

# 2020年度 事業報告書

東京都千代田区神保町2-17

社会福祉法人 救世軍社会事業団

理事長 ケネス・メイナー

東京都清瀬市竹丘1-17-60

社会福祉法人 救世軍社会事業団

救世軍自省館

施設長 伊吹正典

## 法人概要

### 【救世軍社会福祉事業の理念】

救世軍社会福祉事業は、キリスト教の精神と、救世軍の主義に従い、すべての人の全人的な存在の価値を尊び、キリストが一人ひとりを愛されたことを模範とし、キリストに仕えるように、個人個人に仕えることをその事業の基盤とする。

法人の所在地 東京都千代田区神田神保町2丁目17番地

法人名 社会福祉法人 救世軍社会事業団

法人設立認可年月日 昭和47年12月28日

法人代表者 理事長 ケネス・メイナー

## 役員名簿

令和3年3月31日現在（最終令和2年3月27日選任）

	氏名	職業等	任期		役職
1	ケネス・メイナー	救世軍司令官	自	令和1年6月20日	理事 (理事長)
			至	令和3年定時評議員会終結時	
2	石川 一由紀	救世軍社会福祉部長 救世軍世光寮施設長	自	令和2.3.27	理事 (業務執行理事)
			至	令和3年定時評議員会終結時	
3	高澤 眞智子	元救世軍菊水上町保育園園長	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
4	細貝 順子	救世軍恵みの家施設長	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
5	久富 直樹	救世軍佐野保育園園長	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
6	金光 慶典	薬剤師 ケアマネージャー	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
7	石出 道雄	元青山学院中等部教諭 救世軍恵泉ホームボランティア	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
8	伊吹 正典	救世軍自省館施設長 救世軍社会福祉部事務局長 救世軍社会事業団会計担当責任者	自	令和1年6月20日	理事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
9	繁田 勝男	公認会計士	自	令和1年6月20日	監事
			至	令和3年定時評議員会終結時	
10	内田 肇	元清瀬市健康福祉部長 元清瀬市社会福祉協議会事務局長	自	令和1年6月20日	監事
			至	令和3年定時評議員会終結時	

# 評議員名簿

令和3年3月31日現在（最終令和2年7月20日選任）

氏名	職業等	任期		役職
		自	至	
1 西村 保	救世軍書記長官	自	令和2年7月20日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
2 寺澤 勇	救世軍財務管理部長	自	平成30年6月21日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
3 岩橋 京子	社会福祉法人東京愛成会 あつがる池上保育園評議員 救世軍機恵子寮第三者委員、他	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
4 宮本 敏子	救世軍希望館第三者委員 ボランティア	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
5 梅田 久恵	杉並区和田1丁目町会顧問 救世軍世光寮第三者委員	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
6 河 正子	特定非営利活動法人 緩和ケアサポートグループ代表 看護師	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
7 屋敷 幹雄	特定非営利活動法人危機管理勉強会理事長 医学博士	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
8 伊藤 聖使	元私立高校教諭 元利用者家族	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
9 秋山 智久	福祉哲学研究所所長 元大阪市立大学大学院教授	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
10 石川 和男	救世軍東京東海道連隊長	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
11 堀 千鶴子	城西大学福祉総合学部福祉総合学科教授	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
12 黒澤 百合子	介護福祉士 ケアマネジャー	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
13 島田 裕司	特定社会保険労務士 本郷経営労働研究所代表	自	平成29年4月1日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
14 大倉 透	医師 元ブース記念老人保健施設グレイス施設長	自	平成29年7月24日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	
15 綱島 実	日本ユティコ株式会社代表取締役	自	平成29年7月24日	評議員
		至	令和3年定時評議員会終結時	

## 施設運営の基本

### \*救世軍自省館のミッションステートメント(使命)

救世軍自省館は、アルコール依存症者の中にイエス・キリストを見いだし、愛し、仕え、共に成長していくことを使命とする。

イエス・キリストは、この世の片隅で困難に打ちひしがれている人々を、その同じ姿をとって訪ね歩き、愛し、仕え、無残な死を遂げられましたが、神によって復活し、信じる者に希望の灯を点し続けています。救世軍はイエス・キリストを通して自ら示された神を信じ、困難な状態にある人々を愛し、仕えることを使命とし、それを『救世軍の主義精神』と表現しています。

当施設は、救世軍の働きを進めるために設けられた社会福祉法人救世軍社会事業団の一施設として、アルコール依存症の人々のための使命を帯びて建てられました。その活動と使命を鮮明にし、利用者一人ひとりに対してどのような気持ちで接し、ニーズに応えるかを表明するため、標記のミッションステートメントを掲げています。

以下にミッションステートメントを全うするためのビジョン(将来像)、バリュー(価値観)を示します。

### \*ビジョン(将来像)

アルコール依存症の総合専門施設として対人援助のプロ集団を目指す。

当施設が、全国で唯一アルコール依存症の方だけに対応する救護施設として培ってきた経験と知識・技能をさらに高め、多様な合併症・障害等も網羅したアルコール依存症の総合専門施設として、総合的なかわりを可能にする対人援助のプロ集団となることを目指します。

職員一人ひとは、それぞれに専門性を求められますが、自らの専門性に固執せず施設職員として求められる多様な知識・技能を習得すると共に、職員同士は責任ある助け合いの中でお互いの成長に取り組めます。

施設は、職員一人ひとりがそれぞれの職種においてプロフェッショナルを目指す際の指針として別途「成長のステージ」を設け、職員の資質向上を支援します。

また、施設は、地域に対してこれまで培ってきた専門性を積極的に提供し、地域福祉に貢献します。

### \*バリュー(価値観)

アルコール依存症者に、飲まない環境と個別支援を提供し、尊厳の回復と成長を促すことを大切にする。

当施設は、救世軍の主義精神と当施設のミッションステートメントに則り利用者支援を行います。

私たちは、託された利用者一人ひとは、人間として尊ばれ、愛され、希望に活かされる存在であると信じて、利用者支援に取り組む際の上記バリューを以下のように具体化します。

①私たちは、地域生活が困難なアルコール依存症者で、合併する精神障害等があっても施設生活が可能な方を入所対象とし、その方々に安心して安全な生活の場を提供し、その全人的疾病からの回復援

助を行います。

- ②私たちは、利用者が安心してアルコール依存症からの回復に取り組めるように「飲まない環境」を提供します。「飲まない環境」には、飲まない仲間、風通しのよい雰囲気、かかわる職員、提供するサービス、健康管理、建物設備等、人的・物的なものにとどまらない様々な環境要因を含みます。
- ③私たちは、利用者一人ひとりを大切に、利用者のアルコールを必要としない生き方や希望する自己実現を支援する個別支援計画を立てて、生活支援及び自立支援を提供します。
- ④私たちは、病気の影響で自他を傷つける生き方をせざるを得なかった利用者が、自分の存在をよいものとして受けとめ、他者との関係の中で安心して生きていけることを目指して支援を行います。

# 2020 年度事業報告

## 新型コロナウイルス感染症への対応

2020 年 1 月中旬から始まった新型コロナウイルス感染症への対応は、年度当初の 4 月初旬には第 1 回目の緊急事態宣言が発令されるような状況となり、その後も一進一退を繰り返しながら年度を終えることになった。この新型コロナウイルス感染症への対応は、日中活動をはじめとする全ての施設生活に大きな影響を及ぼした。

