

令和2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2年7月7日（火）13時25～15時40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
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、蓮池主任

<事務局>

障害者政策課 村松課長、及川主査、石神主任

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) 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】

(3) 施設調査

- ・ 施設の改善箇所を中心に約30分実施した。

(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◆◆

<サービスの向上、施設の効用の最大限の発揮>

委員：入所率が上がったことへの対応として、職員を3名増員し、利用者1.7人に対して職員1人と、非常に手厚い職員配置となっている。常勤の職員の方と非常勤職員の人数、常勤換算の数について教えてほしい。

管理者：支援員の総数は、看護師除きで26人。常勤の正規職員が18人、常勤の契約職員が5人、非常勤の夜勤専門員が3人。常勤換算が24.4人くらい。

委員：看護師はどのくらい配置しているのか。

管理者：常勤の正規職員が1人いる。リハビリ関係の職員はいない。

委員：1.7対1の職員配置ができると、サービス報酬の加算があり経営基盤も安定する。

今は、募集をかけても職員はなかなか集まらない。そういう中で強度行動障害のある方が入っている施設に、これだけの人数を配置できていることは評価できる。

委員：職員採用に当たっては、どんな職員を求めているのか。

管理者：まずは、富士見学園の利用者を受容できる方。そして、受容に当たっては、知識や技能・技術が当然必要になってくるが、きちんと勉強し研究してくれる方。この2つを求めている。

委員：研究をするという姿勢がなければ構造化、視覚化といった取組は形骸化してしまう。

委員：かつては、強度行動障害の方が多く利用されているということで、法人の中でも中堅クラスの職員が富士見学園に配置されていたと思うが、今回増員した3人は、新規採用の職員か。

管理者：従来は、ベテラン職員を配置していたが、今は、若くて勉強意欲がある職員を積極的に配置している。また、若い職員を教えることによりベテラン職員のやる気にもつながっている。

委員：強度行動障害のある方への支援方法は、まだ手探りのレベル。お互いのノウハウを共有し合うことが大切だが、富士見学園が持っている先見性や試行錯誤の中で作られてきたノウハウの共有、成果の公表はどのように行っているのか。

管理者：富士見学園の取組は、「視覚化・構造化の取組」という冊子にまとめている。これは、利用者への処遇が、職員に対しても見える化になっている。職員が毎年作っているが、ケアの集積化だと思っている。これをマニュアル、お手本にしながら次の支援につなげている。

委員：多くの研修プログラムに参加しているが、どのように職員にフィードバックしているのか。

管理者：派遣研修については伝達研修を行っている。コンサルテーションについては、中間又は終了時にプロジェクトのリーダーが職員全体に報告する形で情報の共有を図っている。

委員：直接コンサルテーションで受講された方々にとっての知識やノウハウといった実践的な経験を、職員間で共有化するのは難しくはないか。

管理者：富士見学園の職員は、やる気のある職員が多く、自発的にいろいろな取り組みをしている。例えば、保護者交流会の展示においては、お互いに声をかけ合えながら、それぞれが持つ知識やノウハウを共有しながら準備を進めた。

委員：成果の公表というのは、簡単そうで、実は手間暇がかかる。これを積極的に行っていることは研究的な意味で評価できる。

委員：コンサルテーションに参加された多くの講師や研究スタッフ、外部の有識者といった方々とネットワークを持つことができれば、医療保健福祉の様々な分野において、相談体制を構築することができるのではないかと。

管理者：ネットワークとは機関と機関とのつながりではなく、機関にいる個人と個人とのつながりであると考えている。特別支援学校の進路担当の先生やコンサルテーションの講師の方と信頼関係を築くことができた。また、それぞれの先生方のネットワークを活かした支援をいただくことができるようになった。

委員：ネットワークや信頼関係を強めると、富士見学園の職員の自信や強みになってくる。

委員：傾聴ボランティアについて、一般市民の富士市の女性の方の話があり感銘を受けた。傾聴ボランティアは職員とは違った目で利用者のことを考え、また、職員に対しても温かい目を向けてくれている。職員にとっても励みになっているのではないかと思う。この方の活動は昨年度で終わりとのことだが、代わりの方は探しているのか。

管理者：この方に、代わりの方の紹介をお願いしているが、見込みは立っていない。

委員：その他、ボランティアの募集はしているのか。

管理者：通常時はしていない。大きな行事の時には、学校等にボランティアをお願いしている。

委員：高齢者の介護施設は一般市民の介護相談員がいる。その方たちが利用者から聞き取っている声は、専門職であるスタッフが気づかない課題が多い。専門職、スタッフだから話せることと、市民の方々だから気軽に同じ目線で話せることがある。富士見学園が、開かれた一つのスタイルをとるために、傾聴ボランティアの継続を検討されたい。

委員：地域移行について、行動面に問題がある重度の方は、在宅やグループホームに行くのはなかなか難しい。人員配置の関係で、施設と違って細かいところまで目が行き届かない。グループホームに円滑に移行していくため、施設としてどのような支援をしているのか。

管理者：今年、グループホームに入られた方の1人は、支援区分6の強度行動障害の方で、入所当時はグループホームへの移行は難しい状況だったが、ホールを使わず、部屋での趣味の時間を増やすといった環境整備をしたところ、強度行動障害の部分がかなり穏やかになり、グループホームに自信をもって送り出すことができた。そういった支援をモデルに研究を続け、重度の強度行動障害のある方もグループホームに行けるようにしていきたい。

