

令和3年度 静岡県立富士見学園指定管理者評価委員会 会議録

1 開催日時 令和3年6月25日（金）13時20～15時54分

2 会 場 静岡県立富士見学園

3 出席者

<委員>

◎委員長

氏 名	職 名
◎増田 樹郎	静岡福祉大学教授・副学長
天良 昭彦	静岡県知的障害者福祉協会副会長
金谷 弥生	静岡県手をつなぐ育成会理事
小川洋二郎	富士市障害福祉課長

<指定管理者>

(福)あしたか太陽の丘 宮城島理事長、堀井事務局長、八柳総務企画課長、  
奥山総務企画課副班長

富士見学園 鶴田施設長、多田施設長代理、蓮池副班長

<事務局>

障害者政策課 高橋課長、小澤班長、及川主査

4 議事概要【詳細については別紙参照】

(1) 評価委員会の趣旨等の説明

- ・ 評価委員会設置の経緯、目的、評価対象について説明を行った。

(2) 施設調査

- ・ 施設の改善箇所を中心に約30分実施した。

(3) 一次評価等の説明

- ・ 指定管理者による一次評価と県による評価についての説明を行った。
- ・ 委員から質問、意見があった。【別紙】

(4) 二次評価

- ・ 評価項目ごとに委員から意見をいただいた。【別紙】
- ・ 当該評価意見は事務局において取りまとめ、各委員の確認をとった上で指定管理者あて通知することとされた。

## 【別紙】

### ◆◆一次評価に対する評価委員からの質問・意見及び二次評価◆◆

#### <総論>

委員：コロナ禍により制約が多い中、どのように利用者支援に取り組んでいるのか。

管理者：毎月1回感染症対策委員会を開き、県や医療機関の情報等について、伝達や共有をしている。また、手洗いや換気の徹底、食事時の密の回避、面会や帰省、外部の人の流入の制限などのほか、陰圧装置の設置や個室の確保、静養室へのトイレの設置といった改修工事を行うなど、ソフト・ハード両面に対して対策をとってきた。併せて、帰省の期間を短くしたり、帰省中、利用者の御家族の方が発熱した場合は、2週間程度自宅で待機をするといったルールを設けるなどの対策もとっている。また、ワクチン接種については、7月下旬に利用者や職員、職員の家族まで含めた企業内接種を行う予定である。

委員：入所支援ではどのような影響があったのか。安全・安心の取組と同時に、支援の質を落とさないためにどのような工夫をしているのか。

管理者：行事や面会、外泊を制限したが、行事や帰省を制限すると利用者は不穏になり、暴れ出してしまう。そこで、近隣の公園に行き遊んだり、富士見学園のグラウンドでお弁当食べたり、お祭りのような形で、ポップコーンを作って食べたり、6月には園内でかき氷屋さんをやるなどの工夫をした。第1波後は帰省も可としたが、帰省中、保護者が発熱した場合は、PCR検査の受検を徹底した。

#### <サービスの向上、施設の効用の最大限の発揮>

委員：利用者1.7人に対して、職員が1人と非常に手厚い支援である。また、夜間も2人体制で3人の職員が入っている。福祉業界は人手不足が深刻な問題だが、採用についてどのような工夫をしているのか。

管理者：待遇改善に努めている。社会福祉士、介護福祉士といった資格について手当化した。手当という形で明確にすることで法人の姿勢を示し、待遇を良くした。また、採用に当たっては、基本的に常勤採用としている。常勤比率を高め、待遇を良くすることで採用につなげている。募集に当たっては、ネットやWEBを活用した広報を行っている。こうした取組により、男性の確保も順調に進み男女比率も改善している。

委員：多様な職場が用意され、研修を受けて自分がスキルアップできるというのは職員のやる気につながる。

管理者：法人内でも資格取得に直接つながるような研修を行っている。研修の受講にも助成を出し、職務上の便宜も図っている。職員が必要な資格を取って、その資格を発揮できるように工夫をしている。

委員：財源がプラスにできたことと人員確保ができたことは、職員にとっても気持ちのゆとりにつながっているのではないかと。

委員：余裕があるのとないのとでは、利用者に対する支援の質が全く変わってくる。また、施設に入ってから職員のスキルアップについても余裕を持って行うことができる。富士見学園は職員が満たされている。外部への情報発信も、今年、県知的障害者福祉協会の部会で、「視覚化・構造化の取組」についての発表を行う予定であり評価できる。1時間話すためにはその何倍もの時間が下準備に必要であり、職員の勉強