### 新型コロナウイルス感染症予防のために取り組んだ主な内容

#### ①職員関係

- ・私生活における行動の自粛の要請
- ・通勤時に公共交通機関を利用する職員の自家用車による通勤への変更の依頼
- ・三密を避けるための行動等推奨されている対応の実施への協力依頼
- ・感染による影響が重篤になる恐れのある職員の勤務への配慮
- ・通勤時用のマスクの配布
- ・感染者への対応研修の実施等々

#### ②利用者関係

- ・館内を含むマスク着用の協力依頼
- ・毎日の検温への協力依頼
- ・食事前や外出からの帰還時におけるアルコールによる手指消毒への協力依頼
- ・AA(アルコールアノニマス、自助グループ)のミーティングへの参加中止
- ・緊急事態宣言時の公共交通機関の利用中止、面会、外出(作業所、受診、DC を含む)等の制限
- ・行事の中止や変更(AA スピーカーミーティングの中止、ボウリング等外出行事の中止等々)
- ・ひまわり(フリースペース)でのマスク着用、喫煙室での会話制限
- ・全館ミーティングの分散開催 等々

#### ③その他

- ・対応マニュアルの整備(発熱者が出た場合・感染者が出た場合)
- ・集会室②を発熱要観察者の隔離対応室としての整備と男子更衣室の移動
- ・館内数か所へのアルコール消毒薬の常設
- ・マスク、消毒薬、使い捨て手袋、使い捨て防護服等々対策用品の在庫確保
- ・感染者及び感染疑い者への対応時消耗品等の在庫確保 等々

## 中期計画への取り組み

2020年度を初年度とする中期計画に取り組んだが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策への取り組みが最優先の課題となったため、計画通りには実施できず、次年度へ繰り越されるものも生じた。

### 中期計画の概要

ビジョン:アルコール依存症の総合専門施設として対人援助のプロ集団を目指す。

	組織	建物設備	利用者支援
2020年度	・職員採用と業務効率化の検討 ・給与制度見直し ・看護師など職員採用 ・研修制度見直し	・支援ソフト検討 ・排水管洗浄 ・厨房設備更新 ・外壁修繕 ・IT化の推進	・退所基準の整備 ・個別支援計画書新様式への移行
2021年度	・時間外勤務削減への取り組み開始 ・新しい給与制度の運用開始	・居室ベッド更新	・プログラム検討 ・居宅生活訓練事業導入検討
2022年度			・生活困窮者支援事業の検討
2023年度	・支援員採用		
2024年度	・ビジョンの達成	・東館給排水管更新 ・PC更新	

\*本館建物建て替えについては、2028年度実施を目標とします。

### 2020年度設定課題の達成状況について

#### \*組織－職員採用と業務効率化の検討

- ・相談員は年度当初と途中で採用することができた。これにより利用者担当を相談員中心に回せるように進めたが、まだ一部を主任職が担当している状況である。今後は、主任職が担当している利用者を相談員が担当できる体制に整えることが必要である。
- ・相談担当業務は人員の確保で効率化が進み始めたが、支援員担当業務は人員減や休職者が生じるなど効率化には程遠い状況であった。
- ・常勤支援員の経験年数は3年以下であり、定例業務を熟すことが精一杯な状況である。

#### \*組織－給与制度見直し

- ・給与制度見直しに着手することはできたが次年度からの改定には至らず、次年度も継続して取り組むこととなった。

- ・評価制度、働きに見合う給与といった観点からの整理を進める。
- ・同一価値労働同一賃金及び世間相場との整合性、評価による公平感といった点を検討し、次年度中に完了させる。

**\* 組織－看護師など職員採用**

- ・常勤看護師を採用するには至らなかったが、次年度に向け 2 名のフルタイムに近い非常勤看護師を採用する目途がたった。暫くはこの体制で取り組み、将来的には常勤への移行を促して行く。

**\* 組織－研修制度見直し**

- ・新型コロナウイルス感染症予防から集合研修がほぼ全て実施されなかったこともあり、予算化の検討は進まなかった。
- ・オンライン研修等新たな研修方法による研修の受講、チャレンジシートと連動させた研修計画といった点を整備し、目標管理の視点による人材育成を進められるよう検討する。
- ・研修予算の配分についても、オンライン研修等の普及など新たな研修方法の動向を踏まえ検討していく必要が生じたため、次年度以降に検討する。

**\* 建物設備－支援ソフト検討**

- ・夏頃から法人本部へも働きかけ導入に向けて取り組んだ。その結果、年度後半に導入への道筋が整い、年度末までに支援ソフトの導入に漕ぎつけた。
- ・次年度当初から利用方法等に慣れ、次年度のなるべく早い時期から本格活用を開始できるよう取り組む。

**\* 建物設備－排水管洗浄**

- ・未実施。設計士に相談した結果、不要と判断した。

**\* 建物設備－IT 化の推進**

- ・法人主導により新たなソフトウェアが導入され、その中の Teams を使用することで情報共有が図りやすくなった。
- ・支援ソフトの導入も進んだため、これらを活用することで次年度以降 IT 化が進展するよう取り組む。

**\* 建物設備－厨房設備更新**

- ・コロナ禍により検討を進められなかったが、委託業者職員の転倒事故があり早急な検討が必要となり、業者への相談を開始した。

**\* 建物設備－外壁修繕**

- ・今後の建物計画と共に相談を進める方向であったが、コロナ禍で積極的に動くことができず先延ばしになりそうな状況であった。
- ・年度途中、救世軍に建築設計士の有資格者が配属され、色々と相談に乗ってもらえる状況となり、前項の厨房設備更新、外壁修繕、本館建て替えについて相談した。
- ・本館建て替えについて一つの方向性を見出せたことから、厨房設備更新と外壁修繕に関して、積極的に進めることを確認し、年度末には業者にも声を掛け、次年度中の実施に向けて動き出した。



**\*利用者支援－退所基準の整備**

- ・相談担当が素案を作成し、運営会議にて承認した。今後、この基準を全体で共有しながら支援を進める。

**\*利用者支援－個別支援計画書新様式への移行**

- ・全国救護施設協議会において様式の改訂作業が進められていたが、明確な改訂作業完了の案内がなかったため、年度中に移行に進められなかった。
- ・改訂作業完了が確認できたため、次年度から新様式を用いて策定を進める。
- ・救護施設版の個別支援計画書が初めての相談員もいるため、少しずつ進める。

## 重点取り組み事項の結果

### I.組織・支援体制

外部専門家(大学教授)による副施設長及び主任に対するスーパービジョンを継続した。

#### ①相談担当

・中期計画への取り組み「\*組織－職員採用と業務効率化の検討」参照。

#### ②支援担当

・支援員を日中生活担当と生活支援担当に分けたが、それぞれのリーダーとなる職員を配置しなかったため、目配りを全て主任が担うことになり、十分な対応ができなかった。次年度には、リーダーを配置し、リーダー中心にマネジメントできるように進める。

