たりんぐ かいぎ と く しえん ふりかえ とお しえんげんば
グループモニタリング会議で取り組んでいる「支援の振返り」を通して、支援現場
げんじょう かだい つか じんけん あんけーと じっしゅうせい かぞく しょくいんむ じゅう
での現状や課題を掴むこと、人権アンケート（実習生・家族・職員向け）による自由
きさいいけん かだい ちゅうしゅつすみ じじつかくにん おこな ふてきせつこうい そうきはっけん
記載意見などから課題を抽出速やかに事実確認を行い、不適切行為の早期発見に
つと ぼうし そしきぜんたい と く
努め、防止することができるよう組織全体で取り組んでまいります。

エ 虐待の疑いが発生した場合の速やかな対応の徹底

とうほうじん ぎゃくたいつうほう ふるー ちゃー と さくせい しょくいん しゅうちてつてい はか
当法人では「虐待通報フローチャート」を作成し職員へ周知徹底を図っています。
しせつない ぎゃくたい うたが じあん はっせい ばあい つうほう ぎむ はっせい
施設内で虐待が疑われる事案が発生した場合には、通報の義務が発生することを
しょくいんひとり にんしき じゅうよう ほうじん しょくいん たい ぎゃくたいぼうし
職員一人ひとりが認識することが重要であり、法人では職員に対して虐待防止
けんしゅう つう しょくいんぜんいん ぎゃくたいつうほう ぎむ しゅうち
研修を通じて職員全員へ虐待通報の義務を周知しています。

また、これまで虐待の疑いが発生した場合には、当該利用者の援護地、県及び地元
しちょうそん たい じんそく つうほう てきせつ たいおう つと
の市町村に対し、迅速に通報するなど適切な対応に努めています。

(3) 不祥事発生時の対応

ひごろ しょくいん ふしょうじ こんぜつ もちろん まんいちしょくいん ふしょうじとう
日頃から、職員による不祥事を根絶するのは勿論ですが、万一職員による不祥事等
はっせい ばあい じんそく じじつかんけい かくてい はか ちょうさ けつかはんめい じじつ ぜんてい
が発生した場合には、迅速に事実関係の確定を図り、調査の結果判明した事実を前提と

して^{けつてい}決定した^{たいおうほうしん}対応方針^となどを取りまとめ、^{かんけいきかん}関係機関^{じょうほうでんたつ}へ^{おこな}情報伝達^{ひつよう}を行います。必要によ

り、^{こうほうまどぐち}広報窓口^{せつてい}を設定し^{じょうほう}情報^{しゅうやく}を集約させるなど、^{いちげんてき}一元的に^う受け付け^つ、^{しつもんとう}質問等^{せいり}を整理して

^{ゆうせんじゅんい}優先順位^{どういつてき}をつけるなど、^{たいおう}統一的な^{はか}対応^{がいぶ}を図ります。また、^{こうひょう}外部へ^{じじつかんけい}公表^{せいり}すべき^{じじつかんけい}事実関係^{せいり}や、

^{げんいんぶんせき}原因分析^{たいおうほうしん}、^{さいはつぼうし}対応方針^{かんけいしゃ}、^{しょぶん}再発防止^{ひがいしゃ}や^{かんけいしゃ}関係者^{たい}の^{しゃざいとう}処分^{ほうじん}、^{しゃざいとう}被害者・^{ほうじん}関係者^{ほうじん}に対する^{ほうじん}謝罪等^{ほうじん}、^{ほうじん}法人と

して^{せいじつ}誠実^{たいおう}に対応してまいります。

図1

法人内の具体的な対応のフローチャート

障害者虐待の疑い行為を発見した者

最優先

※黄色色内は発見者等がすること

★市町村障害者虐待防止センターへ通報

※支給決定市町村がわかる場合は支給決定市町村へ連絡

※通報者は、通報したことにより、解雇その他不利益な取り扱いを受けないとされています。法律により保護される(障害者虐待防止法第16条第4項、公益通報者保護法)

★利用者の安全確保、応急処置

★行政が行う調査に協力

※ピンク色内は管理者等がすること

★虐待を行った疑いのある職員の勤務を変更する等の対応
(直接的な支援から外す、出勤停止にする等)

★関係者への事実の確認
(虐待を行った疑いのある職員、自撃者、利用者他)

★臨時虐待防止委員会の招集、開催

★指定管理施設は必ず県障害サービス課に一報、その他の施設等は、必要に応じて所在地の市町村、県に一報

★法人本部に報告(必要に応じて臨時支援部長会議、臨時理事会の開催)

★家族、後見人等へ連絡、報告(管理者等の責任ある者からの状況説明)

行政による事実確認調査の結果

●虐待であると判断された場合

●利用者、家族、後見人等への報告、説明
(謝罪、改善に向けての対応に関する説明)

●虐待が行われた要因の分析と再発の防止

●法人としての対応策をまとめる(改善計画の策定、法人内での共有等)

●再発防止策(研修等)の徹底

<原因の分析方法>

- ・虐待を行った職員、その他の職員への聞き取り、虐待防止委員会での分析、必要に応じて第三者的立場の有識者による検証委員会、法人による他施設等への内部調査の実施(臨時支援部内部監査)等を行う。
- <加害者の職員や役職者の処分等>
- ・事実の確認と原因の分析を通じ、虐待に関係した職員や施設の役割者の責任を明らかにし、法人として責任の所在に応じた処分を行う。
- ・処分を受けた者については、虐待防止や職業倫理等に関する研修の受講を義務付ける等、再発防止のための対応を徹底して行う。

○虐待ではないと判断された場合

○利用者、家族、後見人等への報告、説明
(結果、今後の取組についての説明)

○虐待防止体制の確認

○支援内容の確認

<虐待防止に向けての取組>

- ・虐待防止委員会の定期的な開催、支援の検証。
- ・全職員に対する法人虐待防止基礎研修の継続的な実施。
- ・各種研修の実施。
- ・定期的な人権自己チェックリストの実施、分析、改善。
- ・定期的な職員ストレスチェックの実施。
- ・管理者による現場の把握(法人支援部内部監査等)。
- ・実習生、ボランティア等の受け入れ。

どちらの場合でも、不適切な支援と判断された場合にも、虐待防止に向けての取組は、継続して実施します。

風通しの良い職場づくりのために、小さなことでも相談しましょう。

5 内部統制の仕組み

(1) 内部管理体制の基本方針

令和元年度から「内部統制システム構築の実務」及び他の社会福祉法人の「内部管理体制の基本方針」を参考に、内部管理体制についての考え方を整理・取りまとめを行いました。

さらに、令和2年8月に内部管理体制の基本方針の一部変更を行いました。

また、令和3年度に、公正・透明な職場づくり推進要綱を規定し、法人内部における法令違反の恐れのある行為等の情報を汲み上げ、風通しの良い職場を目指す制度を設置して、ガバナンス体制を強化しています。

(2) 支援に関する内部監査

支援に関する内部監査では、支援部長を中心に、各園相互に支援状況を監査し、課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の一部に監事が同行することとし、内部監査の強化を図り、身体拘束の軽減・廃止及び虐待防止を含めてより支援の改善を図ってまいります。

6 利用者等の意見の組織運営への反映

(1) 利用者

ア 利用者自治会（ピザの会）

利用者が主体となって運営する利用者自治会を毎月開催し、利用者の意見を施設運営に反映できるよう、人権擁護に係る内容を検討する「あおぞら委員会」が適宜、

利用者自治会が行う利用者意見の取りまとめをサポートしていきます。

今後は、ユニット体制の支援の中で、さらにきめ細かく利用者の意見を汲みとれるよう、ユニットごとの意見交換の場を設定してまいります。

イ 利用者への分かりやすい情報提供

意思決定支援の取組みの中で、サービス管理責任者と相談支援専門員が連携を図りながら、利用者の意向を汲み取ることに取り組んできました。これら意思決定支援の取組みで培った支援内容を活かし、これからも日常生活の場において、または社会生活の場において、どのような希望を持っているかなどを汲み取るために、利用者自治会の場等を活用しながら、絵カードや写真、動画を用いるなど、分かりやすい情報提供に努めてまいります。また、活動室前廊下等に情報スペースを設置し、利用者の皆様と園の双方向の情報共有の場を作り上げていきます。

ウ 運営会議への利用者自治会役員の出席

園長、部長、課長、主任が出席して、毎月開催している運営会議に、利用者自治会の会長などの役員の出席により、園運営への参画を促し、当事者目線による障がい福祉を充実させます。

エ 利用者満足度調査

令和3年度の利用者を対象とした利用者満足度調査については、当事者目線の新たな障がい福祉の実現を目指すにあたり、当事者の満足度やニーズを把握し、サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施しました。

この結果は、次のとおりです。

①お部屋に満足していますか。

はい：64.6 % いいえ：6.2 % わからない：29.2 %

②楽しいですか。

はい：70.8 % いいえ：0 % わからない：29.2 %

③職員は優しいですか。

はい：64.6 % いいえ：0 % わからない：35.4 %

オ 令和5年度以降の指定管理者募集に係る利用者からの意見

令和4年3月に園の利用者へ令和5年度以降の指定管理者募集についての説明文
を作成し、周知をおこないました。利用者からいただいたご意見は、次のとおりです。

○今の職員とこれからも一緒にいたい。

○新しい職員になるのは嫌だ。

○かながわ共同会のままでいい。

(2) 家族会（みどり会）との連携・協力

ア 家族会

利用者の家族に対して、家族会を組織していただき、園からの情報提供と意見
交換を行い円滑な園運営の理解と協力をいただいています。家族会としては、
旧津久井やまゆり園家族会（みどり会）から新施設に移行し、芹が谷やまゆり園では、
令和4年4月から芹が谷やまゆり園家族会（ひまわり会）が立ち上がる予定です。
津久井やまゆり園と芹が谷やまゆり園に別れましたが、両園で家族会活動にも連携

しています。

今後は、ユニット体制の支援の状況を報告しながら、きめ細かく家族からの意見を汲み取り、施設運営に活かしてまいります。

イ 家族会の開催

家族会（みどり会）に園の情報を提供し、ご理解をいただきながら園運営を行っていくことが重要ですので、今後も家族会を定期的に開催し、園の運営状況、当事者目線の障がい者支援の考え方、利用者の地域生活移行に向けた取り組み等について丁寧に説明を行い、家族会との連携・協力を密にしております。家族会では、支援職員との各課懇話会、生活介護懇話会の日を設け、直接、担当職員との意見交換を実施しています。また、新型コロナウイルス感染拡大により「まん延防止等重点措置」等が発出された場合には、家族会の開催を中止としますが、中止となった場合には、園からのお便りをご家族・後見人に郵送し、園の状況をお伝えてしてまいります。

ウ 家族会（みどり会）役員との連携

家族会とは別に園運営について、家族会役員との打合せを適宜行うことで、家族会の意見を園運営に反映させるよう取り組んでまいります。

(3) 令和5年4月からの指定管理者の選定に係る要望書を神奈川県知事へ提出

津久井やまゆり園家族会（みどり会）では、会員の総意として、三浦しらとり園の家族会と合同で、令和5年4月からの指定管理者の選定に係る要望書を県知事あてに提出していただきました。要望の内容については、次のとおりです。

令和4年3月吉日

神奈川県知事

黒岩 祐治 様

社会福祉法人かながわ共同会 津久井やまゆり園

社会福祉法人かながわ共同会 芹が谷やまゆり園

みどり会(家族会) 会長

社会福祉法人清和会 三浦しらとり園

家族会 会長

令和5年4月からの指定管理者の選定について

黒岩知事におかれましては、県立の知的障害者支援施設における利用者の支援について当事者目線による支援に大転換を図られるなど、「ともに生きる社会」の実現に向け全力で取り組んで頂いておりますことに深く敬意を表します。

さて、今年1月に公募が始まりました三浦しらとり園、津久井やまゆり園及び芹が谷やまゆり園の指定管理者の選定につきまして、利用者家族・成年後見人を代表して次の3つの要望をいたします。

1. 指定管理期間は5年とありますが、当初の10年に戻して頂くよう要望します。
2. 指定管理者の選定に当たっては継続を基本として頂くよう要望します。
3. 仮に指定管理者に変更がある場合は、納得のいく説明を頂くよう要望します。

1. の理由

県立県営から民営に移行する際に、「通常指定管理期間は5年だが、事業の特性に鑑みて10年とする。」と聞いております。確かに時代の流れは速く、時代の要請に的確に 대응していくことは当然と考えますが、事業特性はそう変わるものではないと考えますし、法人の申請に係るエネルギーも相当と推察いたします。知的障害者の支援という、誰もが簡単に引き継ぐことのできない事業特性にご配慮いただき、指定管理期間を10年として頂きたいとお願いいたします。

2. の理由

知的障害者にとって環境の変化には慎重な対処が必要です。特に、慣れ親しんだ身近な

支援員がいなくなれば利用者は大きな不安に陥ります。利用者が穏やかな日々を送れることを第一義に、あわせて支援の質と量が年々向上するように、指定管理者の選定と選定後の指導をお願いいたします。

3. の理由

親や家族の安心は子供達及び兄弟姉妹の安心に直結しています。指定管理者が変わる場合は、親や家族あるいは成年後見人に対し納得のいく説明が前提と考えますので、よろしくをお願いいたします。

知的障害者の支援については継続を基本として、環境の激変を最も避けるべきの思いと、関係者の皆様に支援の質と量の向上に向けた不断のご尽力をお願いしたいの思いついから要望をさせて頂いております。何卒よろしくをお願いいたします。