にもなる。その価値を職員が理解している。そこは評価したい。

委員：施設の構造が利用者の支援に必ずしも適していないことが、年間2,000件以上の問題行動や11件の労務災害の一つの要因とあるが、ヒヤリハットというのは、施設や支援の改善に役立つ。ハードが変わってもケアする職員の意識が変わらなければ支援の質は変わらない。問題行動や労務災害をどうやって支援の質の転換に役立てていくのか。

管理者：毎月、富士見学園の若い職員と施設や支援の改善点について話し合いを持っている。また、他施設の建物や設備を研究し、富士見学園ではどのような設備がよいかを議論している。例えば、ユニットケアについても、食事の支援方法など、どういう支援がいいのか話し合いをしている。

委員：障害者施設のユニットケアの歴史は浅くノウハウがまだない中で、建物・設備の研究を行ったことは大変評価できる。更に研究や検討をして欲しい。

委員：40人の入所定員に対して利用率が100%を超えているが、日中支援の内訳は生活介護が定員34人に対して平均が38.6人で、自立訓練が定員6人に対して2.6人と少なくなっている。理由は何か。

管理者：自立支援のニーズがほとんどなく、生活介護、いわゆる重い方のニーズ、強度行動障害の方のニーズが多かったということである。

委員：重い方は生活介護で、比較的軽い方は自立訓練ということだと思うが、通過型施設ということ踏まえると、生活介護も地域移行を目指した支援を行っているということが良いか。

管理者：生活介護も地域移行を目指した支援を行っている。

委員：富士見学園の隣にふじやま学園という富士市の障害児入所施設がある。どの障害児入所施設にも障害者入所施設に入るほど重くはないが、高等部を卒業した時に帰る家がないといったような養護性の高い方がいる。強度行動障害のような重い方を受け入れるのは富士見学園の役割でもあるが、通過型施設の役割を考えたときに、養護性の高い方を一度受け入れ、そこからグループホームに移行するような形の支援ができないか。

管理者：令和2年度の実績になるが、ふじやま学園から自立訓練に入った方で、2年経ってグループホームに移行した方が1名、1年の途中でグループホームに移行した方が1名いる。要望があればこれからも相談に乗っていききたい。

委員：利用者支援の質の向上について、現在の課題は何か。また、研修がどのように職員のスキルアップにつながり、日常の支援にどのような変化をもたらしたのか。

管理者：かつて就労支援を行っていた名残から威圧的な支援が残っていたが、温かな接し方により本人のやる気を引き出す支援に変えようと職員の意識改善を図った。また、効果測定といったものはないが、視覚化・構造化の取組も職員にアンケートを採り改善を図っているところ。

委員：通過型施設のため5年で利用者が入れ替わるが、利用者家族との信頼関係はどのように築いているのか。

管理者：帰省時や面会時に学園での生活状況をきちんと家族に伝えている。また、他害等が起きた場合は、即座に家族に連絡し、包み隠さず状況を伝え、誠心誠意謝るなど信頼関係を築いている。

## <安全・安心な処遇の確保>

委員：利用者の問題行動など2,564件発生しているが、減らすことはできないか。入所当初は場所に慣れない、人に慣れないという理由で問題行動は多くなる傾向か。

管理者：入所当初は環境に慣れないので他害や破壊が起きやすく、大きな声が出てしまう。入所から3ヶ月くらい経つと慣れ始めるが、刺激に弱い方がたくさんいるので、利用者同士で刺激し合ってしまうことがある。相性が悪い利用者は動線を分けるなどの対応をしているが、偶発的なところで他害が起きてしまう。大きな声を出すということも問題行動としてカウントしているので件数が多くなっているが、全て他害というわけではない。

管理者：細かいところまで包み隠さず記録をしているので件数が多くなる。支援方法の改善といった努力はしているが、他害のリスクが高い方、大きな声を出す方、不穏行動になりやすい方が多いので、件数を減らすのは難しい。

委員：他害や自傷があるということは、利用者がそれだけ心穏やかでないということだと思ふ。穏やかに過ごせるように頑張っていたきたい。利用者の他害で医療機関へ行ったケースはあるか。