・研修や支援員の会議を持つ時間は取れるようにはなったが、支援に手を取られること、勤務割等から大勢が集まることができない状況が続いた。

#### ③看護栄養担当

・中期計画への取り組み「\*組織－看護師など職員採用」参照。

#### ④総務担当

・年金受給利用者の増加による事務量の増加に対しての改善策の実施には至らなかったが、次年度に取り組むべき方向性として、収納代行制度の活用を検討した。

・定期的な総務会議の開催はできなかった。

### II.給与・研修予算

#### ①給与制度の見直し

・中期計画への取り組み「\*組織－給与制度見直し」参照。

#### ②研修予算

・中期計画への取り組み「\*組織－研修制度見直し」参照。

### III.利用者支援

#### ①退所支援

・中期計画への取り組み「\*利用者支援－退所基準の整備」参照。

#### ②個別支援計画書

・中期計画への取り組み「\*利用者支援－個別支援計画書新様式への移行」参照。

### IV.建物・設備

#### ①IT化の推進

・中期計画への取り組み「\*建物設備－IT化の推進」参照。

#### ②建物・設備

・中期計画への取り組み「\*建物設備－排水管洗浄、\*建物設備－厨房設備更新、\*建物設備－外壁修繕」参照。

## 各担当等の取り組み結果や具体的活動結果は以下の通り

### I 総務担当

#### ① 新会計基準の熟知

新会計基準に則り、適切に会計処理し、事業運営に活用できるよう財務諸表の把握に努めた。  
今後は、担当者が同じように事務処理に精通するよう研鑽に努める。

#### ② 指導部門における予算作成検討

各担当の業務、利用者支援に関わる予算作成について、各担当に任せ、予算内で、実施出来るようになった。引き続き、各担当職員が経費について意識を持って取り組めるよう働きかけて行く。

#### ③ 利用者預かり金の取り扱い

規程に則り、利用者に不自由が生じないよう、また不安にならないよう、説明、対応するよう努めた。一方で、年金受給者とそれに伴う収入認定による自己負担金の処理が増加し、その事務処理も増大した。今後も事故が生じないよう努める。

#### ④ 設備等の性能の理解

定期点検の実施、業者による保守点検の立会いを通し、設備等の性能を理解し、対応できるように努めた。設備等の点検マニュアルを作成し始め、設備を管理できるように努めた。次年度も継続する。

### II 相談担当

2020年度は相談業務経験者を2名採用したため(相談員合計4名、内1名は育児休業中)、新規採用の新人育成計画作成・実施と併せ、相談員業務の見直し・標準化・明文化に取り組んだ。業務が整理されたことに加え、定期相談員会議・Teams(ビジネスチャットソフト)の利用により、業務指示、報告、情報共有が円滑になった。また、利用者の個別支援ケース、相談部門・相談員として組織内での職責等、相談員へのスーパービジョンが日常的に実施できるようになった。定期スーパービジョンはチャレンジシートにて行い、個々の成長と組織・部門の成長の足並みを揃えた。昨年度に分けた相談員と支援員の業務もそれぞれに定着し、より円滑に利用者支援が実施された。ケース報告は昨年に続き1年に1回とした。回数を減らしても十分にその機能が果たすことができた。

#### ① 個別支援計画の策定と実施

- ・ 個別支援計画策定は、合計10件であった。
- ・ 生活支援モニタリングは7月に全利用者全項目を実施した。その他の時期と合わせると、延べ人数56名、年間延べ736回のモニタリングを実施した。
- ・ 関係機関とのカンファレンスは合計71件であった。
- ・ 「年間の利用者支援実施計画一覧」を作成し、利用者の希望を踏まえた支援方針と実施計画を可視化した。また、ケア会議で各担当と共有し、個別支援計画が未策定の利用者の支援も円滑に実施されるよう整えた。実施報告として毎月支援状況をまとめたケースレビューを作成し回覧した。

## ② 循環型施設としての役割

- ・ 退所者は合計 11 名。希望に沿って退所支援できたのは 8 名(2019 年度実績 8 名)。内訳は、単身アパート 3 名、グループホーム(障害サービス)1 名、保護施設 2 名、養護老人ホーム 2 名。その他は、症状悪化による精神科入院 2 名と入所前の罰金刑未納のための労役 1 名。
- ・ 入所者は 11 名であった。
- ・ 入退所業務は、支援や治療が継続されるためにカンファレンス、合併症症状の確認、治療方針、支援方針を含めた情報共有、地域移行支援利用など、内外の関係者と連携して進めた。こうした業務は、施設内の日常業務を圧迫することは否めないが、個別支援を展開するためには外せない作業であり、今後も日常業務との調整を図りながら継続して行く。
- ・ 今年度は、退所支援に移行する際の基準を整備した。利用者の希望に加え、利用者・退所先(地域・施設等)のニーズと強みをアセスメントし個別退所支援を実施することで、再発防止・または再発時の早期発見・治療と支援が継続される体制を構築することを目指し取り組んだ。

## ③ 飲酒事例

- ・ 飲酒者は 4 名(退所後に飲酒が発覚した 1 件含む)。昨年度は、飲酒のきっかけや飲酒量は曖昧で詳細不明な事例が多かったが、今年度は「飲酒していると分かっている友人に会う」、「大金を所持した」、「再発の兆候とされている自己中心的な行動・思考の出現」等のリスクの高い状況がめいかくであったり、飲酒欲求を自覚しているケースが多かった。酒量も多く、同時にトラブルも起きていた。丁寧に状況を確認し、前後の様子を考慮すると、すでにリラプス(再発)と呼べる状況で会ったことがわかる。
- ・ 飲酒していなくてもリラプスと考えられる行動・思考が目立つケースもあったが、精神症状の悪化との区別が難しかった。
- ・ リラプスでもスリップでも、個々の特性から内省を深め、認知の修正、自己変容に取り組むことは困難な方が多かった。  
※リラプスとスリップの特徴は以下の通りである。
  - ・リラプス:数か月にわたる継続的な飲酒。生活習慣の中に組み込まれていることが多い(散歩や買い物などの外出時などに飲酒するなど)。
  - ・スリップ:衝動的、突発的な飲酒。気分の変化や受容しきれない出来事との遭遇、家族との面会などをきっかけにした、単発の飲酒。
- ・ 飲酒の際の酒の種類としては、缶チューハイ、ブランデー、ワンカップ、焼酎などであった。
- ・ 入院は、心理教育・解毒・服薬調整という治療的要素とあわせ、環境を変えることで、きっかけとなる行動、生活パターンをリセットし、支援方法を見直し共有することを目的とした。
- ・ 退院後は、行動療法的アプローチを基盤にした「飲酒のきっかけとなる物・場所・行動を避ける」と、行動を変える動機付け、それらが継続される環境調整(外部社会資源とのネットワーク含む)を中心に断酒支援を行った。認知の修正よりも行動を変化させる方が、主体的に取り組むことができ、継続・定着し、断酒期間を延ばすことにつながっている。
- ・ 飲酒がすぐに発覚しないケースも増えてきたこと、飲酒介入時に飲酒を客観的に確認することで

介入がしやすくなることなどから「アルコールチェッカー」を購入した。今後、使用マニュアルを整備していく。

- ・ 断酒期間が短く、アルコール依存症についてプログラムを受けたり、AAや断酒会に参加したことがなかったりする利用者が増えてきた。そのため、「再発防止プログラム(SMARPP自省館Ver.)」の次年度開始を目指し、準備を開始した。
- ・ 飲酒時に、ぼったくり被害、転倒によるケガ等のトラブルがあり、警察沙汰になる事例があった。