以上

7 支援職員の労働環境の確保

(1) 意向申告の実施

当法人では、適正かつ公平な人事管理を行い組織の活性化と職員の能力向上を

目的として、翌年4月1日の人事異動に向けて、毎年9月1日に一般職員から意向

申告を実施し、職員の希望に応じて面接も実施しています。法人が運営する施設は4

市に渡り、6施設があることから、意向を全て実施することは困難ですが、適正かつ

公平な人事管理と適材・適所の人事配置を目指してまいります。

(2) 人事考課制度

当法人では、職員の能力開発、人材育成、職員の適正配置及び処遇の適正化等を

目的として、平成13年度から人事考課制度を運用し、令和3年度から制度を改正しました。

対象は課長級から一般までの全職員に対して、階層別に求められる役割・能力・

行動に規準を設け、態度・意欲と能力の10の項目を5段階で評価し、処遇に反映す

る制度としていますが、この最大の目的は人材育成にありますので、今後も効果の

検証しながら、目的達成に向けて運用してまいります。

(3) 職員満足度調査の実施

職員が仕事内容、人間関係、職場環境等にどの程度満足しているかを測るため、

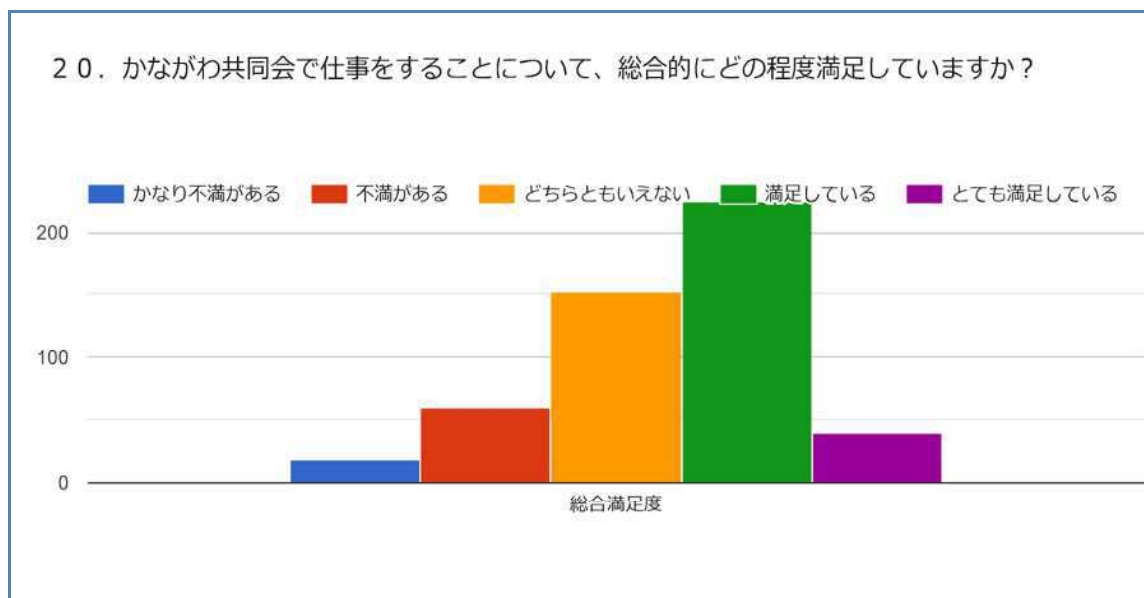
新たに職員満足度調査を実施します。人事評価、給与、福利厚生、個人目標、労働

環境、労働時間、組織内の人間関係等について、職員に満足度を調査し、職場環境

の改善や教育・研修体制の見直し、職員の処遇改善、福利厚生の充実等につなげてまいります。

令和4年2月18日から3月4日の間実施した職員満足度アンケートについては、法人

全職員846名のうち、497名から回答があり、回答率は58.7%でした。



「かながわ共同会で仕事をする事について、総合的にどの程度満足しています

か？」という総合満足度に関する設問については、「とても満足している・満足して

いる」と答えた者の割合が 53.3 % でした。特に「職場のチームワークは良いですか？」という設問に対して 60.7 % の職員が「とても良い・良い」と、「困った時に上司や同僚に相談できていますか？」という設問に対して 59.4 % の職員が「とても相談できている・相談できている」と、「あなたの上司は信頼できますか？」という設問に対しては 66 % の職員が「とても信頼できる・信頼できる」との回答がありました。

全体の回答率の約 6 割の内、職場のチームワークや人間関係の良さ・上司への信頼度の高さに対する評価が全体の半数を超える満足度に結び付いた結果であったと考えられています。

(4) 労務委員長と意見交換

当法人には労働組合はありませんが、園では課ごとに労務委員を選出し、労務委員を構成員とする労務委員会を毎月開催しています。法人では、職員の代表である労務委員長と法人事務局の定期的な意見交換を行い、職員の労働環境の維持・改善に取り組んでいますが、今後も引き続き、適正な労働環境の維持・改善に努めます。

(5) 社会保険労務士への相談

職員の労働環境を適法に維持し、就業上の課題に対応するため、社会保険労務士と相談をしています。労働法規の解釈や情報の聴取から職員の労働災害やトラブルなどに適正な助言を得ており、今後も適正な職員の労働環境の維持・改善に取り組んでまいります。

(6) 顧問弁護士への相談

職員関係を含む法人運営上の法律問題に対して、適法な対応や解決を行うため、知的障がい者福祉に精通した弁護士と顧問契約を締結して、相談体制を設けています。

また、近年生じたコンプライアンス問題から法人の幹部職員に対する研修の講師を依頼するなど、適法で適切な法人運営に努めており、今後も引き続き努力してまいります。

(7) 衛生委員会の運営

労働安全衛生法第18条の規定により、職員の労働の安全及び健康の確保を目的として衛生委員会を設置しています。毎月、委員会を開催し、職員の健康障害を防止するための基本対策を講じたり、職員健康管理研修を行ってまいります。

(8) メンタルヘルス対策

ア メンタルヘルスケア特別対策事業

津久井やまゆり園事件を契機として、精神科医に委託して、職員のメンタルヘルスケアを行う事業を実施しています。内容は、精神科医が各園を巡回しての職員個人又はグループでの面談による相談、メンタルヘルスケアに関する研修の開催等です。事件後、継続的に相談している職員もおり、引き続き実施してまいります。

イ メンタルケア・カウンセリングサービス

職員は、法人が契約する損害保険会社を通じて、民間企業が提供するメンタルケア・カウンセリングサービスを受けることができます。内容は、心理

カウンセラーによる電話カウンセリングとカウンセリングルームでの心理
カウンセラーによる面談カウンセリングです。毎年度、全職員にリーフレットを配布
して周知しています。

ウ メンタルヘルスラインケア研修

部課長級の管理監督者を対象に、職場環境の改善、個別の相談対応、セルフケア
の内容によるメンタルヘルスラインケア研修を実施しており、今後も職員の健康
保全に努めてまいります。

エ メンタルヘルスセルフケア研修

毎年度、新採用職員向けに実施しています。内容は、ストレスへの気づき、ストレス
への対応、自発的な相談について研修しています。

(9) ハラスメント防止対策

ア 外部の相談窓口の設置

外部の公益財団法人に委託して、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、
またにていハラスメントなどさまざまなハラスメントに関して職員が相談できる
相談窓口を設置しています。職員は、財団の産業カウンセラー等の有資格者に電話
で相談することができます。法人は毎月、相談実績について利用状況の報告を受け
ています。

イ 法人内の相談担当者の設置

法人内にハラスメント相談担当者を設置しています。各園2名（男女各1名）の
担当者がおり、職員にはリーフレットの配布とともにポスターを掲示して周知して

います。

ウ ハラスメント防止研修

まいねんど いっぼんしよくむ かんりしよくむ はらすめんとぼうしけんしゅう じっし
毎年度、一般職向けと管理職向けにハラスメント防止研修を実施しています。

はらすめんとそうだんたんとうしやむ けんしゅう ねん かいじっし
ハラスメント相談担当者向けの研修は、2年に1回実施しています。

8 業務の一部を委託する場合の業務の選定に当たっての配慮

していかんりしやせいど おおやけ しせつ かんり みんかん のうほう かつよう きーびす
指定管理者制度は、公の施設の管理に民間のノウハウを活用しながら、サービスの

こうじょう けいひ せつげん ほか もくてき
向上と経費の節減を図ることを目的としています。

ぎょうむいたく めりつと じんざい かくほ かんり いくせい かか こすと およ ろうりよく さくげん
業務委託のメリットとして、人材の確保・管理・育成に係るコスト及び労力の削減と

しよくいん ほんらいぎょうむ せんねん きーびす しつ こうじょうとう あ
職員を本来業務に専念させることによるサービスの質の向上等が挙げられています。

しよくいん おこな ほんらいぎょうむ ちよくせつ かか しよくいん ゆう しかく めんきよ せんもん
職員が行う本来業務と直接の関わりがなく、職員が有していない資格・免許や専門

ちしき ひつよう ぎょうむ きーびす こうじょう けいひ せつげん かんてん せんもんぎょうしや
知識が必要な業務については、サービスの向上と経費の節減の観点から、専門業者に

ぎょうむ いたく てきとう していかんりしやせいど もくてき がっち かんが
業務を委託することが適当であり、指定管理者制度の目的にも合致していると考えてお
ります。

(1) 給食業務

つくい えん へいせい ねんど していかんりしや うんえい かいし どうしよ
津久井やまゆり園では、平成17年度の指定管理者として運営を開始した当初から

きゅう しよくぎょうむ いたく きゅうしよくいたくがいしや ちょうりせんもん かいしや
給食業務を委託してまいりました。給食委託会社は調理専門の会社なので、

えいせいかんり あんぜんせい てつてい きゅう ちょうりいんとう けついん たいおう じんざいりよく
衛生管理や安全性などが徹底され、急な調理員等の欠員にも対応できる人材力があ

しせつ きゅうしよくぎょうむ あんてい かどう さまざま しよくざいりゆうつう
り、施設の給食業務を安定して稼働させることができます。また、様々な食材流通

けいる も しよくざいひよう おおほば こすと だうん かのう
経路を持っており、食材費用を大幅にコストダウンすることが可能です。

しよくじ りりょうしや たのしみ ひと きゅうしよくぎょうむ いたく ぎょうしや
食事は利用者にとって楽しみの一つです。これまで給食業務を委託する業者の

せんてい ぶろぼーざるほうしき せんこう じっし ぎょうしゃ ていあん う
選定にあたっては、プロポーザル方式により選考を実施し、業者から提案を受け、

だいいちせんこう ひありんぐ だいにじせんこう ししょく へ えん もつと ひょうか
第一次選考のヒアリングと第二次選考の試食を経て、園に最もふさわしいと評価さ

れた業者を、利用者にも評価者として参加いただき選定してまいりました。

とうほうじん ながねん つくい えん していかんりしゃ えん うんえい りょうしゃ
当法人では、長年、津久井やまゆり園の指定管理者として園を運営し、利用者

おひとり しょうがいとくせい しんたいじょうきょう しこう じゅくち ちしき けいけん
お一人おひとりの障害特性や身体状況、嗜好を熟知しております。その知識・経験

きゅうしょくぎょうむ い ていきてき ぎょうしゃせんてい おこな つくい えん
を給食業務に活かしながら、定期的に業者選定を行い、津久井やまゆり園の

きゅうしょくぎょうむ もつと ひょうか ぎょうしゃ ぎょうむ いたく
給食業務に最もふさわしいと評価された業者に業務を委託してまいります。

(2) 診療所医師

さくねん がつ なら つくい えん うんえい かいし いこう つくい えん
昨年8月から新たな津久井やまゆり園の運営を開始して以降、津久井やまゆり園

しんりょうじょ かんりしゃ ないかいし ながねん つくい えん
診療所の管理者となる内科医師については、これまで長年にわたり津久井やまゆり園

さんぎょうい つと いし いたく そのた しんりょうか いし
の産業医を務めた医師に委託しております。また、その他の診療科の医師についても、

ながねん きんむ いし かんけいきかん しょうかい いし
これまで長年にわたり勤務いただいた医師や、関係機関からの紹介をいただいた医師

ちゅうしん いたく
を中心に委託しております。

あんてい しんりょうじょ うんえい しせつ にゅうしょ りょうしゃ けんこうかんり あんしん あんぜん
安定した診療所の運営は、施設に入所されている利用者の健康管理と安心・安全な

せいかつ か ちいき ひら ほけんいりょうきかん やくわり は
生活に欠かせないものです。また、地域に開かれた保険医療機関として役割を果たす

ひつよう れいわ ねんどいこう しんりょうじょきのう さら あんてい やくわり
必要がありますので、令和5年度以降については、診療所機能の更なる安定と役割の

かくじゅう はか
拡充を図ってまいります。

しんりょうかおよびしんりょうひんど
●診療科及び診療頻度

	いしすう 医師数	しんりょうひんど 診療頻度
しんりょうじょかんにりしゃ 診療所管理者 (内科)	1	しゅうかい 週 2回
ないか 内科	1	しゅうかい 週 1回
せいしんか 精神科	2	しゅうかい 週 1回
ひふか 皮膚科	1	つきかい 月 1回
しか 歯科	2	つきかい 月 6回
がんか 眼科	1	ねんかい 年 1回
じびか 耳鼻科	1	ねんかい 年 1回