管理者：看護師が見て判断をしているが、引っ掻かれた場合、傷が深いと受診する。噛まれた場合は、傷の深さに関係なく、傷になったら病院に行くというルールにしている。

管理者：医療機関を受けさせることが、支援の透明性の確保や家族の安心にもつながる。

委員：記録を取るということは、法人の一つの役割。富士見学園では、この記録をどのように活かしているのか。

管理者：ケース記録をコピーして、ワークシート形式で時系列ごとに再検証を行っている。問題点や良かった点を洗い出し、それを教訓化するなど改善につなげている。

委員：コロナの関係でBCPをかなり早い時期に作っているのに感心した。12月の段階でも見直しをしている。ただ、情報が新しくなっているので、もう一度見直しをした方が良い。入所施設で感染者が出るとほぼクラスターになってしまう。クラスターになったときに一番怖いのは、職員が現場から離脱しなければならないこと。感染者や濃厚接触者になり、支援するスタッフが足りなくなったとき応援職員をどうするかという課題がある。法人内で各施設から派遣されるような体制はできているのか。

管理者：あしたか太陽の丘には、富士見学園のほか4つの入所施設があり、定員91名のグループホームも抱えている。各施設で応援体制を組むことは念頭に置いている。

委員：県内の知的障害者の施設で、去年からクラスターが発生しているのは2つだけ。併設しているデイサービスを閉鎖して法人内から応援職員を出している。他法人から応援職員を派遣するスキームは作ってあるが、発動した実績はない。高齢者施設では派遣実績があるが、派遣した職員の宿泊場所の確保にかなり苦労しているという話を聞いている。あしたか太陽の丘の場合、帰れない職員に研修センターとホテルを用意しているが、ホテルは嫌がられて確保できないケースが多い。研修センターがあるのは非常に心強い。

管理者：研修センターには陰圧装置も用意した。規模によっては、研修センターに利用者に移すといった対応もできる。法人全体として必要な職員や宿泊場所、隔離場所を確保している。

委員：クラスターが出た場合、そこで働く職員の心のケアが大切である。ぎりぎりの勤務

体系の中で、感染した職員や濃厚接触の職員が抜けていくと残った職員に負担がかかり、職員が燃え尽きてしまう。

委員：施設の居住棟は全てレッドゾーンになるので、他法人に応援職員を頼みたくても頼みづらい。その点をしっかりと認識した上で体制を構築していった方が良い。

### <経費の縮減、施設の維持管理>

委員：実態より低い認定を受けて入ってきた方の支援区分の見直しについて、3年の有効認定期限を待って更新申請をしているのか、それより早い段階で変更申請をかけているのか。

管理者：従来は3年間待って認定を変えていたが、今は早い段階で認定を見直していただいている。利用者の記録を元に御家族に自分の子供の実態を見ていただくと、実態と支援区分が合っていないと理解してくれる。支援区分も適正なものにいただいている。

委員：実態に合った支援区分とそれに基づいた報酬があって経営が安定する。支援区分の見直しは経営者側がやるべきことだが、アセスメントをやり直すので手間がかかる。その手間をかけ着手したことは、非常に評価できる。

管理者：職員が利用者の状況をきちんと記録して家族に伝えることが収入の増につながり、収入の増は職員の増につながる。職員が増えれば職員1人にかかる負担が減る。支援区分の見直しに取り組んだことが、経費削減ではなく、収入の増、人員増による職員の負担軽減につながっている。

委員：職員が増えれば支援も厚くなる。富士見学園では、職員に加算の説明をする研修も行っている。それも良い。加算の仕組みをしっかりと把握し支援に取り組むことが、職場環境の改善につながるということを理解すると、職員のやる気にもつながる。

委員：特別支援学校の教員の反応はどうか。

管理者：富士見学園を信頼してくれていると感じる。

管理者：いろいろな特別支援学校の先生と連絡を取り、入所につながるか分からない方の体験入所も受け入れている。入所につながらないことも多いが、何ができるのか先生方と情報を共有している。特別支援学校の先生からの問い合わせもあり、富士見学園が相談できる存在になっていると感じている。

### <管理を安定して行う能力（法人全体に対する評価）>

委員：ここ何年かで利用者のニーズに大きな変化はあったか。

管理者：実感としては感じない。自立訓練の希望がほとんどない。逆に重度の方達の希望が増えたというのが実感。

管理者：自立訓練でも重い方が増えている。本来の自立訓練は、もう少し訓練すればグループホームで生活できるという方だと思うが、本来の自立支援のニーズは減っている。

委員：利用者の年齢構成はどうなっているのか。

管理者：平均年齢は23、24歳くらい。

委員：平均すると若い。40歳代くらいの方もいたが、年齢の高い方も受けているのか。

管理者：以前は特別支援学校の卒業生だけだったが、年齢の高い方の要望にも応えるよう柔軟に対応している。