#### ④ トラブル

- ・ トラブルのうち暴力行為は 4 件あった。精神症状、認知機能低下に起因する行為であった。
- ・ その他のトラブルは 22 件で、9 件は暴言による利用者間の言い争い、3 件は近隣公共施設職員・店舗スタッフへの暴言、無断外泊は 1 件であった。残りの 9 件は、施設内での盗難被害であった。盗癖のある利用者の退所により施設内の盗難被害の発生はなくなった。
- ・ 再発、再犯防止支援は、反応としての不適切な行動が表出されないように環境を整えることを優先的に行った。内省を深めることや、認知や行動の変容への介入は、利用者自身と環境をアセスメントし、状況・能力に合わせた計画を立て実施した。

#### ⑤ 相談SV体制

- ・ 組織内スーパービジョン体制の強化を引き続き実施した。主任は外部スーパービジョンを受けることで体制強化に努めた(主任はルーテル学院大学福山和女先生からグループスーパービジョンを受けた)。結果として、スーパービジョンという共通言語による業務管理、職員への教育、各部署のマネジメント、部署間の情報共有と連絡調整が向上した。

### Ⅲ 支援担当

『飲まない環境』を構成する支援として、日中活動支援と生活支援を実施。生活支援では、担当相談員と連携して、支援の担当係がモニタリングを開始し、より利用者のニーズに合わせた対応ができるようになってきている。日中活動支援でも、次年度は利用者のニーズに合わせた活動の提供ができるよう利用者のアセスメント・モニタリングの実施が求められる。

#### ① 日中活動支援（次項「2020 年度日中活動プログラム実施表」参照）

- ・ 全館ミーティング：毎月第一水曜日（祝祭日の場合は翌週）に実施。全利用者を対象に「当月の予定の共有」、「利用者の希望・要望の確認・回答」、「呼びかけの共有」「誕生月者のお祝い」を実施した。新型コロナウイルス感染症対策のため、以下の対応を実施した。
  - アルコール消毒、マスクの着用：全参加者（利用者・職員）に実施した。
  - 2 グループに分かれての実施：密集を避けるため集会室とひまわりに分かれて実施した。利用者は同じ方向を向く形とした。
  - 時間短縮：ミーティング時間を 45 分（これまでは 90 分）とした。
  - グループワークの縮小・中止：利用者の意見を聞いていたグループワークは、必要最小限の実施

とした。

- ・ ミーティング:週 1 回金曜日に実施。AA のステッププログラムからテーマを設定し、分かち合いを実施。コロナ禍により制限の多い生活であったため、その時の気持ちの分かち合いなどをテーマにすることもあった。アルコール消毒とマスクを着用して実施した。
- ・ レクリエーション:月曜日と水曜日に実施。例年の「ミニボウリング」や「卓球」に加えて、「筋トレ」、「散歩」、「映像鑑賞」など新しいメニューを実施した。園芸活動もレクリエーションとして実施した。
- ・ 小隊清掃:毎週火曜日に実施。平均参加人数 19.7 名。開始前に打合せを行い、それぞれが役割と責任をもって作業していた。緊急事態宣言により通所されている方が在館していることあり、多いときで 26 名参加された。参加人数が多く、職員 2 名体制では個別のニーズに合わせた対応が難しい状況があった。
- ・ ひまわり:利用者が集うオープンスペースとして基本的に平日毎日開場した。さらにコロナ禍により土日のプログラムが中止の際にも実施した。手指消毒やマスク着用など感染対策を実施。利用者からの『コーヒーがおいしくない』という意見から、コーヒーを 4 種類に増やした。また、夏場には 5 種類目としてアイスコーヒーを提供した。ひまわり内の壁装飾を通して、季節を感じていただけるよう努めた。

延べ開催日 315 日(前年度 250 日)、延べ参加人数 5,446 名(前年度 4,449 名)、1 日平均 17.3 名(前年度 17.7 名)。

緊急事態宣言中は、ボランティアの受け入れを中止する形とした。

- ・ DC活動(デイケア活動):まわりにて、季節感を味わえるような活動を提供した。
- ・ 救護施設交流会:コロナ禍により、予定していた形での交流会が中止となった。中止となった合同レク大会については、施設内でレク大会を実施した。

2 月には、オンラインで俳句短歌の会とビンゴ大会を実施。オンライン上ではあったが他施設との交流の機会を設けることができた。

- ・ 朝の掃除:9 時 30 分より、公共部分を 5 班に分かれて利用者と支援員で掃除を実施。規則的な生活リズムの取得、他者と協力して活動する支援を提供した。個別のニーズに合わせて掃除場所を調整した。
- ・ 行事:コロナ禍の影響により、例年通りの開催はできなかった。詳細は以下の通り。
  - バーベキュー:中止。
  - 納涼祭:感染対策を取り室内で実施。
  - クリスマス祝会:利用者のみ参加。「クリスマスメニューの食事会」、「スライドショーでの 1 年を振り返り」などを感染症対策を取りながら実施した。楽しいひと時を過ごすことができた。
  - 花見:中止

## ② 生活支援

相談員のモニタリング結果を踏まえた申し送りを受け、下記の支援を実施した。

- ・ 入浴介助:月・木・金の週 3 回入浴機会を提供。合わせて、着替え、洗濯も必要に応じて介助した。入浴するリズムができていない方は、入浴間隔が開いてしまうが状況あり、相談員と連携しながら実施した。また、医療的な処置が必要な利用者については、看護師と連携して衛生保持に努めた。平均対象者 10.3 名(前年度 11.0 名)。

転倒事故を受け、介助椅子の設置。転倒と受傷防止のため浴室内にスタッドレスマットを設置した。入浴剤の使用を本館浴室・東館浴室で開始した(月 1 回)。5 月には菖蒲湯、12 月にはゆず湯を楽しんでいただいた。

- ・ リネン交換:毎週木曜日にリネン交換を実施し、清潔な環境を提供。必要な方には介助した。平均対象者数 16.9 名(前年度 17 名)。年 1 回マットレスクリーニングと布団交換を実施した。
- ・ 居室清掃:利用者の生活状況に合わせて介助を実施した。平均対象者 15.2 名(前年度 17.1 名)。各居室のポリッシャーとワックス掛けを年 1 回程度の頻度で実施した。
- ・ 買い物同行:毎週水曜日に買い物プログラムとして買物機会の提供を計画していたが、緊急事態宣言中は近隣スーパーの代行のみとし、他の店舗については中止・延期の形を取った。平均対象者 20 名(前年度 19 名)。