(3) せんたくぎょうむ
洗濯業務

さくねん がつ あら つく い えん うんえい かいし いこう せんたくぎょうむ
昨年8月からの新たな津久井やまゆり園の運営を開始して以降、洗濯業務について

こうえきしゃだんほうじんさがみはらししる ばーじんざいせんたー はたら いよく も こうれいしゃ はけん
は、公益社団法人相模原市シルバー人材センターへ 働く意欲を持った高齢者の派遣を

いらい つく い えん ちいき こうれいしゃ こよう ば かつよう
依頼することで、津久井やまゆり園は地域の高齢者の雇用の場として活用しております

れいわ ねんどうこう けいぞく こうれいしゃ はけん いらい
す。令和5年度以降については、継続して高齢者の派遣を依頼してまいります。

せんたくぎょうむ たんどう しょくいん めい しょう しゃこよう れいわ
また、洗濯業務を担当する職員として1名を障がい者雇用しております。令和5

ねんどうこう しょう しゃこよう うけい さき たいせい せいび
年度以降については、障がい者雇用の受入れ先としての体制を整備することで、

つく い えん しょう しゃこようりつ あ
津久井やまゆり園の障がい者雇用率を上げてまいります。

(4) 樹木の剪定・草刈・除草・屋外清掃等の業務

昨年8月からの新たな津久井やまゆり園の運営を開始して以降、樹木の剪定・草刈・除草・屋外清掃等の業務については、公益社団法人相模原市シルバー人材センターへ働く意欲を持った高齢者の派遣を依頼することで、津久井やまゆり園を地域の高齢者の雇用の場として活用しております。令和5年度以降については、継続して高齢者の派遣を依頼してまいります。

(5) 警備業務

警備業務については、津久井やまゆり園事件を教訓とし、同様の事件を二度と起こしてはならないという認識のもと、昨年8月からの新たな津久井やまゆり園の運営を開始して以降、専門の警備会社に委託しております。警備員は専門の訓練を受けた警備員が従事し、どのような非常時でも迅速に対応できる警備を行っております。また、総務部長の指示に基づき、施設の運用の変更で警備内容が変わった場合でも、迅速に対応できる警備体制となっております。令和5年度以降については、継続して警備業務を委託することで、利用者を犯罪から守るとともに、安心・安全に生活いただけるよう万全の体制で取り組んでまいります。

(6) その他の業務

資格・免許や専門知識が必要な次の業務については、民間の専門業者に業務を委託
します。

●その他の業務

- 自家用電気工作物保守点検業務
- ボイラー運転保守業務
- 空調機器保守管理業務
- エレベーター管理保守点検業務
- 機械警備業務
- 貯水槽清掃点検業務
- グリストラップ・排水管清掃業務
- 害虫駆除防除業務
- 地下タンク清掃点検業務
- 消防設備保守点検業務
- 一般廃棄物・産業廃棄物 収集運搬処理業務
- ボイラー・空調機器等設備運転管理業務
- リネンクリーニング業務

I 指定管理業務実施に当たっての考え方、運営方針等

(II) ガバナンスの具体的なあり方（外部によるチェック機能）

1 外部によるチェック機能の強化

外部の第三者に支援をチェックし評価してもらうことは、支援の質の向上を図る上で効果的です。

津久井やまゆり園では、苦情解決のための第三者委員と、利用者の権利擁護のためのオンブズパーソンを設置しています。今後も、第三者委員とオンブズパーソンを更に活用し、支援全般に関わっていただくとともに、第三者委員とオンブズパーソンとの意見交換についても引き続き行っていきます。

また、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法等について外部コンサルタントを活用しています。今後は、実習生やボランティア等の来園者だけでなく、園外の障害当事者も含めた広く第三者の視点を取り入れ、ご意見を活かす仕組みを作っていきます。

2 第三者委員、オンブズパーソンの更なる活用

(1) 第三者委員

津久井やまゆり園は、苦情解決にあたり、社会性や客観性を保ち、個人情報保護に関し十分な認識を持ちつつ、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を確保するために、第三者委員を設置しています。平成29年4月に芹が谷園舎に仮移転した際に、2名の第三者委員を選任し、年間予定に沿って家族会、利用者自治会及び職員会議な

どにばいせき陪席してもらうなど、らいえん来園していただいています。また、平成30年度からは、だいさんしゃ第三者

いいん委員には計画的に寮内の生活場面を視察してもらい、しよくいん職員との意見交換おこなを行っています。

だいさんしゃいいん第三者委員からいただいた、しえん支援や来園者への対応についての指摘、してき提言事項、じよげん助言については、まいつき毎月の園内虐待防止委員会きょうゆうで共有し、しよくいんぜんいん職員全員に周知し支援の向上こうじょうにつなげます。

れいわ令和3年8月以降は、平成28年度以前から仮移転中もだいさんしゃいいん第三者委員を継続して下さけいぞくっている方1名と、新たにだいさんしゃいいん第三者委員になられた方の2名体制となっています。

くじょう苦情の中には当然に利用者支援のことも含まれますので、今後、さらに支援全般につだいさんしゃいいんいて第三者委員に評価・チェックしてもらうなど、津久井やまゆり園苦情解決処理要領えんくじょうかいけつしよりようりょうに基づき適切に活用を図ってまいります。

(2) オンブズパーソン

れいわ令和3年8月津久井やまゆり園の開設にあたり、相模原福祉オンブズマンネットワークにきょうりよく協力を依頼し、けんりようご権利擁護と福祉サービスの向上のためにオンブズパーソンをせんじん選任しました。主な活動として、利用者自治会（ピザの会）への参画、生活場面及び日中活動場面の視察を通しての助言、個別相談等に取り組んでいただいています。引き続き、津久井やまゆり園オンブズパーソン実施要綱に基づき取り組んで参ります。

オンブズパーソンからいただいた、しえん支援や来園者への対応についての指摘、してき提言事項、じよげん助言については、まいつき毎月の園内虐待防止委員会きょうゆうで共有し、しよくいんぜんいん職員全員に周知し支援の向上こうじょうにつなげます。

(3) 第三者委員とオンブズパーソンとの意見交換

第三者委員とオンブズパーソンには、それぞれの目的に応じて来園していただいておりますが、今後は、第三者委員とオンブズパーソンの日程を園が調整し、同日に来園していただいております。そこで出た意見をそれぞれの活動に活かしてもらおうとともに、園の支援に反映してまいります。また、津久井やまゆり園利用者支援評価委員会（仮称）の設置に向けて取り組んでまいります。

(4) 苦情等への対応

ア 苦情等に対応する体制

社会福祉法第82条では、社会福祉事業の経営者は、常にその提供するサービスについて、利用者等からの苦情の適切な解決に努めなければならないとされています。

このため、津久井やまゆり園では、利用者・ご家族から苦情や要望、相談を受け付け、それを解決するために第三者委員を設置し、園の職員の中から苦情受付担当者として苦情解決責任者を選任しています。

苦情受付担当者は各部課長ですが、苦情解決責任者が直接、苦情や要望、相談を受け付けることも行っています。

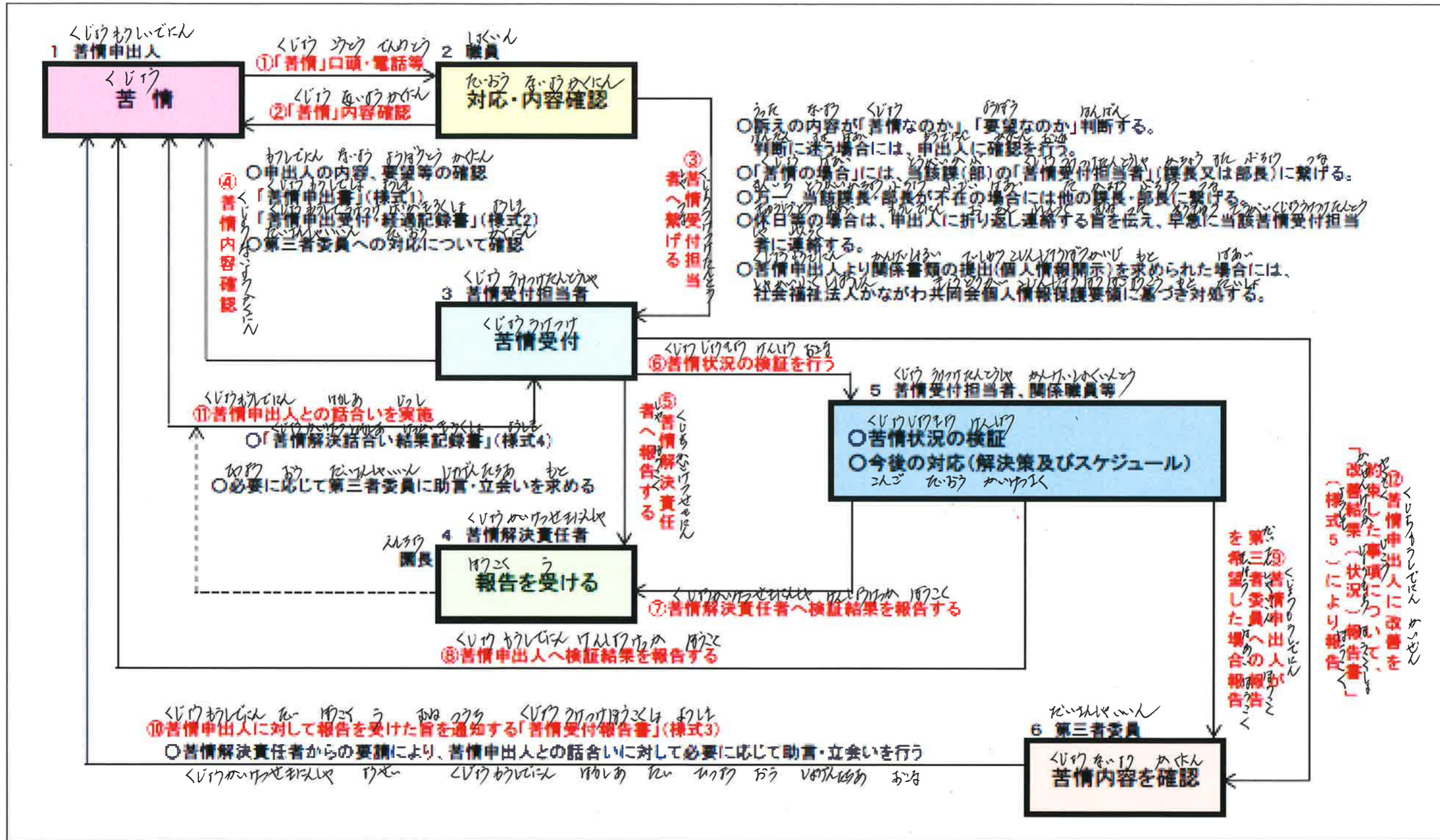
苦情・要望については、毎年度、件数を法人の事業報告書に記載して理事会・評議員会に報告し、件数といくつかの概要と対応を法人の事業報告書附属明細書に記載して、理事会に報告しています。

今後も苦情・要望については適切に対応し、支援の向上につなげてまいります。

イ くじょうたいおうまにゆある
苦情対応マニュアル

ず
図2のとおり

図2 ●津久井やまゆり園の苦情に伴う対応マニュアル（対応フローチャート）



3 外部によるチェック機能を活用した専門的な視点から支援の振返り及び検証

(1) 障がい当事者

外部の障がい当事者に、実際に園に来ていただいて、園の利用者と交流する機会を作ると同時に、園の運営について感じたことを率直に伝えていただける場を作ります。

園の利用者には、利用者自治会の代表者に運営会議に出席して直接ご意見をいただいておりますが、継続していきます。障がい当事者の意見を園の運営に反映させていきます。

(2) 運営協議会

法人が経営する施設の運営及び事業に関する意見を聴取するため、園ごとに運営協議会を設置しています。定時運営協議会は、構成員全員によるもので、原則として7月に開催しています。また、園ごとの地区別運営協議会を2～3月に1回開催しています。

地区別運営協議会の委員は6名で、うち2名は園の関係者である家族会長と後援会長ですが、津久井やまゆり園の場合、第三者である地域の社会福祉協議会、自治会、手をつなぐ育成会、養護学校が委員となっています。

今後も、運営協議会を継続して開催し、地域の福祉の状況を踏まえた津久井やまゆり園の運営及び事業に関する意見を運営に活かしてまいります。

(3) 研修生・実習生

福祉専門の学生、保育士資格、教員資格、社会福祉士養成等の研修生や実習生を積極的に受入れてきました。引き続き、福祉人材の育成に取り組むとともに研修、

じっしゅう しゅうりょうご きにゆう あんけー ととう ないよう しょくいんかん きょうゆう りようしゃ
実習の終了後に記入していただくアンケート等の内容を、職員間で共有し、利用者
しえん りようしゃ せいかつかんきょう こうじょう い
支援、利用者の生活環境の向上に活かしてまいります。

(4) ボランティア

かくぎょうじ ごきょうりょく ぎょうじご おこなうこんしんかい ぼ ごいけん
各行事にご協力いただいたボランティアには、行事後に行う懇親会場でご意見、
ごかんそう ぎょうじょうんえい たい じっし 3がつ
ご感想をいただくとともに、行事運営に対するアンケートを実施しています。また、3月
にはボランティア懇談会を実施し、園の運営についてのご意見をいただいております。
こんご ぎょうじ こんしんかい こんだんかい ぼ もう ごいけん ごかんそう ぎょうじょうんえい
今後、行事での懇親会、懇談会会場の設け、いただいたご意見、ご感想を行事運営、
えんうんえい かつよう
園運営に活用してまいります。