委員：グループホームへの引き継ぎや、移行後の支援はどのように行っているのか。

管理者：この方の場合、事前に荷物やジャンパーをグループホームに置くなど、少しずつ慣らしをしていった。退所した後は定期的にケアを行っているが、退所後1ヶ月くらいで電話又は実際に訪問してアフターケアを行っている。今年度はコロナの影響で電話のみだが、今のところ落ち着いている。

委員：強度行動障害のグループホームをいくつか見てきたが、新たな取組をしている。富士見学園が、利用者の次の居場所を見つけるために、次のステップをどのように目指して行くかという一つのビジョンとして、機会があれば新たなグループホームの取組を見ていただきたい。

委員：昨年度退所された12人のうち、地域移行できなかった8人について、地域移行できなかった理由は地域移行を望んでいなかったからなのか。それとも、地域移行したかったができなかったものなのか。もう少しここで訓練したら地域移行できる可能性があったのか。

管理者：進路については、毎年、進路相談会の中で、保護者や利用者本人と相談しながら進めている。保護者はグループホームよりも、安心できる入所施設の意向が強く、その影響が大きい。

委員：通過施設ということで、富士見学園を躊躇するという意見もあるが、これだけの支援をしっかりと行っているので、4、5年で地域に出られるような仕組みがあるということをもっと積極的にアピールしてはどうか。これだけのことをやっておきながらもったいないと感じる。

<安全・安心な処遇の確保>

委員：どの入所施設にも行動障害のある方が少なからずいて、非常に苦慮している。職員もそのことで疲弊しがちになっている。富士見学園には、支援困難な方々が入所していることが明らかだが、建物や設備等のハード面の整備が十分とは言えないにもかかわらず、利用率を向上させ、それに見合った職員を配置している。こういった姿勢から施設としての矜持を感じた。そこは非常に評価したい。

委員：人権擁護についてはどうか。家族からの苦情はあるか。

管理者：昨年度2件、家族からの苦情があった。一つは、居室にカーテンがないというもの。もう一つは、おやつを食べさせてもらってないというものである。

委員：退所の時に、利用者家族との意向のずれによる苦情は出ていないか。

管理者：退所については、かなり丁寧にやっているので、苦情は出ていない。

委員：他の施設では、退所に当たっての苦情がある。家族との意向のずれにより、施設との意思疎通がうまくいかないというケースがある。退所や入所が多いのは、富士見学園の特性だが、苦情が出ないというのは、かなり丁寧に意思疎通を図っているということ。

管理者：通常時も、けがをしたらすぐに報告をするなど、小さなことでも、日頃から保護者に対して丁寧に報告をしている。

委員：小さなことでも連絡するというのを積み上げることで、信頼感が生まれてくる。今回の苦情申し立てについて、職員はどうして気づかなかったのか。

管理者：家庭で引きこもっていた方が、緊急で入ってきたため、居室の整備が間に合わず静養室に入っていた。居室改善のため、静養室はブラインドからカーテンに切り替えることになっていたが、カーテンのミス発注などが重なり、職員が付け忘れてしまった。

おやつについても、緊急に入ってきたため、引きこもりという特性を把握しておらず、自分から取りに来ると思い、配るのを忘れてしまった。

委員：クールダウン室は、どのような位置づけか。どのように使用しているのか。

管理者：落ち着くための部屋と考えている。不穏になったり、暴れ出した利用者が使っているが、無理矢理連れて行くことはしていない。本人の了解が得られた人だけが入る。最近では、自分からクールダウン室に行きたいと言って入っていく利用者もいる。鍵をかける場合とかけない場合があるが、自分から入って、おとなしくできる方は、

鍵をかけない。職員と一緒に入っても暴れてしまう方は、鍵をかける。鍵をかけた場合は、15分刻みで必ず記録を取り、1時間以内には出している。

＜経費の縮減、施設の維持管理＞

委員：修繕について、築年数から見ると限界がきているのではないか。浄化槽から破砕機の異音がするとのことだが、浄化槽が壊れると水の供給ができなくなり大変なことになる。修繕の見積もりは取っているのか。

管理者：大きな修繕が見込まれる場合は、必ず県と連絡調整を行っている。浄化槽の破砕機については、修繕見積もりを取り、県に提出している。

委員：園内の施設について、よく整備されており、評価できる。

委員：以前に比べ格段に爽やかになった。利用者にとって生活の憩いの場になり得るかどうかということにもつながる。以前は、壁には穴が開いていて、ドアは外れていたが、その環境の中でどんなにいいケアをしようと思っても難しい。気持ちよく過ごせる環境を、一つずつでも作り上げていくという前向きな取り組みが必要。

＜管理を安定して行う能力（法人全体に対する評価）＞

委員：当初は赤字続きだった経営が平成30年度に黒字にシフトして、令和元年度も継続しているが、要因は何か。

管理者：県が施設整備による環境改善をやってくれたことや、運営について話をよく聞いてくれることが大きい。年度途中の入所など、運営が弾力的に行えるようになった。指定管理料がなくても黒字運営となったのは、職員が頑張った成果。

委員：単年ではなく、2年連続で黒字経営を維持できたことは評価できる。

委員：支援計画の位置付けはどうか。

管理者：家族や本人の意向を聞き、法定である生活介護6ヶ月、自律訓練3ヶ月の支援をきちっと行っていく形をとっている。

委員：重度の方を柔軟に受け入れ、安定した運営をしていることは評価できる。

委員：職員の十分な人数の配置と研修の強化、また専門性の外部発信をしっかりと行っている。アセスメントから地域移行に向けたプロセス、アフターケアといった、まさに通過施設としての矜持を感じることができた。