買い物プログラムの他に、利用者の個々のニーズに合わせて個別対応も実施した(携帯電話の購入など)。

断酒目的の買い物プログラム利用者へは、酒精入りの購入禁止・注意リストを作成した。

衣類や衣装ケースなど衣替えに合わせ、季節の買い物を 6 月と 11 月に実施した。

- ・ 床屋送迎:毎月第一木曜日を基本に、単独での外出が難しい方を中心に床屋送迎を実施した。セルフネグレクト傾向のある方は、声かけを実施した。

### ③ 個別支援

相談員からの申し送りを受け、利用者の個別性を重視した買い物や行政手続きの同行、整容支援等を行った。

相談員からの申し送りは、同行記録を用いて過不足ない対応とマネジメントを行った。同行対応は 65 件であった。

精神保健福祉手帳・自立支援医療受給者証や資産申告書・収入無収入申告書などの行政手続きは、係を設けて専任として利用者対応をした結果、滞りなく実施することができた。

特別定額給付金についても、個別支援を実施することで全利用者受け取ることができた(市内に住民票がない、通帳が作れないなどのニーズに対応した)。

### ④ 支援の質の向上

木曜日を基本に、スーパービジョンを実施(17 回実施)。参加者で、日頃の支援についての振り返りや悩み、工夫など分かち合い行動プランを話しあったり、権利擁護について事例検討等を行い、支援の質の向上に努めた。

## IV 看護栄養担当

第一四半期には看護師 3 名体制を構築できたが、1 月に 1 名(非常勤)の退職があった。施設での勤務経験が 2 年以下の看護師 2 名(非常勤)で看護体制を組みなおすこととなった。

また、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症感染防止の対応を実施した。

### 1. 看護

#### ① 健康管理

- ・ 毎月の看護栄養会議で全利用者の状態を確認し、ケア会議で情報発信し、相談員と共有しながら利用者個々の健康管理に努めた。
- ・ 1 年を通して感染症対策に努めた。インフルエンザ予防接種を 11 月 5 日に実施した。  
インフルエンザ罹患患者:利用者 0 名 職員 0 名  
ノロウイルス罹患患者 :利用者 0 名 職員 0 名  
新型コロナウイルス罹患患者:利用者 0 名 職員 0 名  
新型コロナウイルス感染症 PCR 検査者:利用者 3 名(陰性) 職員 1 名(陰性)
- ・ 不織布マスクや感染症発症時に使用する不織布ガウン・ヘッドキャップ・シューズカバー等々の備品の在庫管理や購入、整備に努めた。
- ・ 感染予防の「スタンダードプリコーション」の実技指導を複数回の実施した(職員対象)。

#### ② 利用者に合わせた看護支援

- ・ 服薬管理のステップアップを支援し、事務所全管理から本人による部分管理に 7 名(8 月に 5 人、11 月に 1 名、2 月に 1 名)の利用者が移行した。
- ・ 通院管理と服薬管理のモニタリングを行い、利用者の状態に合わせて利用者自身でできること(通院前後の打ち合わせ、受診ノートの活用、単独通院、薬をセットするなど)をサポートした。
- ・ 通院同行件数は、870 件(2019 年度 1,021 件)。通院同行時間は、87,402 分(2019 年度 101,283 分)であった。1 件当たりの平均同行時間は約 100 分であった。今年度は新型コロナウイルス感染症予防のため、受診間隔を長めに調整したり電話診療や代行診療に切り替えたため、同行件数は例年より 100 件以上減少した。

#### ③ 専門性の提供

- ・ 栄養士と連携し、職員会議で下記のレクチャーや実技指導を職員に行った。実施後のアンケートによるとわかりやすいとの高評価を得た。
- ・ 5 月:感染予防のスタンダードプリコーション実技
- ・ 6 月:糖尿病の基礎知識
- ・ 10 月:使い捨てビニール手袋の使用方法
- ・ 11 月:肝臓の機能
- ・ 3 月:肝臓の病気

#### ④ その他



- ・ 限られた職員数の中で通院同行できるように、また、利用者特性を踏まえて、同行する職員が対応できるように利用者をグルーピングして受診間隔をマネジメントした。
- ・ 新型コロナウイルス感染症対策として、各医療機関に問い合わせ。電話診療や職員代行受診に切り替えられるところは切り替え、受診間隔も病状に問題がない限りは長めとなるように調整した。
- ・ 緊急事態宣言中の受診は同行受診だけでなく単独受診も含めて公共交通機関の使用を中止し、車両にて送迎した。
- ・ 入院者は、20名(延べ32名)だった。主な入院先は精神科で、6割を占める(入32名中21名。複数回入院した方あり)。主たる入院理由は飲酒(7名)、休息・服薬調整(8名)。その他の入院理由は、摂食障害、心筋梗塞、形成外科的な手術、腎臓癌などである。
- ・ 静養室の利用は、29件。主な利用理由は、体調不良(新型コロナウイルス感染疑い、めまい、転倒)、飲酒、入院待機、他利用者とのトラブル回避などであった。

## 2. 栄養

### ① 満足ある食事の提供

- ・ 7月に嗜好調査を実施し、利用者の好きなメニューについて献立に取り入れた。
- ・ 誕生日者を対象とした給食懇談会を継続して実施し、食事の量や味付け等の確認やリクエストメニューの聞き取りを行った。延べ128食(2019年度181食)のリクエストメニューを提供した。
- ・ 今年度の福祉サービス第三者評価利用者調査結果では、「おいしい」が40名、「いいえ」が4名、「どちらともいえない」が2名であった。「おいしい」と答えた利用者が去年の28名から大幅に増加した。

### ② 食事の楽しみの提供

- ・ たけのこ掘り、園芸の夏野菜など、利用者が収穫したものを食事に取り入れた。
- ・ お花見のお弁当の内容に利用者の希望を反映させたメニューを提供した。
- ・ クリスマス祝会の食事の主菜は利用者を選択してもらい提供した。

### ③ 安全な食事の提供

- ・ 給食委託業者と2ヶ月に一度給食連絡会を行い、食事関係の事故について共有、再発防止に努めた。
- ・ PCR検査を受ける利用者が発生した際に、使い捨て食器への切り替えなど感染予防を踏まえた食事提供を滞りなく実施した。
- ・ 厨房職員の転倒事故をきっかけとして、厨房床の改修工事(床のドライ化)を計画した(2021年度実施予定)。

### ④ 備蓄の整備

- ・ 発熱者の隔離対応(PCR検査結果待ち)の方の給食対応として使い捨て食器を購入、管理した。
- ・ 大型台風に備えて、備蓄食料品の買い増しを実施した。

### ⑤ 感染症予防

- ・ 栄養士が新型コロナウイルス感染症に感染しても給食提供が滞らないように、1 か月前倒した献立作成を1年間継続した。
- ・ 食事前の手指消毒対応の時間を職員が実施できるように、配膳時間の調整を工夫した。

## V 各種委員会

- ・ 例年通り委員会活動を実施した。
- ・ 別記「Ⅲ. 各種委員会活動」参照。

## VI 苦情対応

- ・ 2019 年度に投書のあった 2 件は、申し出者が入院のまま退所となったため、詳細不明のまま未対応となった。
- ・ 今年度の投書 3 件が内容詳細不明(希望内容がわからない)であり投書者も不明のため、対応ができなかった。(別記「VI. 苦情対応の状況」参照)。
- ・ 苦情対応の体制は次の通り。

施設苦情対応責任者		苦情受付担当者		第三者委員			
職名	氏名	職名	氏名	職業等	氏名	職業等	氏名
施設長	伊吹正典	副施設長	高橋正隆	大学講師他	長沼 豊	大学教員	黒川京子