(5) 外部コンサルタント及び意思決定支援推進マネージャー、支援改善アドバイザー等の

せっきよくかつよう 積極活用

つくい えん たほうじん せんもんか よこはまはつたつしょうがいしゃしえん せんたー そうだんいんとう
津久井やまゆり園では、他法人の専門家や横浜市発達障害者支援センターの相談員等
がいぶ こんさる たんと かつよう
を外部コンサルタントとして活用してきました。
がいぶ こんさる たんと じんけんしんがい ぼうし しんたいこうそく けいげん はいしおよびい しけつていしえん ほうほう
外部コンサルタントは、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援の方法
とう しょう りようしゃ しえん いっしょ かんがえて りようしゃ しえん
等についてのアドバイスや、利用者の支援を一緒に考えてもらうため、利用者の支援につ
いてのコンサルテーション等を実施しています。コンサルテーションの結果は行動制限
はんでいかいぎなど しりょう かつよう
判定会議等の資料として活用しています。
しょう ふくし せいつう ゆうしきしゃ しせつうんえいしゃ ほうりつせんもんかおよびとうじしゃだんたいとう
また、障がい福祉に精通した有識者、施設運営者、法律専門家及び当事者団体等アド
バイザーとして、各県立施設や相談内容に応じて適当なアドバイザーを派遣し、コンサル
テーションを実施する県立障害者支援施設コンサルテーション等事業を活用し、支援
こんなんじれい じよげん ちいきいこう むけたぜんたいけんしゅう じっし
困難事例への助言や地域移行に向けた全体研修を実施しました。

ひきつづき、外部コンサルタントをはじめとし、意思決定支援推進マネージャーや支援

改善アドバイザー等を積極的に活用し、利用者支援に活かして参ります。

(6) 第三者評価の受審

津久井やまゆり園では、平成22年度に神奈川県社会福祉士会による第三者評価を受審しました。その後、第2期指定管理期間においても受審を計画していましたが、津久井やまゆり園事件により実施の機会を逸していました。

新施設での、個室・ユニット型、施設のない支援と、これまでとは支援内容も大きく変化しました。その状況を踏まえて、令和6年度及び8年度に第三者評価を受審します。

(7) 「津久井やまゆり園利用者支援評価委員会（仮称）」の設置・開催

外部の第三者の活用として、令和3年度からは第三者委員とオンブズパーソンとの意見交換を実施しています。また、さまざまな専門的視点から支援を評価してもらうため、外部コンサルタントを活用する機会を増やしているところです。これらの活動をベースとして、第三者委員、オンブズパーソン、外部コンサルタント、その他の第三者等による「津久井やまゆり園利用者支援評価委員会（仮称）」を設置します。

身体拘束によらない支援、虐待防止法の理解、利用者一人ひとりが大切にされているか、利用者の立場に立ったアセスメントがなされているか、利用者の地域生活移行、当事者の意見が反映されているか、地域の拠点施設として役割を担えているか等、様々な取り組みを評価していただきます。また、それぞれの活動で指摘、アドバイスをいただいた事項についての園の取組を報告し、検証していただく場とします。

れいわ4ねんど じゅんびきかん せいれいわ5ねんどちゅう せつち ねんど ひょうかいいんかい かいさい
令和4年度を準備期間として令和5年度中に設置し、年度ごとに評価委員会を開催します。

(8) 家族会（みどり会）会長の「支援員Platform」システムのテスト運用への協力

家族会（みどり会）の大月会長は、二度とあのような事件を起こしてはいけないとの
思いから、利用者と支援者が双方向で良くなるようにと「支援員Platform」システムを
作成中です。[] 会長からは、現在作成済みの機能「利用者情報整備」は神奈川県が
進める「当事者目線の支援」をサポートするツールとの説明がありました。また、当該
システムは第三者が支援員と関わることで、長年の課題であった施設の閉鎖性を克服する
とともに利用者情報を共通する様式で整備することで様々な分析が可能になることか
ら利用者支援の新しい展開への可能性もあります。津久井やまゆり園及び芹が谷やまゆり
園での稼働実績が今後の展開において極めて重要と考え、社会貢献事業と位置付けて
テスト運用に協力してまいります。

4 内部及び外部によるチェック機能の体系

(1) 業務全般

<内部>

・ 監事

監事は、会計監査人から会計監査報告を受領した後、監査を実施します。法人が作成
した事業報告書等を基に、毎年5月上・中旬に支援部業務を中心に監査を行います。

(2) 会計・経理業務

<内部>

ア 会計監査人

社会福祉法人の会計に精通した公認会計士事務所を評議員会が会計監査人に選任します。会計監査人は、毎年9月から翌年5月にかけて法人事務局及び各園を巡回し、計算書類等の監査を実施し、会計監査報告を作成します。

イ 経理に関する内部監査

各園の総務部長等が法人事務局・各園・事業所を巡回し、利用者個人に係る現金出納、各園・事業所における現金や預貯金通帳と計算記録簿等を対象に、内部監査を実施しています。

<外部>

・ 会計事務所

会計処理上の課題を早期に発見し解決するため、社会福祉法人会計に精通した会計事務所にて経理支援業務を委託しています。年4回、専門家である公認会計士等が仕訳や証憑等の検証を実施しており、その報告を基に処理の誤りを速やかに修正し、適正な会計処理を図っています。

(3) 支援業務

<外部>

ア 障がい当事者

外部の障がい当事者に、実際に園に来ていただいて、園の利用者と交流する機会を作ると同時に、園の運営について感じたことを率直に伝えていただける場を作ります。

イ 外部コンサルタント

外部コンサルタントは、人権侵害の防止、身体拘束の軽減・廃止及び意思決定支援

の方法等についてのアドバイスや、利用者の支援と一緒に考えてもらうため、利用者

の支援についてのコンサルテーション等を実施します。今後、さらに外部

コンサルタントを活用する機会を増やして、支援の質の向上を推進します。

<内部>

ア 障がい当事者

園の利用者には、利用者自治会の代表者に運営会議に出席して直接ご意見をい

ただいていますが、継続していきます。障がい当事者の意見を園の運営に反映させていきます。

イ 支援に関する内部監査

各園の支援部長等が各園を巡回し、利用者の権利擁護、虐待防止、事故防止に

おける取組みが支援の現場において適切に実施されているかを把握し、より質の

高いサービスの提供につなげることを目的として、令和元年度から支援に関する

内部監査を実施しています。

ウ 業務執行理事（支援改善担当理事）による支援改善

利用者支援を適切に行うため、ユニットに入って利用者支援の状況を实地に確認

し、指導・助言を行うなど、法人支援業務の質の向上を目的に支援改善担当を設置しました。

身体拘束解除に向けた助言や園内での事故に対する改善・検証などに取り組んで

おり、^{こんご}今^{しえんぎょうむぜんたい}後も^{かいぜん}支援^む業務^{すす}全体の^{すす}改善^{すす}に向けて、^{すす}進^{すす}めて^{すす}まいります。

(4) ^{しんたいこうそく}身体^{こうそく}拘束

<^{ないぶ}内部>

^あア ^{こうどうせいげんはんていかいぎ}行動^{かいさい}制限^{かいさい}判定^{かいさい}会議^{かいさい}の^{かいさい}開催^{かいさい}

^{しんたいこうそく}身体^{けいげん}拘束^{はいし}の^{しんたいこうそく}軽減^{さんようけん}・^{じゅんしゆ}廃止^{てってい}と^{しんたいこうそく}身体^{さんようけん}拘束^{じゅんしゆ}の^{てってい}三要件^{れいわ2ねん9がつ}の^{れいわ2ねん9がつ}遵守^{れいわ2ねん9がつ}を^{れいわ2ねん9がつ}徹底^{れいわ2ねん9がつ}するため、^{れいわ2ねん9がつ}令和^{れいわ2ねん9がつ}2年^{れいわ2ねん9がつ}9月^{れいわ2ねん9がつ}に

^{せっち}設置^{こうどうせいげんはんていかいぎ}した^{かいさいし}行動^{まいつき}制限^{しんたいこうそく}判定^{じょうきょうかくにんおよびけんしょう}会議^{ひょうかどう}を^{ひょうかどう}開催^{ひょうかどう}し、^{ひょうかどう}毎月^{ひょうかどう}の^{ひょうかどう}身体^{ひょうかどう}拘束^{ひょうかどう}の^{ひょうかどう}状^{ひょうかどう}況^{ひょうかどう}確認^{ひょうかどう}及び^{ひょうかどう}検^{ひょうかどう}証^{ひょうかどう}・^{ひょうかどう}評価^{ひょうかどう}等^{ひょうかどう}

^{おこない}を^{よくげつ}行^{しんたいこうそく}い、^{けいぞく}翌^{かいじょう}月^{けつてい}の^{けつてい}身体^{けつてい}拘束^{けつてい}の^{けつてい}継続^{けつてい}・^{けつてい}解除^{けつてい}等^{けつてい}を^{けつてい}決定^{けつてい}します。

・^{かいさいび}開催^{まいつき1かい}日^{まいつき1かい}：^{まいつき1かい}毎月^{まいつき1かい}1回^{まいつき1かい}

・^{こうせいいん}構^{えんちよう}成^{そうむぶちよう}員^{しえんぶちよう}：^{かくかちよう}園^{さーびす}長^{かんりせきにんしゃ}、^{ほか}総^{ほか}務^{ほか}部^{ほか}長^{ほか}、^{ほか}支^{ほか}援^{ほか}部^{ほか}長^{ほか}、^{ほか}各^{ほか}課^{ほか}長^{ほか}（^{ほか}サ^{ほか}ー^{ほか}ビ^{ほか}ス^{ほか}管^{ほか}理^{ほか}責^{ほか}任^{ほか}者^{ほか}）^{ほか} 他^{ほか}

^{ほうじんうんえいかいぎ}イ ^{しんたいこうそく}法人^{じょうきょうほうこく}運^{じょうきょうほうこく}營^{じょうきょうほうこく}會^{じょうきょうほうこく}議^{じょうきょうほうこく}へ^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}身^{じょうきょうほうこく}体^{じょうきょうほうこく}拘^{じょうきょうほうこく}束^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}状^{じょうきょうほうこく}況^{じょうきょうほうこく}報^{じょうきょうほうこく}告^{じょうきょうほうこく}

^{ほうじんうんえいかいぎ}法^{まいつき}人^{しよかい}運^{かくえん}營^{こうどうせいげんはんていかいぎ}會^{けんとうけつか}議^{けんとうけつか}の^{けんとうけつか}毎^{けんとうけつか}月^{けんとうけつか}の^{けんとうけつか}初^{けんとうけつか}回^{けんとうけつか}に^{けんとうけつか}お^{けんとうけつか}い^{けんとうけつか}て、^{けんとうけつか}各^{けんとうけつか}園^{けんとうけつか}の^{けんとうけつか}行^{けんとうけつか}動^{けんとうけつか}制^{けんとうけつか}限^{けんとうけつか}判^{けんとうけつか}定^{けんとうけつか}會^{けんとうけつか}議^{けんとうけつか}の^{けんとうけつか}検^{けんとうけつか}討^{けんとうけつか}結^{けんとうけつか}果^{けんとうけつか}を^{けんとうけつか}

^あ合^あわ^あせ^あて^あ、^{しんたいこうそく}身^{しんたいこうそく}体^{しんたいこうそく}拘^{しんたいこうそく}束^{しんたいこうそく}の^{しんたいこうそく}状^{しんたいこうそく}況^{しんたいこうそく}の^{しんたいこうそく}報^{しんたいこうそく}告^{しんたいこうそく}を^{しんたいこうそく}受^{しんたいこうそく}け^{しんたいこうそく}て、^{しんたいこうそく}拘^{しんたいこうそく}束^{しんたいこうそく}の^{しんたいこうそく}軽^{しんたいこうそく}減^{しんたいこうそく}・^{しんたいこうそく}廃^{しんたいこうそく}止^{しんたいこうそく}に^{しんたいこうそく}向^{しんたいこうそく}け^{しんたいこうそく}て^{しんたいこうそく}協^{しんたいこうそく}議^{しんたいこうそく}し、^{しんたいこうそく}そ^{しんたいこうそく}こ

^でで^{たいけん}出^{じよげんどう}た^{しえん}意^{げんぼ}見^{ふい}、^い助^い言^い等^いを^い支^い援^いの^い現^い場^いに^いフ^いィ^いー^いド^いバ^いッ^いク^いし^いて、^い支^い援^いの^い改^い善^いに^い取^いり^い組^いみ^いま^いす。

^{りじかい}ウ ^{しんたいこうそく}理^{じょうきょうほうこく}事^{じょうきょうほうこく}會^{じょうきょうほうこく}へ^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}身^{じょうきょうほうこく}体^{じょうきょうほうこく}拘^{じょうきょうほうこく}束^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}状^{じょうきょうほうこく}況^{じょうきょうほうこく}報^{じょうきょうほうこく}告^{じょうきょうほうこく}

^{ていれいてき}定^{かいさい}例^{りじかい}的^{ほうこくじこう}に^{りようしゃ}開^{しんたいこうそく}催^{じょうきょうほうこく}さ^{じょうきょうほうこく}れ^{じょうきょうほうこく}る^{じょうきょうほうこく}理^{じょうきょうほうこく}事^{じょうきょうほうこく}會^{じょうきょうほうこく}に^{じょうきょうほうこく}お^{じょうきょうほうこく}い^{じょうきょうほうこく}て、^{じょうきょうほうこく}報^{じょうきょうほうこく}告^{じょうきょうほうこく}事^{じょうきょうほうこく}項^{じょうきょうほうこく}と^{じょうきょうほうこく}し^{じょうきょうほうこく}て「^{じょうきょうほうこく}利^{じょうきょうほうこく}用^{じょうきょうほうこく}者^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}身^{じょうきょうほうこく}体^{じょうきょうほうこく}拘^{じょうきょうほうこく}束^{じょうきょうほうこく}の^{じょうきょうほうこく}状^{じょうきょうほうこく}況^{じょうきょうほうこく}

^{かいぜん}と^{とりくみ}改^{ほうこく}善^{りじおよびかんじ}の^{ごいけん}取^{しえん}組^{かいぜん}」^{かいぜん}に^{かいぜん}つ^{かいぜん}い^{かいぜん}て^{かいぜん}報^{かいぜん}告^{かいぜん}し、^{かいぜん}理^{かいぜん}事^{かいぜん}及^{かいぜん}び^{かいぜん}監^{かいぜん}事^{かいぜん}か^{かいぜん}ら^{かいぜん}ご^{かいぜん}意^{かいぜん}見^{かいぜん}を^{かいぜん}い^{かいぜん}た^{かいぜん}だ^{かいぜん}き、^{かいぜん}支^{かいぜん}援^{かいぜん}の^{かいぜん}改^{かいぜん}善^{かいぜん}に

^{とりく}取^{とりく}り^{とりく}組^{とりく}み^{とりく}ま^{とりく}す。

(5) ^{ぎやくたいぼうし}虐^{ぎやくたいぼうし}待^{ぎやくたいぼうし}防^{ぎやくたいぼうし}止

<^{ないぶ}内部>

ぎゃくたいぼうしいいんかい かいさい
・ 虐待防止委員会の開催

りようしゃ ぎゃくたいぼうし ぎゃくたいぼうしいいんかい かいさい ぎゃくたいぼうし たいせいづくり ぎゃくたい

ぼうしけんしゅう ぎゃくたいぼうし ちえつく もにたりんぐ とりくみとう
防止研修、虐待防止のチェックとモニタリングの取組み等を行います。

かいさいび まいつき1かい
・ 開催日：毎月1回

こうせいいん えんちょう そうむぶちょう しえんぶちょう かくかちょう
・ 構成員：園長、総務部長、支援部長、各課長

くじょうかいけつ
(6) 苦情解決

がいぶ
<外部>

だいさんしゃいいん
・ 第三者委員

つくい えん くじょうかいけつ しゃかいせい きやつかんせい たもち こじんじょうほう ほご
津久井やまゆり園は、苦情解決にあたり、社会性及客観性を保ち、個人情報保護

かんしじゅうぶん にんしき もちつつ りようしゃ たちば とくせい はいりよ てきせつ たいおう かくほ
に関し十分な認識を持ちつつ、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を確保する

ために、だいさんしゃいいん せっち
ために、第三者委員を設置しています。

ないぶ
<内部>

くじょううけつけせきにんしゃおよびくじょうかいけつせきにんしゃ せっち
・ 苦情受付責任者及び苦情解決責任者の設置

つくい えん りようしゃ ごかぞく くじょう ようぼう そうだん うけつけ かいけつ
津久井やまゆり園では、利用者・ご家族から苦情や要望、相談を受け付け、それを解決

えん しょくいん なか くじょううけつてんとうしゃ くじょうかいけつせきにんしゃ せんニン
するために、園の職員の中から苦情受付担当者と苦情解決責任者を選任しています。

くじょううけつてんとうしゃ かくぶかちょう くじょうかいけつせきにんしゃ ちやくせつ くじょう ようぼう そうだん
苦情受付担当者は各部課長ですが、苦情解決責任者が直接、苦情や要望、相談を

うけつける おこな
受け付けることも行っています。

けんりようご
(7) 権利擁護

がいぶ
<外部>

・ オンブズパーソン

津久井やまゆり園で生活する利用者の権利擁護と提供する福祉サービスの向上を
目的として、オンブズパーソンを選任しています。主な活動として、利用者自治会（ピザ
の会）への参画、生活場面及び日中活動場面の視察を通しての助言、個別相談等に
取り組んでいただいています。

<内部>

ア 法人人権委員会の開催

利用者の人権・権利擁護の取組みを推進するため、法人人権委員会を開催し、人権
擁護アンケート・利用者満足度調査の実施、人権フォーラムに対する意見聴取、各園
の人権擁護の取組みの情報交換等を行ってまいります。

・開催回数：年4回

・構成員：担当の支援部長、課長、主任、法人事務局

イ 権利擁護委員会（あおぞら委員会）の開催

利用者の人権擁護のため、権利擁護委員会（あおぞら委員会）を開催し、毎月の人権
擁護指針の決定、法人人権委員会と連携した人権擁護アンケート・利用者満足度調査
の実施、利用者自治会活動への支援等を行ってまいります。

・開催日：毎月1回

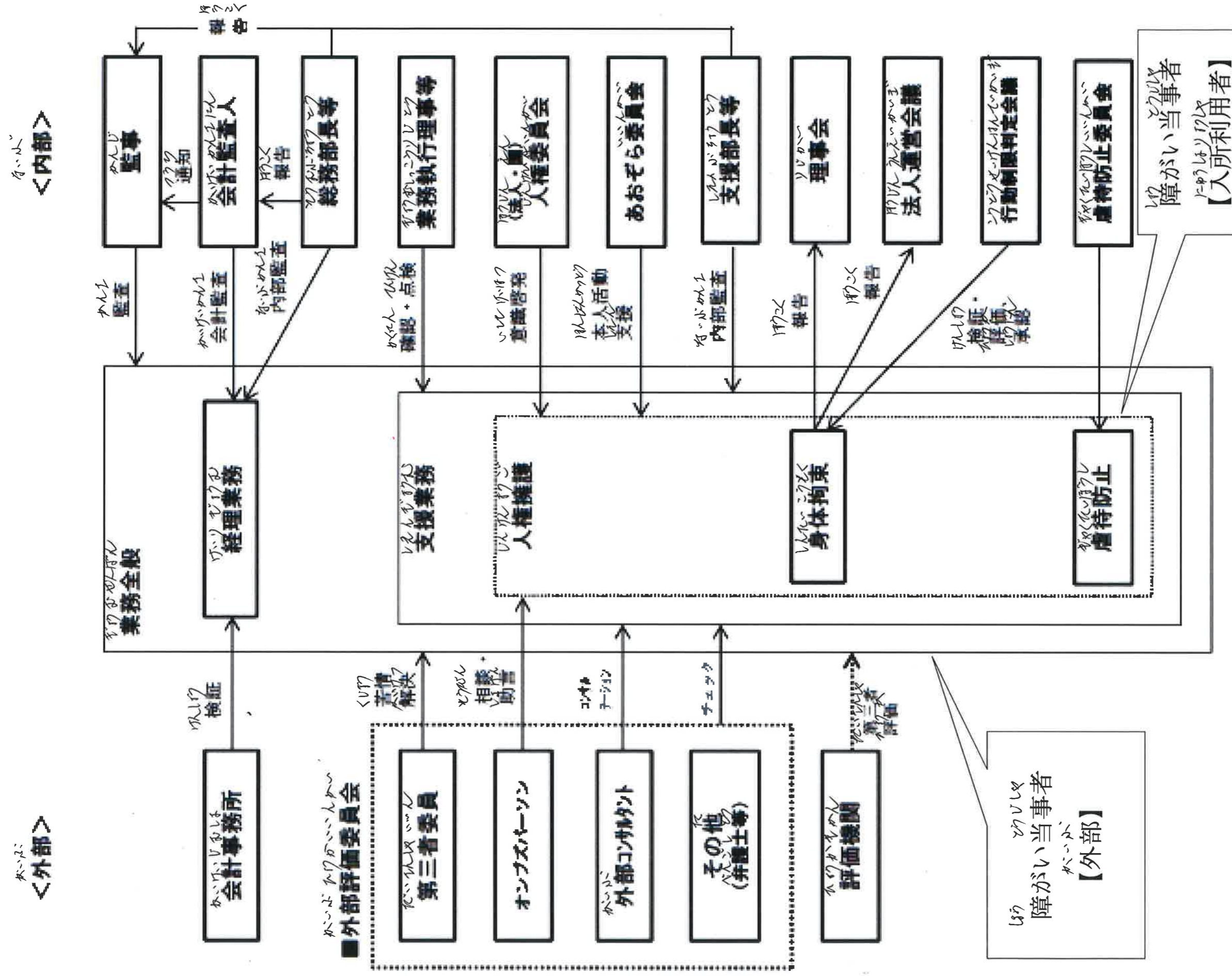
・構成員：担当課長、主任、課員

● 内部及び外部によるチェック機能の体系図

図3のとおり

図3

●内部及び外部によるチェック機能の体系図



※会計監査人は、外部の公認会計士事務所ですが、法人の経営組織の一部ですので、内部に整理しています。

II 施設の維持管理

(III) 施設整備及び物品の維持管理能力

1 施設の維持管理体制の構築

県立施設である津久井やまゆり園は神奈川県民の財産です。法人はこれまで長年、指定

管理者として複数の県立障害者支援施設の施設維持管理を行ってきた実績があり、

施設・設備等を健全な状態に保っていく経験と能力を有していると自負しています。

安全に施設維持管理を行っていくには、施設・設備に高い知識・技術を有する専門業者

に委託することが望ましいと考えます。しかし、利用者が生活する場である障害者支援

施設では、単に業務の専門性を有するのみならず、障害者施設についての理解と経験を

持ち合わせ、安心と安全のため柔軟に対応できる体制が取れることを条件に業者選定
することとしています。

専門性を有する委託業者との協力体制を築き、県立施設を預かる立場である法人が

責任を持って委託業者の業務内容を把握し、必要に応じて委託業務について説明責任を

果たせる体制を構築し、積極的な維持管理に取り組めます。

(1) 維持管理業務責任者および担当者の配置

施設設備・物品等の維持管理に係る担当職員については、管理体制をより明確化し、

維持管理業務責任者および維持管理業務担当者をそれぞれ配置します。

維持管理業務責任者は委託業者との契約事務、保守点検業務、修繕業務等を総括し、

円滑な維持管理業務の遂行を指揮します。維持管理業務担当者は施設維持管理の実施に

係る委託業者と調整や物品管理を行い、県への報告や連絡調整を担います。

入所施設は利用者が24時間365日、生活する場ですので施設維持管理業務には、保守・

修繕業者との調整だけではなく生活場面への理解が必要不可欠です。

法人はこれまでも施設維持管理業務に係る担当職員には、業務経験者を配置してき

ており、今後も利用者の生活環境を守るため業務経験者を配置してまいります。

(2) 防犯体制の整備

津久井やまゆり園事件後、警備会社への委託、各種センサーによる機械警備での防犯

監視、携帯通報端末による緊急時通報体制の確保、携帯用無線機の活用による職員間

の連絡体制の構築等、防犯体制の強化を図ってまいりました。

これらの防犯体制を継続するとともに、津久井やまゆり園に整備された3段階の

セキュリティラインに合わせた、キープラン、防犯カメラ、赤外線センサー、防犯ガラス、

防犯ブザー及び機械警備、防犯カメラ等を、民間の警備会社とともに適切に運用してま

いります。また、日頃から地元警察署、地元自治会、小中学校等と顔の見える関係を作り、日頃

から緊密に情報交換をできる体制を作っていくように取り組んでまいります。

2 警備業務、保守点検業務、清掃業務等の委託の実施方針（施設及び設備の維持管理に

関する業務、洗濯業務）

法人では、令和元年5月に「経理規程における契約事務運用に関する指針」を定め、

委託業務契約における契約事務の統一化、透明化をすすめてまいりました。これまで指定

管理者としての運営を行ってきた実績を最大限に生かし、委託業務の内容を把握、適切な

実施を管理してまいります。

かながわけんみん ざいさん けんりつしせつ ぎょうむいたく けんないちゅうしょうぎょうしゃ しょうがいしゃ
神奈川県民の財産である県立施設の業務委託については、県内中小企業者、障害者

こようぎょうなど ゆうせんてき せんてい とく じもとぎょう ぎょうむいたく じんそく たいおう かのう
雇用企業等を優先的に選定します。特に、地元企業への業務委託により迅速な対応を可能
にします。

(1) 警備業務

つくい えんじけんご せり やえんしゃかりいてんじ びんかんけいびがいしゃ ぎょうむ いたく
津久井やまゆり園事件後の芹が谷園舎仮移転時から民間警備会社に業務を委託し
てきました。今後も民間警備会社に業務を委託することで、より高い専門性を有する
びんかんけいびがいしゃ たいおう あんぜんせい かくほ つと りようしゃ しょくいん らいきやくしゃ
民間警備会社の対応による安全性の確保に努めてまいります。利用者・職員・来客者
のみならず、建物・設備等を守るため定時の巡回をするだけでなく、職員の少な
やかんたい やきんしょくいん ていじれんらく ひごろ えん しょくいん じょうほうきょうゆう
い夜間帯にも夜勤職員と定時連絡するなどして、日頃から園の職員と情報共有す
る体制を築き、事件・事故を未然に防ぎます。