## VII アフターケアの実施状況

- ・ 退所者は、前述のとおり 11 名であった。
- ・ アフターケアは、本人や関係者からの電話相談、一時入所受け入れなど必要に応じて実施した。
- ・ 月例の OBOG 懇談会は、コロナ禍により中止とした。対象の OBOG へは、往復はがきを活用し返信に近況を記入していただいた。断酒生活を継続している様子がうかがえる機会となった。館からは、館内のプログラムの様子など写真を交えてお便りを送付し、相互に近況を報告し合う形を取った。
- ・ 10 月の OBOG 交歓会も中止とした。
- ・ 退所後、1 年を経過したのちも OBOG 懇談会に参加していた方については、フォローできなかった。

## VIII 一時入所事業(2011 年度より)

- ・ 東京都保護施設の一時入所事業は、新型コロナ感染症対策のため、受け入れを中止した。

## その他の活動

### I 実習生受け入れ

- ・例年通り、各大学等から実習生を受け入れた(別記「VII. 実習生の受け入れ状況」参照)。

### II ボランティア受け入れ

- ・ボランティア受け入れ状況

傾聴ボランティア	登録 3 名	週1回(火曜日、木曜日、金曜日:各 1 名)
一般ボランティア	登録 2 名	週 1 回(月曜日、火曜日:各 1 名)

- ・傾聴ボランティア・一般ボランティアともに、平日午後帯の「ひまわり」で主に活動していただいた。
- ・今年度は、一般ボランティア 2 名が新たに登録された。
- ・緊急事態宣言中は、ボランティアの受け入れを中止した。活動する際は、毎回検温を実施した。
- ・傾聴ボランティアの方の中には、コロナ禍においてウイルスを持ち込む訳にはいかないと活動を自粛される方もいた。
- ・ボランティア受け入れ中止の期間は、毎月末ご連絡して近況の共有をした。

### III 地域貢献活動

- ① 第 17 回市民講座:開催を計画していたが、新型コロナウイルス感染症予防の観点から、やむなく中止とした。
- ② 清瀬市社会福祉協議会主催の社会貢献事業協議会:職員を派遣した。2017 年 10 月から開設した「ひとまず相談窓口」での相談はなかった(内容は酒害相談)。
- ③ 清瀬市精神保健福祉担当者連絡会:事務局員として職員 1 名を派遣した。
- ④ 酒害相談:例年通り実施した。例年に比べ 4 倍弱の相談件数があった。新型コロナウイルス感染症の影響は不明。傾向としては、関係者からの相談が多かった。件数は、別記「VIII. 見学者受け入れ・酒害相談受理状況」参照。
- ⑤ 地域連絡会:新型コロナウイルス感染症対策として、5 月、11 月の定例会を中止した。
- ⑥ 施設機能の活用
  - ・ 講師派遣:新型コロナウイルス感染症対策のため回数が減少した。
    - A. 府中刑務所の酒害学習プログラム(酒害教育基礎コースの全 2 回の 2 回目):毎月職員を派遣した。新型コロナウイルス感染症のため、中止となった月があった。合計 6 回延べ 6 名派遣した。なお、府中刑務所への講師派遣は 2017 年度より実施している。

- ・ 関係機関との連携:見学者受け入れについては、入所希望者のみ実施した。詳細は、別記「Ⅷ. 見学者受け入れ・酒害相談受理状況」参照。
- ・ 生活困窮者支援等(赤い羽根共同募金助成事業):地域関連機関と連携して、生活困窮者等への居住支援を実施した。利用件数は、合計 8 件、利用人数延べ 12 人(単身者 6 件、家族 2 件)。利用延べ日数 267 日であった。2 か月以上利用するケースと 2 週間以内の利用のケースの 2 極化がみられた(最長利用ケースは 61 日が 2 ケース)。
- ・ 設備の提供等:地域子ども食堂主催団体の冷凍庫設置場所提供を引き続き実施した。
- ⑦ 自省館だより:予定通り発行した。オールカラーとし、毎号テーマを決めて発行した。8 月号は新型コロナウイルス感染症の影響から縮小版とした。2 月号は、コロナ禍での「行事」をテーマとした。
- ⑧ 救世軍が行う各種募金活動並びに路上生活者支援活動:今年度は、コロナ禍のため、職員派遣はなかった。

#### IV 職員の研修と育成

2020 年度は、新型コロナウイルス感染症のため、多くの参加型の研修会が中止となった。一方、下半期にはオンラインでの研修(オンデマンド含む)が行われるようになった。

##### ① 研修の目的

ミッションステートメント(使命)「救世軍自省館は、アルコール依存症者の中にイエス・キリストを見だし、愛し、仕え、共に成長していくことを使命とする」、バリュー(価値観)「アルコール依存症者に、飲まない環境と個別支援を提供し、尊厳の回復と成長を促すことを大切にする」、ビジョン(将来像)「アルコール依存症の総合専門施設として対人援助のプロ集団を目指す」を踏まえ、利用者個々の個別支援計画書に沿った生活支援、自立支援を提供するために必要な職員としての資質・技能・知識・態度等の習得と向上を目指し、随時研修の機会を提供する。

##### ② 研修の種類(別記「IX. 主な施設外研修 X. 施設内における主な職員研修」参照)

###### :派遣研修

- ・ 全国社会福祉協議会、全国救護施設協議会、関東地区救護施設協議会、東京都社会福祉協議会等が主催する研修会のほとんどが中止となった。実施された研修会のうち、オンラインで実施されたもののみ職員を派遣した。

###### :自己研修

- ・ 職員(常勤)が、その職務に必要な知識・技能等について自己研鑽を積むため、自発的に研修の機会を設けた。参加型の研修会のほとんどが中止となったこともあり、参加者は減少した。

###### :新任職員研修

- ・ 新規に採用された職員について、支援員には先輩職員をバディ(担当者)として配置して主に OJT 研修を行い、チームの一員として業務に速やかになれるよう研修した。

###### :内部研修

- ・ 職員会議を利用し、派遣研修に参加した職員から研修での学びに基づく講義を行い、研修内容を共有する時間をもった。
- ・ 新人職員を対象として、施設長等役職職員が講師となって OFF-JT を実施した。

- ・ 東京都社会福祉協議会登録講師派遣事業を活用し、虐待についての研修会を企画したが、緊急事態宣言が発令され中止となった。
- ・ 人権についての内部研修会(動画視聴及びグループワーク)を実施した。

:重点的に取り組んだこと

- ・ 専門的技術を身に付けられるような研修会への参加の機会を増やした。主に副施設長が講師となり、面接のロールプレーを主とした支援技術に関する自主勉強会を継続開催した

:成果及び次年度の課題

- ・ 研修参加者数は前年度より減少した。このことは退職者が多く、勤務体制がタイトであったことが影響している。
- ・ 派遣研修は 8 回の実施で延 10 名が参加した。6 件の研修会がオンラインだった。
- ・ 施設内研修は 12 回の実施で延 35 名が参加した。
- ・ 自主勉強会は 44 回の実施で延 174 名が参加した。
- ・ 自己研修は 14 回(延 14 名)の参加があった。