かくしゅ せん さー きかいけいび ぼうはんかんし けいたいつうほうたんまつ きんきゅうじ
さらに各種センサーによる機械警備での防犯監視、携帯通報端末による緊急時
つうほうたいせい かくほ きかいけいびぎょうむ へいよう 24じかん365にち ぼうはんたいせい きょうか ほか
通報体制の確保といった機械警備業務を併用し、24時間365日の防犯体制の強化を図り
ます。

(2) 保守点検業務

ほしゅてんけんぎょうむ かんけいほうれいどう じゆんしゆ もとめられます てきせつ かんり
保守点検業務については、まず関係法令等の遵守が求められます。適切な管理の
しせつ じ かんりねんかんけいかく さくてい しかく めんきよ せんもんちしき ひつよう ぎょうむ
ため、施設維持管理年間計画を策定し、資格・免許や専門知識が必要な業務について
びんかん せんもんぎょうしゃ ぎょうむ いたく
は、民間の専門業者に業務を委託します。

い じ かんりぎょうむたんどうしゃ いたくぎょうしゃ ちょうせい てんけんじ たちあい ほうこく ちえつく
維持管理業務担当者による委託業者の調整、点検時の立ち会いや報告のチェック
による管理を行います。

(3) 清掃業務

日々の快適な生活環境の整備に必要な日常清掃に加え、床洗浄・ワックス塗布な

ど専門技術を要する定期清掃をおこなうため、専門業者へ委託します。利用者の生活

場面に入ることから、支援の現場と委託業者との連携を密にして未然にトラブルを防ぎます。

(4) 洗濯業務

旧・津久井やまゆり園では、洗濯業務は近隣の社会福祉法人に委託し、地域に

暮らす在宅の障害者の就労の場として重要な役割を担ってきました。現在は

元津久井やまゆり園利用者で、グループホームで暮らす方を非常勤職員として直接

雇用しています。他の非常勤職員とともに業務にあたり、障害の特性等に応じて

活躍できるようなサポート体制を築いています。また、一部の業務を地元のシルバー

人材センターへの委任しており、今後も地域に暮らす障がい者や高齢者が活躍し、

地域社会全体の活性化に貢献することのできる場を提供してまいります。

3 介護用品や設備の適切な維持管理

津久井やまゆり園の整備に伴い、神奈川県より初度調弁として設備・備品について

は多くの物品を整備していただきました。新施設での運営開始後にも、移乗用

スライディングボードや電動昇降ベッドといった介護用品を購入し既に活用しており

ます。今後も業務の効率を向上させ、職員の負担を軽減するとともに、利用者にとっ

てより快適な生活の場となるため、新しい介護用品の導入を積極的に進めてまいります。

これらは建物同様、大切な県民の財産であることを園全体で改めて認識し、設置場所

ずめん おとしこむ だいちょうかんり いじょう すみやか たいしょ
を図面に落とし込むなどの台帳管理をおこない、異常があったときは速やかに対処す
るとともに、けん ほうこく てきせつ いじかんり てきせつ かんり しゅうぜん
により、せつび びひん ちようきてき しよう つと
により、設備・備品を長期的に使用できるよう努めてまいります。

Ⅲ 利用促進のための取組、利用者への対応、利用料金

(Ⅳ) 当事者目線に立った支援の具体的な内容

1 意思の表出が困難な利用者のことを理解するためのアセスメントの考え方と

具体的な方法

(1) 本人の望みを理解するためのアセスメントの考え方

本人の望みを理解するための一番大切なことは、利用者お一人おひとりの障害特性

を踏まえた思いの発信に気付けるような丁寧なかかわりをすることです。そして、これ

を職員間のもとより、本人を中心とした、ご家族、後見人、相談支援専門員、サービス

管理責任者、過去の支援者、支給決定自治体等その他関係者や関係事業所等とも連携し

た「チーム」として取組む体制を整え、共有することが重要なことを、これまでの意思

決定支援の取組の中で学んできました。

全てを施設・施設職員だけで行うこと自体に難しさがあり、このことを施設職員が

自覚することで、他資源、地域と一緒に本人を支える一歩が踏めると考えております。

施設だけで支えるのではなく、施設も本人を支える一部となり、「他と繋がる」「他に

広がる」ことに重きを置くことを職員全員が意識して取り組みます。

(2) 本人の望みを理解するための具体的な方法

ア 日々の支援場面の記録と個別支援計画（エビデンスに沿った共通の支援）

利用者お一人おひとりの障害特性を踏まえ、発信内容・思いを理解するための目的を

持った記録の蓄積が基本になります。日々の支援場面や記録記載時に、常に個別支援

計画を意識し、現場の支援者全員によるエビデンスに沿った共通の支援を実践して参ります。具体的な取り組みとして、個別支援計画の評価を毎月実施し、計画で目指した目的・目標に近づけるために日々どのような支援提供が必要か等の検討を繰り返して行なってまいります。また、評価内容を必要に応じて個別支援計画に適宜反映させることで、実効性、実現性のあるPDCAサイクルの運用を実践してまいります。

イ 本人の理解を深めるための取り組み

たとえ本人の意思表示が、顕著に難しいと感じられる場合であっても、日々の関りや支援から見られる些細な出来事や過去のライフヒストリー等を丁寧に紐解いていくことで、「思い」に繋がる手掛りを、私たちは根気強く探ってまいります。

多角的に本人を知るために、関わる人間関係や社会資源を拡げていくこともアセスメントを深めるためには重要と考えます。人的環境の拡大についてはボランティアや友達、有償ヘルパー、その他様々な人と本人が関りを持てる機会の提供に加え、地域の方々等にも本人のことを知ってもらうための発信・啓発の取り組みを進めてまいります。

ウ 体験の機会づくりと本人の理解者を増やす取り組み

本人を中心とした、人的環境の拡大の取り組みに加え、関われる社会資源の拡大を目指し、施設以外の生活の体験・過ごし方の体験の機会をより多く進めることで、「地域生活に戻りたい」という発信を待つのではなく「地域生活に戻りたい」と、本人が自然と思えるような経験を、施設を拠点としながら多く積んでもらうことも重要と捉えて

います。

具体的には現在、かながわ共同会が津久井やまゆり園近隣で運営するグループホームや法人の他園で運営するグループホーム、寸沢嵐地区日中活動支援センター（生活介護・計画相談）根小屋地区日中活動支援センター（生活介護）の各事業所と連携しながら、体験の機会づくりに取り組んでまいります。

また、相談支援事業所や行政、地域の基幹相談支援センター、自立支援協議会等と連携を図りながら、各フロアに1室ずつある、地域体験室を有効に活用してまいります。

●津久井やまゆり園近隣の法人運営事業所

- ・寸沢嵐地区日中活動支援センター「ファンファン」（生活介護）定員20名
- ・根小屋地区日中活動支援センター「そよかぜ」（生活介護）定員20名
- ・若柳地区放課後等デイサービス事業所「みらい」（放課後等デイサービス）定員10名
- ・寸沢嵐地区日中活動支援センター「ライフ」（指定特定相談）

●法人が運営するグループホーム

園	共同生活援助	定員（名）
はだの 秦野・希望	今泉地区生活ホーム（6ヶ所）	34
	平塚・大根地区生活ホーム（8ヶ所）	45
あつぎ 厚木	ゆめホーム（6ヶ所）	30
あいな 愛名	あいなホーム（4ヶ所）	25
つくい 津久井	つくいホーム（5ヶ所）	32

(3) 意思決定支援の継続及び地域移行の実践

利用者のより良い暮らし、望む暮らしを目指して、障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン及び津久井やまゆり園再生基本構想に基づき、神奈川県と連携を図りながら、意思決定支援に取り組んでまいりました。その中で積み重ねた経験と学びを活かし、利用者の意思を尊重した支援を施設や関係者で考え、利用者の意思を反映した個別支援計画を策定し、実施してまいります。これまで取り組んできた意思決定支援の取組みを通して、外部専門家からのアドバイスをもらいながら、利用者の意思を確認するための意思決定支援チームが個々の利用者毎に設置され、利用者の意思決定支援システムが継続されるよう取り組んでまいります。

ア チーム支援の体制、仕組みと必要に応じた外部専門家の協力・支援を得られる

体制を構築

既に実施されている外部専門家の参加をいただき、意思決定支援チームを個々の利用者ごとに継続して設置し、個々のニーズに応じて地域生活移行を目指してまいります。心理職員又は強度行動障害支援担当職員が加わるなど職員体制の工夫及び外部関係者を含めたチーム支援の強化を実施してまいります。

イ 意思決定支援プロセスに基づいた支援の展開

意思決定支援プロセス（意思形成支援・意思表示支援・意思実現支援）に基づいた支援を展開してまいります。

●意思決定支援プロセス

区 分	支援の内容
意思形成支援	利用者が適切な情報、認識、環境の下で意思が形成されることへの支援
意思表明支援	利用者の内面に形成された意思を適切に表出・表明することへの支援
意思実現支援	利用者が決定した意思を、本人の能力を最大限活用したうえで、日常生活・社会生活に反映することへの支援

ウ 利用者自身の意思・障害特性など個々のニーズに即した個別支援の実施

利用者本人のヒヤリング・モニタリングを定期的の実施します。利用者本人の意思に基づく個別支援計画のPDCAサイクルを徹底し、本人・ご家族へ丁寧な説明をおこなってまいります。利用者の意思を第一にした日常生活の支援を実施すると共に、障害特性などに着目した生活支援に取り組んでまいります。

エ 意思決定支援における関係機関との連携

利用者を知るための専門職を交えたケーススタディの機会を設け、内部外部の多職種の専門職が参加するケース検討会議を設けてまいります。

オ 利用者の意思を汲みとるための知識・技術を獲得するための研修

津久井やまゆり、芹が谷やまゆり園の職員は、これまでも意思決定支援を学ぶ研修を受講してまいりました。今後はさらに利用者の意思を尊重した個別支援計画書を作成するため、支援の質を向上させていくための研修を定期的開催し

てまいります。あわせて、これまでの取り組みを積極的に外部に発信し、常に継続的な取り組みがなされるよう自己研鑽に努めてまいります。

カ 専門職が参加するケース検討会議の開催、相談支援事業所との連携

利用者個々を知るため、相談支援事業所と連携を図り、専門職を交えたケーススタディの機会を用意します。利用者本人、内部外部の専門職（多職種）が参加するケース検討会議を開催し、第三者性と専門性を担保するため、入所者ごとに外部専門家から助言をもらえる体制を整えるなど、丁寧かつ適切な手続で意思決定支援を行ってまいります。

キ 丁寧かつ適切な意思決定支援に基づいた個別支援計画の作成

日常生活支援は利用者の意思を第一に考え、意思決定支援の取り組みを通して様々な経験を重ねていけるよう、食事支援及び外出支援等に力を入れて支援内容の充実を図り、利用者の意思を反映した個別支援計画を策定してまいります。

ク 地域生活移行の推進・地域生活移行に向けた支援

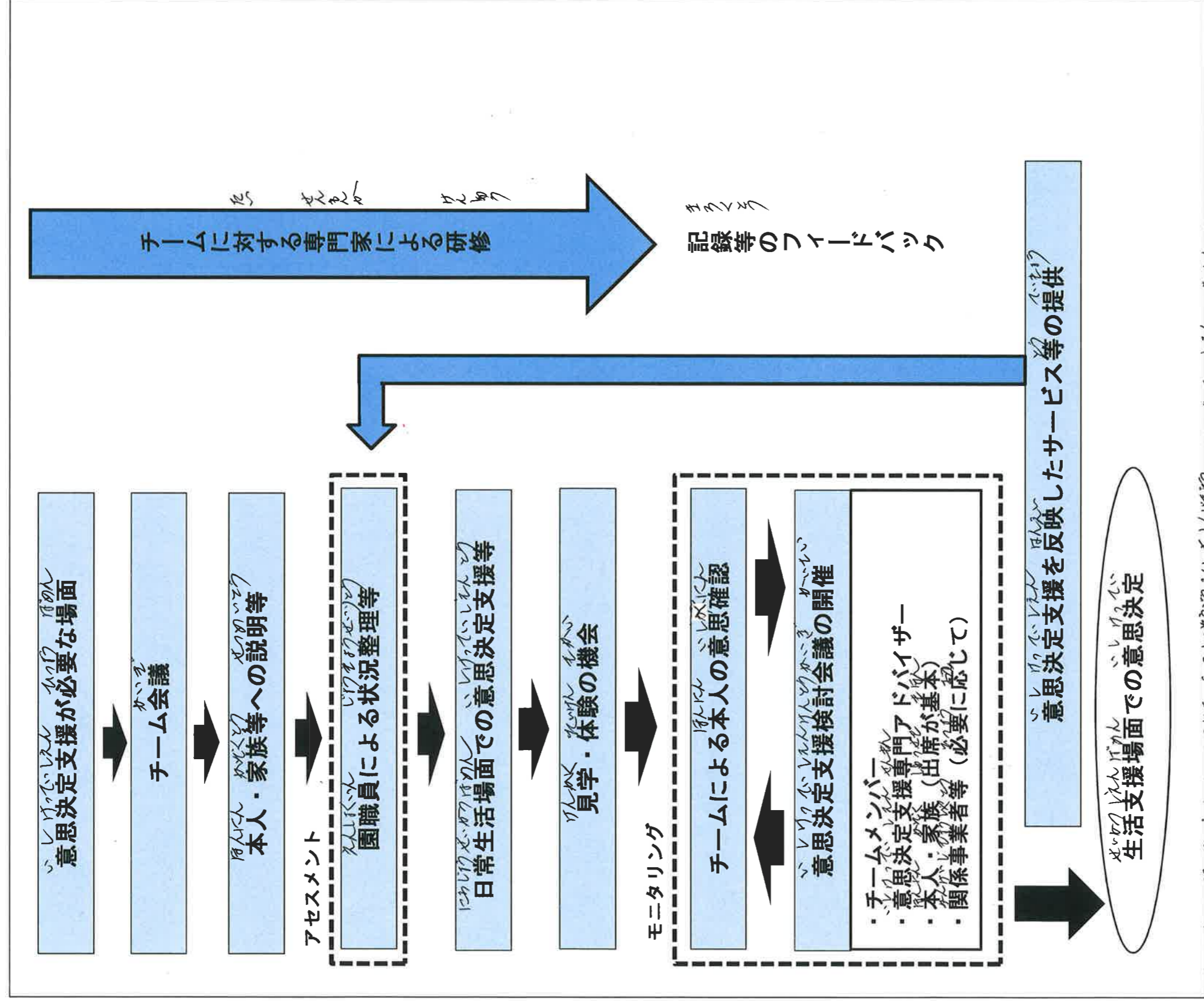
利用者の地域生活移行に向けた考え方を、組織として共通理解・浸透させ、地域生活移行を常に意識した職員育成、支援の意義及び知識の理解への組織的な促進を図りながら支援にあたります。意思決定支援に既に取り組んできた利用者については、本人の望む暮らしの実現に向け、地域のグループホームや再整備後の芹が谷やまゆり園及び津久井やまゆり園への体験を柔軟に行うなど、引き続き、生活の場の選択や地域生活移行に向けた支援を積極的に行ってまいります。