## V 職員の健康管理

### ① 検診と感染症予防への対応

- ・ 労働安全衛生法の定めに基づく職員の検診を 4～7 月(緊急事態宣言による中断あり)と 11 月に予定通り実施した。
- ・ インフルエンザ予防接種を 11 月 5 日、12 日、19 日に実施した。
- ・ 感染症予防として手洗い・うがいの励行の呼びかけを通年実施した。
- ・ 2019 年度末から実施した新型コロナウイルス感染症予防対策(通勤手段の調整、毎日の検温の実施、体調不良時の対応の徹底)を継続した。

### ② 腰痛予防については、具体的な対応を実施できなかった。注意文書の掲示のみであった。

### ③ メンタルヘルス

- ・ 1 月期職員会議にて法人のハラスメント相談窓口の案内を行った。
- ・ 増加する時間外勤務についての対策を具体的にすることができなかった。
- ・ 休職した職員のリワークプログラムを実施した。

### ④ 労働環境改善の取り組み

- ・ 令和 2 年度全国安全週間に合わせて、7 月を安全月間とすると共に、通年を通して労働環境改善の提案を職員から受け付けている。
- ・ これまで、用紙での改善提案提出を 7 月より teams 上で改善提案していただく形に変更。それにより、職員間で共有と意見交換することができるようになった。
- ・ 改善提案は、15 件であった(前年度 6 件)。

## 別記

月別	特記事項	*府中
4月	:新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言発令による各種対応の実施 :正面玄関脇に手洗い用簡易流し台の設置	なし
5月	:本館2階事務室使用開始 :地域連絡会定例会を中止 :宗教法人 救世軍より職員等へ慰労金支給	なし
6月		あり
7月	:自省館の時間再開	あり
8月	:職員会議にて、隔離対応の研修実施	あり
9月		あり
10月	:OBOG交換会中止 :発熱者の集会室②における感染症隔離対応実施 (PCR検査実施 結果は陰性 結果判明まで3泊4日)	あり
11月	:地域連絡会定例会中止 :柱上高圧気中負荷開閉器(Pas)交換工事実施 :発熱利用者2名 PCR検査受診 両名とも陰性 :集会室②を隔離部屋として常設	中止
12月	:事務所レイアウト変更 :男性職員用ロッカー移動 :バザー場内スチール棚設置	あり
1月	:職員1名PCR検査受診 結果は陰性 :新型コロナウイルス感染症に対する緊急事態宣言発令を受け、対応を追加 :計量法による水道メーター交換実施	中止
2月	:緊急事態宣言の延長により各種対応も継続した	中止
3月		中止

### I 特記すべき事項

\*府中 府中刑務所での酒害教室の実施状況

## II 職員の異動等

2020年4月01日の状況 常勤職員 24名 非常勤職員 10名

2021年3月31日の状況 常勤職員 25名 非常勤職員 05名

月別	異動等の内容		
	入職	退職	その他
4月	:4/1 常勤相談員 1名 :4/1 非常勤支援員 1名		:常勤相談員 1名産休継続
6月	:6/1 非常勤看護師 1名		:常勤相談員 1名産休から育休 (2021.04 中旬まで)
8月		:8/12 非常勤支援員 1名	
9月	:9/1 常勤相談員 1名		
12月		:12/31 非常勤支援員 1名	:12/28~私傷病により支援員 1名 休業
1月		:1/31 常勤支援員 1名 :1/31 非常勤看護師 1名	
2月	:2/16 常勤支援員 1名		:2/1 から常勤支援員 1名休職(3月 末まで)
3月		:3/31 非常勤職員 1名 :3/31 嘱託医 1名	:3/31 常勤支援員 1名の休職期間延 長(6月末日まで)

職員数の変遷(各年度末の状況)

	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度
常勤職員	25名	25名	26名	25名	24名
非常勤職員	5名	11名	9名	8名	5名

### Ⅲ 看護報告資料

服薬管理者の状況（人）＊小数点以下第1位四捨五入

一日当たり	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
服薬管理者の人数 内訳(全管理／一部管理)	37 (24/13)	38 (29/9)	39 (29/10)	39 (30/9)	42 (31/10)
自己管理者の人数		5	6	5	2
抗酒剤服用者の人数	14	14	13	14	14

＊平成27年度より内訳を加えた。

＊平成29年度より自己管理者を加えた。

主な診療科目別外来延受診者数（人）

科目名	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
精神科	774	779	766	676	644
内科	370	364	330	345	265
神経内科	5	10	21	21	13
消化器科	52	66	52	40	38
歯科	274	363	266	228	203
整形外科	175	159	123	65	49
耳鼻咽喉科	28	29	26	39	17
眼科	76	49	73	61	83
外科	47	6	7	6	1
泌尿器科	54	57	45	39	27
脳外科	10	18	10	14	10
皮膚科	66	88	81	68	42
リハビリ科	12	5	8	18	15
婦人科	－	－	－		
心療内科	－	－	－		
その他 (専門外来)	－	58	45	56	75
合計	1943	2051	1853	1676	1482
リハビリ	542	565	566	626	281

＊2013年度より、リハビリのカウントを神経内科からリハビリ科に変更した。

＊2016年度より、消化器科のカウントを開始した。

＊2016年度より、リハビリのみ別途カウントすることとした。

＊2016年度より、婦人科・心療内科は対象者がいないため科目名から削除した。

＊2017年度より、その他(専門外来)の項目を追加。



\*2020 年度のその他(専門外来)の主なものは、アレルギー科、腎臓内科、血液内科、PCR 検査、禁煙外来など。

#### 入院期間別の入院者数 (人)

入院期間		1~30日	31~60日	61~90日	91日以上	合計
入院者数	2016年度	16	7	8	15	46
	2017年度	20	7	11	8	46
	2018年度	10	9	9	7	35
	2019年度	13	12	6	11	42
	2020年度	15	3	5	9	32
年度末の入院者数		1	1	0	0	2

#### IV 各種委員会活動

	委員会業務	重点事項	成果及び課題
権利擁護委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の権利擁護を目的に、体制の整備、必要な研修会等を行います。</li> <li>・虐待防止、差別の予防に取り組みます。</li> <li>・救世軍自省館個人情報取扱規程に基づき、当施設における個人情報管理に関する意思決定を行います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止職員チェックリストを活用し、虐待防止の取り組みを推進する。</li> <li>・職員に利用者の権利擁護、虐待防止に向けた研修を実施する。</li> <li>・利用者の権利が守られているか日々点検確認をする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10月末に虐待防止職員セルフチェックシートを実施。次年度は、1年に1回ではなく回数を増やして、虐待防止の意識付けを行う。</li> <li>・外部講師を招いての権利擁護研修を計画していたが、コロナ禍により中止となるも、内部研修として人権研修を実施した。定期的に行った方が良いことがわかり、次年度は3ヶ月に1回(年4回)権利擁護や虐待防止の研修を行う。</li> <li>・支援員スーパービジョンでは、利用者の権利という視点で事例を提供。意見交換し学びの場となった。</li> <li>・個人情報保護規定の見直しを計画したが、年度内に終了できず、次年度の課題とするSNS関係を盛り込む予定。</li> </ul>