い し け っ て い し え ん な が れ
●意思決定支援の流れ

ず
図4のとおり

図4

●意思決定支援の流れ



出典：厚生労働省令和元年度障害者総合福祉推進事業「意思決定支援の推進取組に関する研究報告書」（令和2年3月 神奈川県）

2 園運営への障がい当事者の参加の具体的方法

(1) 当事者目線にたった個別支援計画の作成と支援の遂行

園の運営は、利用者お一人おひとりごとに、適切なアセスメントに基づき作成された個別支援計画を、職員が一丸となり、かつ関係の皆様と共同でその実現に向けた支援を遂行することを一番の目的としています。利用者の個別支援計画の作成及びその実現へ向けた支援のプロセスにおいて、常に本人参加、本人中心に支援を進めることが、園運営への当事者参加の基本になります。

(2) 利用者自治会の支援と運営会議への出席

毎月開催している利用者自治会の場で、園運営、施設に対する様々な意見、ニーズを気軽に伝えていただけるよう、会の運営をサポートします。「あおぞら委員会（権利擁護に係る委員会）を中心に利用者自治会「ピザの会」の支援を継続してまいります。今後はさらに、ユニット型の生活環境の中で、よりきめ細かく一人ひとりの意思を尊重した支援に取り組んでまいります。

自治会には職員とともに、令和3年8月以降は、園長も出席し写真やイラストなどをを用いて説明しています。挙げられた意見や要望については、会の代表者等から、直接園長が伺うと同時に、令和4年度からは園の運営会議にも参加いただき、幹部職員で共有・検討し、フィードバックしてまいります。

お一人おひとりの個別支援計画の実現支援推進と、これらのニーズを集約する場の利用者自治会が、障害当事者の園運営の参画に係る、車の両輪となります。また、

利用者自治会が、利用者お一人おひとりのエンパワーメントの場になるよう支援してまいります。

(3) 利用者への分かりやすい情報提供

意思決定支援の取組みの中で、サービス管理責任者と相談支援専門員が連携を
図りながら、利用者の意向を汲み取ることに取り組んできました。これら意思決定
支援の取組みで培った支援内容を活かし、これからも日常生活の場において、また
は社会生活の場において、どのような希望を持っているかなどを汲み取るために、
利用者自治会の場等を活用しながら、絵カードや写真、動画を用いるなど、
分かりやすい情報提供に努めてまいります。



利用者自治会「ピザの会」①（令和3年10月）



利用者自治会「ピザの会」①（令和3年10月）

(4) 利用者満足度調査

津久井やまゆり園では、毎年度ご家族及び後見人を対象とした利用者満足度調査を
実施しています。

令和3年度から、利用者を対象とした利用者満足度調査については、当事者目線の
新たな障がい福祉の実現を目指すにあたり、当事者の満足度やニーズを把握し、
サービスの質の向上及び改善を図ることを目的に実施しました。調査にあたっては、

利用者お一人おひとりに聞き取り調査を行うため、第三者委員及び相模原オンブズマン

ネットワークにご協力いただきました。また、ご家族及び後見人を対象とした利用者

満足度調査については、アンケート記入による調査方法により実施しております。今後

も継続して利用者満足度調査を実施することで、津久井やまゆり園の支援サービスの

向上に努めてまいります。

●令和3年度利用者を対象とした主な利用者満足度調査の結果

- ・お部屋に満足していますか。 はい：64.6 %^{64 6パーセント} いいえ：6.2 %^{6 2パーセント} わからない：29.2 %^{29 2パーセント}
- ・楽しいですか。 はい：70.8 %^{70 8パーセント} いいえ：0 %^{0パーセント} わからない：29.2 %^{29 2パーセント}
- ・職員は優しいですか。 はい：64.6 %^{64 6パーセント} いいえ：0 %^{0パーセント} わからない：35.4 %^{35 4パーセント}

●令和3年度ご家族及び後見人を対象とした主な利用者満足度調査の結果

- ・運営体制・支援体制に満足していますか。
満足：59.4 %^{59 4パーセント} まあ満足：21.9 %^{21 9パーセント} 満足していない：3.1 %^{3 1パーセント} 無回答：15.6 %^{15 6パーセント}
- ・利用者のプライバシーは守られていますか。
満足：65.6 %^{65 6パーセント} 普通：31.3 %^{31 3パーセント} わからない：3.1 %^{3 1パーセント}
- ・利用者、ご家族と連携のとれた支援を行えていますか。
満足：62.5 %^{62 5パーセント} 普通：31.3 %^{31 3パーセント} わからない：6.2 %^{6 2パーセント}
- ・苦情や要望を伝えやすいですか。
満足：59.4 %^{59 4パーセント} 普通：25 %^{25 5パーセント} 不満：3.1 %^{3 1パーセント} わからない：12.5 %^{12 5%}
- ・施設内の雰囲気は良いですか。

まんぞく 71.9パーセント ふつう 18.8パーセント わからない 9.3パーセント
満足：71.9% 普通：18.8% わからない：9.3%

りようしゃ せいかつじょうきょう ごかぞく まんぞく
・利用者の生活状況について、ご家族として満足していますか。

まんぞく 59.4パーセント ふつう 34.4パーセント わからない・無回答 6.2パーセント
満足：59.4% 普通：34.4% わからない・無回答：6.2%

(5) 園外の障がい当事者の意見を園運営に反映させる仕組みづくり

とうえんいがい しょう とうじしゃ らいえん きかい つくります すで いしけつていしえん
当園以外の障がい当事者に、来園いただける機会を作ります。既に、意思決定支援

たんとうしえんいん たほうじん かんけいづくり とりくんで たほうじんじぎょうしよりようしゃ とうじしゃ
担当支援員が、他法人との関係作りを取組んでいます。他法人事業所利用者で、当事者

かつどう おこなって ちいきせいかつ おくって しょう とうじしゃ らいえん とうえん
活動を行っていて、地域生活を送っている障がい当事者さんに来園いただき、当園

りようしゃ こうりゆう えんうんえい かんするいけん ちょうせい ばじ
利用者と交流したり、園運営に関する意見をいただくなどの調整を始めています。コ

か かんせんぼうし りゅうい れいわ4ねんどちゅう じっし めざ
ロナ渦ではありますが、感染防止に留意しつつ、令和4年度中の実施を目指しています。

3 通過型施設として、具体的で実効性のある地域生活移行への取組み

(1) 入所目的の明確化と共有

しんきにゅうしよじ およびにゅうしよりようしゃ けいやくこうしんじ ふたたびちいき せいかつ ひつよう じゅんび
新規入所時及び入所利用者の契約更新時に、再び地域で生活するのに必要な準備を

するという、けんりつしせつ にゅうしよもくてき ひつよう きかん めいかく
するという、県立施設の入所目的や、そのために必要な期間を明確にしていきます。

りようしゃほんにん ほんにん ちゅうしん かぞく こうけんにん そうだんしえんせんもんいん さーびす
利用者本人はもとより、本人を中心とした、家族、後見人、相談支援専門員、サービス

かんりせきにんしゃ か こ しえんしゃ しきゅうけつていじちたいとう ほかかんけいしゃ かんけいじぎょうしよなど れんけい
管理責任者、過去の支援者、支給決定自治体等その他関係者や関係事業所等とも連携し

ちーむ きょうゆう
た「チーム」で、共有します。

さい りようしゃほんにん ごかぞく こうけんにんとう ふあん おきもち じゅうぶんはいりよ
その際、利用者本人やご家族、後見人等が不安なお気持ちにならないよう、十分配慮

まい
して参ります。

(2) 日中活動の充実

本人を中心とした、人的環境の拡大の取り組みに加え、関われる社会資源の拡大を目指し、施設以外の生活の体験・過ごしの体験の機会をより多く進めることで、「地域生活に戻りたい」という発信を待つのではなく「地域生活に戻りたい」と、本人が自然と思えるような経験を、施設を拠点としながら多く積んでもらうことも重要と捉えています。園内の日中活動への参加や来園されるボランティアや地域住民との交流をきっかけに、様々な機会をとらえて、利用者と園外のフォーマル・インフォーマルを問わない関係作りに取組みます。

また、日中活動において「チャレンジ活動」に取組みます。チャレンジ活動は、津久井やまゆり園の利用者が、ご本人の望む生活や地域生活移行を進めるとともに、当事者目線による障がい福祉の実現に向けた意思決定支援の継続性を図るため、グループホームでの生活や通所事業所等での作業活動を経験し、地域の人々との交流を重ねることを目的としております。利用者が地域に出て、民間事業所のサービスを利用したり、企業や地域団体との様々な地域資源と連携した取組を行ったり、外食、買い物、散歩といった余暇活動を行うなど、日中活動の充実を図ってまいります。

(3) 地域生活移行（外部事業所、体験の拡大）

意思決定支援の取組を通して取り組んできた、外部事業所及びグループホームの見学・体験を更に推進し、一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できるよう取り組んでまいります。意思決定支援の取組を通して、利用者はグループホームの見学・体験を行ってまいりました。その結果、他法人のグループホームも含めて地域生活

に移行した方は9名になります。今後も、グループホームの見学・体験の機会を設け、

外部事業所及びグループホームとの連携強化を進めてまいります。

●具体的な事業所・協力団体等

事業所名	内容等
寸沢嵐地区日中活動支援センター ファンファン	利用者交流 活動体験等
根小屋地区日中活動支援センター そよかぜ	利用者交流 活動体験等
若柳地区放課後等デイサービス事業所 みらい	利用者交流
グループホーム「えがお」	グループホーム体験
つくいこホーム	利用者交流
ほのぼのサービスセンター 匠	体験利用 支援検討
日中活動支援りずむ	体験利用 支援検討
NPO法人 マープリングハウス	体験利用 支援検討
ちょこっとボランティア (相模湖社会福祉協議会)	地域交流 地域貢献・社会体験
相模原市社会福祉協議会	地域交流 地域貢献・社会体験
赤馬自治会	地域交流 地域貢献・社会体験
津久井養護学校	地域交流
なかみせ	地域交流
宅配パンのトラットリアフォルツァ	地域交流 社会体験
横浜市 発達障害者支援センター	支援コンサル
社会福祉法人 育桜会	支援コンサル
社会福祉法人風の谷 やまびこ工房	支援コンサル
緑 障害者相談支援キーステーション	地域生活・地域移行・地域啓発の相談
南 障害者相談支援キーステーション	地域生活・地域移行・地域啓発の相談
障害者支援センター松が丘・基幹相談支援センター	地域生活・地域移行・地域啓発の相談
相模原市立 緑 第一 障害者地域活動支援センター	地域生活・地域移行・地域啓発の相談
相模原市障害福祉事業所協会	地域生活・地域移行の相談

(4) 地域生活移行後の継続的なフォロー

施設から地域に生活の場を移した後も、利用者を支えるチームの一員として、必要に応じて

生活の場を訪問して状況を確認し、支援方法を一緒に検討したり、短期入所

一時的に園に受け入れる等、地域の拠点施設として求められる役割を果たします。

(5) 地域生活移行を意識した職員育成等

ア 法人直営事業のスケールメリットを活かした職員育成

社会福祉法人かながわ共同会は、法人直営事業として、グループホーム、生活介護事業所等、数多くの外部事業所の運営にあたっています。法人職員は希望に応じて、自分が勤務する園・事業所以外の所属での勤務を体験する「交換研修」に参加することも可能で、研修の際も職員同士で情報交換・情報共有を図ることができます。

そうしたこれまでの取組みに加えて、今後は「地域生活移行」を意識した職員の育成に、この法人直営事業のスケールメリットを活かしてまいります。

イ 意思決定支援の取組みを通じた職員のグループホームの見学・体験

意思決定支援の取組みを通して、利用者と共に職員もグループホームの見学・体験に同行することで、地域生活移行を意識する機会が得られ、職員の意識向上につながりました。今後も、利用者と共に実際のグループホームの見学・経験を重ねて、地域生活移行の意識向上に努めてまいります。

ウ 津久井やまゆり園「当事者目線の支援会議」の設置

津久井やまゆり園では、「当事者目線の支援会議」を令和4年度より設置します。この会議では、主に支援の中核的役割を担っている主任級の職員を中心として、園長、支援部長も参加し、当事者目線による支援の具体的な取組みや、地域生活移行や個別支援計画に係る検討・実践に向けた取組みについて検討を行い、利用者の生活全般、日中活動、地域との繋がりなど、利用者を中心とした個別支援や園の運営に

けんとう
ついて検討してまいります。

(6) 地域生活移行の取組

ほんにん のぞむ くらし ば せいかつ じつげん りようしゃおひとり いし
本人が望む暮らしの場での生活を実現するため、利用者お一人おひとりの意思を
た え ず かくにん ぐる ー ぶ ほ ー む とう けんがく たいけんりよう つうじて ちいきせいかついこう
絶えず確認しながら、グループホーム等の見学や体験利用を通じて、地域生活移行に
とりくんでまいります。津久井やまゆり園では、令和5年度からの5年間の間に、
ぜんにゆうしよしゃ ちいきせいかついこう もくひよう とりく
全入所者の地域生活移行を目標に取り組んでまいります。

● (地域生活移行の取組)

(名)

	れいわ5ねんど 令和5年度	れいわ6ねんど 令和6年度	れいわ7ねんど 令和7年度	れいわ8ねんど 令和8年度	れいわ9ねんど 令和9年度
りようしゃすう 利用者数 (各年度当初) A	60	60	60	60	60
いこうしゃすう 移行者数 B	12	12	12	12	12
そうていいいこうさき 想定移行先	グループホー ム	10	10	10	10
	ちいき 地域 せいかつ 生活	2	2	2	2
しんきにゆうしよしゃすう 新規入所者数 C	12	12	12	12	12
りようしゃすう 利用者数 (各年度末) A-B+C	60	60	60	60	60
びこう 備考					

(7) 短期入所の充実（緊急時対応と通過型のサービス提供に重点化）

つくい えん しゃかいふくししせつ やくわり ちいきせいかつ ささえるきよてんしせつ
津久井やまゆり園では、社会福祉施設の役割として、地域生活を支える拠点施設の
やくわり にな じけんまえ つくい えん たんきにゆうしよじぎょう ねんかんかどうりつ
役割を担ってまいりました。事件前の津久井やまゆり園の短期入所事業の年間稼働率
97パーセント ざいたくしゃしえん ちゅうしん とりく
は97%におよび、在宅者支援の中心として取り組んでいました。

げんざい せり や えん たんきにゆうしよ ていいん6めい くうしょうがた じぎょううんえい おこなって
現在、芹が谷やまゆり園の短期入所は定員6名と空床型として事業運営を行ってお

りますが、緊急時対応と通過型のサービス提供に重点化を図るため、空いている施設
入所のベットを空床型として積極的に活用してまいります。

定期的な利用のほかに虐待被害者の緊急受入れや、コロナ禍で一時的に在宅生活が
困難となった方の受入れを積極的に行うなど、地域で生活する障がい者を支える

セーフティネットとしての役割を担ってまいります。また、横浜市内相談支援事業所等
とも情報共有を図りながら、地域生活支援拠点等の役割を果たすことで、地域で生活
している方々一人ひとりのニーズに応えられるよう取り組んでまいります。

施設からグループホームなどへ地域生活移行された利用者に対しては、生活状況を
確認しつつ、必要がある場合には短期入所などで受入れを行い、地域生活が維持でき
るよう支援してまいります。

4 利用者の人権侵害を防止する制度の構築及び強度行動障がいの特性理解と虐待ゼロ

や身体拘束によらない支援の構築

(1) 利用者の人権侵害を防止する制度

ア 障害者虐待防止に係る法人理念、方針等における明示

法人理念の最重要部分である「人権に根差した利用者本位の支援」について、
研修、会議、日常の中で、理事長始め上席職員から繰り返し、繰り返し、徹底し
て伝達してまいります。併せて、職員就業規則において、サービスに関し「障害者虐待
防止法の遵守及び神奈川県知的障害施設団体連合会が策定した『あおぞらプランⅢ』
の趣旨を尊重し、常に施設利用者本位の業務遂行に務めなければならない。」とする

規定を法人理念とともに繰り返し職員に伝えてまいります。

イ 権利擁護委員会（あおぞら委員会）の開催

津久井やまゆり園の利用者の権利擁護に関する委員会は、あおぞら委員会と称し、利用者の人権擁護に関する事項、第三者による点検（オンブズパーソン活動）に関する事項、身体拘束に関する事項、ご家族・実習生・職員向けアンケートに関する事項等に取り組み、年間を通して必要な情報発信と周知徹底に努めてまいります。

・開催日：毎月（8月を除く。）1回

・構成員：担当課長、主任、課員

※名称の「あおぞら」は、知的障害施設協会（当時）が策定した、知的障がい者の権利宣言を柱とする「あおぞらプラン」にちなんで名付けました。

ウ 虐待防止委員会の開催

不適切もしくは虐待事案が発生した場合、速やかに虐待防止委員会を設置開催し、適切かつ迅速な対応が図られるよう体制を整備いたします。事案発生がなくても、毎月上旬に虐待防止委員会を開催し、虐待防止に関する取り組みや研修等の企画情報発信を行い、組織としての意識統一を常に図り、虐待根絶に向けた強い姿勢を示してまいります。

虐待防止委員会は、グループ会議との連携を強化するとともに、行動制限判定会議

との役割分担により取り組みを強化してまいります。

・開催日：毎月1回（上旬）

・構成員：園長、総務部長、支援部長、各課長

エ フローチャート等の見直し及び運用の徹底

身体拘束の3要件の厳格な運用、身体拘束の軽減・廃止に向けた取組み並びに虐待

の疑いのある事案への速やかな対応を図るため、総合支援部長会議の構成員により、

身体拘束等行動制限取り扱い要領等の見直しに取り組んでいます。令和2年10月

「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」（厚生労働省

社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室）等を参考に

フローチャートを見直しました。

これを周知徹底することで、人権侵害の未然防止に取り組めます。

オ 支援に関する内部監査

支援に関する内部監査では、支援部長を中心に、各園相互に支援状況を監査し、

課題や改善すべき点、特に、身体拘束の状況を重点的に確認しており、その内の

一部に監事が同行することとし、内部監査の強化を図り、身体拘束の軽減・廃止及び

虐待防止を含めてより支援の改善を図ってまいります。

カ 公正・透明な職場づくり相談窓口の設置と内部管理体制の基本方針

令和元年度から「内部統制システム構築の実務」及び他の社会福祉法人の「内部管理

体制の基本方針」を参考に、内部管理体制についての考え方を整理・取りまとめを

行いました。さらに、令和2年8月に内部管理体制の基本方針の一部変更を

行いました。

令和3年度、職場における、法令違反のおそれのある行為等の情報を法人が受け、

必要な調査及び改善措置を早期に講ずることにより、事故・不祥事を未然に防止し、

風通しの良い、公正・透明な職場づくりを推進するための制度を創設しました。先ず

は、職場内での課題解決を優先しますが、その上で課題が解決しない場合は本相談

窓口で連絡することになります。情報提供者が、情報提供したことを理由として

不利益な取り扱いをしないことを明示し、匿名の情報でも具体的で客観的な事実を

指摘する資料提供があれば調査をすることとします。

キ 法人運営会議における身体拘束の状況報告

理事長、常務理事及び園長級で構成する法人運営会議において、園の行動制限

判定会議における身体拘束解除に向けた取組の報告を受け、拘束の軽減・廃止に

向けて協議し、そこで出された意見、助言等を支援の現場にフィードバックして、支援

の改善に取り組んでいます。

ク 理事会における身体拘束の状況報告

理事会において、適宜、報告事項として「利用者の身体拘束の状況と改善の取組」

について報告して、理事及び監事から意見をいただき、支援の改善に取り組めます。

ケ 業務執行理事（支援改善担当）の設置

利用者支援を適切に行うため、ユニットに入って利用者支援の状況を実地に確認

し、指導・助言を行う業務執行理事（支援改善担当）を設置しました。

(2) 虐待ゼロや身体拘束によらない支援

ア 身体拘束・虐待防止基礎研修の実施

しょうがいしゃふくししせつとう しょうがいしゃぎゃくたい ぼうし たいおう てびき れいわ2ねん10がつ
「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」（令和2年10月

こうせいろうどうしょう しんたいこうそく ぜろ てびき へいせい13ねん3がつ こうせいろうどうしょう しんたいこうそく
厚生労働省）や「身体拘束ゼロへの手引き」（平成13年3月 厚生労働省「身体拘束

ぜろ さくせんすいしんかいぎ とう じょうきんしよくいんぜんいん はいふ
ゼロ作戦推進会議）等を常勤職員全員に配布します。

これらをテキストとする身体拘束・虐待防止基礎研修を実施して職員に受講さ

せ、あるいは自分で学習させます。研修受講あるいは学習の効果測定を行うため、

しよくいん てすと じっし しんたいこうそく けいげん はいし ぎゃくたいぼうし きそがため てつてい
職員にテストを実施し、身体拘束の軽減・廃止、虐待防止のための基礎固めを徹底

して行います。

イ 身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施

しんたいこうそく かかるじ こてんけん ふりかえりシート じっし
身体拘束に係る自己点検・振り返りシートの実施を毎月行います。不適切支援から

ぎゃくたい いたるまえ かだい ちゅうしゆつ かいぜんこうどう そしきてき
虐待に至る前に課題を抽出し、改善行動に組織的につなげます。

ウ 意思決定支援の取組を通して支援員一人ひとりが培った支援の実践

いしけつていしえん つみかさねた『すき にがて』『こみゆにけーしょん しゅだん
意思決定支援で積み重ねた『好きなこと・苦手なこと』『コミュニケーションの手段

』に基づいた、その人に合わせた、人とのつながりを増やしていく支援を構築していく

ために、強度行動障害支援者養成研修で習得したスキルを用いながら、虐待ゼロ、

しんたいこうそく しえん せつめい しえん 「ごうりてきはいりよ きほん
身体拘束によらない支援にもつながる『説明できる支援』『合理的配慮を基本とした

サービス提供』を進めてまいります。

ひび しえん ふりかえり げんぼれべる かくか ぐるーぶかいぎ おこない いいんかい
日々の支援の振り返りを現場レベル（各課のグループ会議）から行い、あおぞら委員会

きょうどうどうしょう しえんけんとういいんかい よこ きょうゆう ぐるーぶかいぎやじるしかくかかいぎやじるし
や強度行動障がい支援検討委員会で『横の共有』（グループ会議 ⇒ 各課会議 ⇒

かくいいんかい えんない かいぎ 「たて きょうゆう ぐるーぶかいぎやじるしかくかかいぎやじるしぎゃくたいぼうし
各委員会）、園内の会議にて『縦の共有』（グループ会議 ⇒ 各課会議 ⇒ 虐待防止

いいんかい はかり き しえん そうきゅう たいおう かぜとおし よい
委員会)を回り、気になる支援について早急に対応してまいります。また、風通しの良い

しょくば しよくいん めんだん きかい ていきでき せつてい いけんこうかん
職場となるよう、職員と面談する機会を定期的に設定し意見交換を行います。

エ 行動制限判定会議における園全体の身体拘束の状況の共有と相互支援

こうどうせいげんはんていかいぎ えんぜんたい しんたいこうそく じょうきょう きょうゆう そうごしえん
行動制限判定会議は毎月下旬に開催し、個々のケース状況を組織として把握し、

てきせつ たいおう ひょうかけんしょう おこなって はつせい じあん そうしき
適切な対応がなされているか評価検証を行ってまいります。発生した事案を組織で

きょうゆう ひょうかけんしょう おこな しんたいこうそく たよらないしえん こうちく はかり こうじれい
共有し、評価検証を行うことで、「身体拘束に頼らない支援」構築を図り、好事例

つみあげて あらた しえんたいせい こうちく うちそと じょうほうはつしん
を積み上げていくことで新たな支援体制を構築し、内外に情報発信してまいります。

しんたいこうそく おこなったばあい ようたいおよびじかん さい りようしゃ しんしん ならび
身体拘束を行った場合には、その様態及び時間、その際の利用者の心身の状況並び

きんきゅうやむをえないうりゆうとう ひつよう じこう きろく かくしゅきろく さくせい かんれん
に緊急やむを得ない理由等の必要な事項を記録します。各種記録の作成と関連がわ

ぐるーぶかいぎとう ないよう かくにん こうどうせいげんはんていかいぎ きょうゆう
かるよう、グループ会議等で内容を確認し、行動制限判定会議で共有します。

かいさいび まいつき1かい げじゆん
・開催日：毎月1回（下旬）

こうせいいん えんちよう そうむぶちよう しえんぶちよう かくかちよう さーびすかんりせきにんしゃ ほか
・構成員：園長、総務部長、支援部長、各課長（サービス管理責任者） 他

●身体拘束の検証、継続・解除の流れ

図5のとおり

● 身体拘束の検証、継続・解除の流れ