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">防災委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・防火管理者を補佐し、職員及び利用者の防災への意識を高める。</li> <li>・職員自衛消防隊の編成任務に沿った訓練の実施を補佐する。</li> <li>・定期的な防災訓練及び講和の実施と振り返りにより、防災意識の喚起に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実際の火災を想定し、即した避難訓練を取り入れ、手順、注意点、消防設備について、マニュアルを見直し、職員に、周知します。</li> <li>・避難訓練実施後のフィードバックを活用します。</li> <li>・R2 年度自衛消防訓練審査会に参加します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初期消火・避難誘導のマニュアルをもとに、宿直サブ・夜警職員 2 人 1 組で行動する訓練を実施した。</li> <li>・避難訓練の中で特に初期消火に重点をおいて訓練をした。</li> <li>・火災報知機作動後の初動を確定した。</li> <li>・避難場所での点呼方法のマニュアルを作成し、訓練を実施した。</li> <li>・自衛消防訓練審査会不参加。</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">危機管理委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者に安心・安全・安寧で満足できるサービスを提供するための危機管理を推進する。</li> <li>・職員の危機管理意識の啓蒙と向上へ働きかける。</li> <li>・「事故及びヒヤリハット報告書」を有効に活用する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の現状(個人・環境)を把握した上で、職員間で情報の伝達、共有を強化し、事故及びヒヤリハットの防止に取り組む。</li> <li>・同じ内容の事故及びヒヤリハット(特に、誤薬事故)を防止するため、原因と対策を精査し徹底して実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事故総数は別表参照。昨年度より増加。</li> <li>・事故後の業務改善手順(副施設長の指示→担当部門会議で対応策検討→主任間で共有→改善策実施)が定着した。</li> <li>・繰り返されているヒヤリハットは、全体への告知による注意喚起と担当者に改善策検討を指示し、業務改善につなげた。</li> <li>・誤薬防止は引続き取組んだ結果減少した。(昨年度 19 件→今年度 15 件)</li> <li>・ADL低下による転倒が増えた。</li> <li>・マニュアルの見直しと徹底、改善案の周知を引続き、次年度の課題とする。</li> </ul>

## V 自衛消防訓練状況

実施日	訓練内容	
4月22日(水)	消火・通報・避難訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員には、職員緊急連絡網を配布し、緊急時の連絡体制を確保している。</li> <li>・その他自衛消防に関する事項は「救世軍自省館消防計画」にある通り。</li> </ul>
5月27日(水)	消火・通報・避難訓練	
6月24日(水)	消火・通報・避難訓練	
7月29日(水)	消火・通報・避難訓練	
8月26日(水)	消火・通報・避難訓練	
9月30日(水)	消火・通報・避難訓練	
10月28日(水)	消火・通報・避難訓練	
11月25日(水)	消火・通報・避難訓練	
12月23日(水)	応急救護訓練	
1月27日(水)	消火・通報・避難訓練	
2月24日(水)	検証(動画を用いた講義/地震・火災)	
3月31日(水)	地震・消火・通報・避難訓練	

## VI 事故及びヒヤリハット報告書の総括

発生要因	件数	事例
服薬管理 (誤薬)	15 (19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・渡し時間間違い:指定時間より早く眠前薬服用、服用時間間違い、服用時間間違い、夕食後に眠前薬を服用させた、セット間違い</li> <li>・定期薬:違う利用者の薬を服用させた</li> <li>・頓用薬:申送り抜け、対応方法間違い</li> <li>・未服薬:通所時持参薬渡し忘れ、</li> <li>・薬の抜去忘れ ・抗酒剤を多く服用させた 等</li> </ul>
転倒	39 (20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・居室、浴室・脱衣所、喫煙所、レク・買物外出先での転倒</li> <li>・体調不良、筋力低下による転倒 ・食事未摂取による転倒</li> <li>・転倒し骨折受診に至るケースあり 等</li> </ul>
食事関係	26 (18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特食対応者等への配膳間違い ・朝食の対応抜け</li> <li>・食事の異物混入(毛髪など) ・副菜の置き忘れ</li> <li>・席を間違えて食べてしまう ・配膳間違いによる食事の不足 等</li> </ul>
他項目	18 (19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転落:居室ベッドから1件</li> <li>・暴力:0件</li> <li>・破損:6件 備品破損、公用車破損</li> <li>・紛失:2件 受診内容記録</li> <li>・職員:利用者預かり荷物の記載ミス、プログラムでの対応抜け 等</li> </ul>
その他	42 (40)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・返還金受領忘れ ・交通費準備忘れ</li> <li>・施設内での備品、書類の管理不備による破損、紛失</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設設備の電源入れ忘れ</li> <li>・職員申し送り等不備による対応間違い、対応失念</li> <li>・利用者衣類の消毒後色落ち ・預かり対応中のおやつが溶けた</li> <li>・利用者同士の衝突 ・洗濯対応後回収忘れ</li> <li>・入院時の荷物預かり間違い、退所後の荷物発送忘れ</li> <li>・鍵紛失、持ち帰り ・飲食物の盗難 ・浴室蛇口閉め忘れ 等</li> </ul>
事故報告合計： 140件 (116)		
ヒヤハット 合計	45件 (60)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・食事関係:食事表集計ミス、下膳時ふらつき ・預かり物サイン忘れ</li> <li>・館内水こぼれ ・個別対応漏れ ・EV内受話器が外れていた</li> <li>・服薬:薬袋間違えそうになる、頓用薬対応後のチェック忘れ 等</li> </ul>

※転倒:今年度より単独行動時(施設内外)の転倒をカウントしたため件数が倍増した。

※発生要因別の件数と事例( )内の数字は前年度の件数

## VII 苦情対応の状況

### ① 苦情対応の状況

前年度未処理件数 A	受付件数 B	処理件数 C	未処理件数 A+B-C=D	第三者委員への報告件数
2件	10件	7件	5件	0件

### ② 上記Dの未処理の状況

前年度未処理については、申し出者が申し出直後に入院、そのまま退所してしまったため未処理となった(2件の投書)。今年度の未処理は3件でいずれも投書。内容詳細不明のため対応困難な状況であり、投書者は申し出てほしい旨を周知したが申し出がなかった。

### ③ 主な苦情対応(対応が困難だった事例)の状況

受付年月日	苦情の内容	対応が困難だった理由及び特記すべき解決策等
2020年5月7日	他利用者からの脅迫	加害利用者に注意。その後加害利用者とは継続して面接を実施し、加害利用者の「申し出者に対する認知」への介入をした。
2020年8月28日	職員の対応への苦情	当該職員に注意を実施した。また、そのような対応となった原因を確認し、再発防止を講じた。

### ④ 苦情対応第三者委員活動等記録

新型コロナウイルス感染症のため、具体的な活動は自粛とした。

## VIII 実習生受け入れ状況

新型コロナウイルス感染症のため、実習中止となる大学が多かった。

① 社会福祉援助技術現場実習

学 校 名	受 入	
	人数	時期
帝京平成大学	1	8~9月
日本社会事業大学	1	9~10月
日本社会事業大学(通信)	1	10月~11月

② 精神保健福祉援助実習

なし

③ 介護等体験実習

学 校 名	受 入	
	人数	時期
東京神学大学	1	1月

## IX 見学者受け入れ・酒害相談受理状況

月 別		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	
見学者	件数	0	0	1	0	3	2	0	3	1	0	0	1	11	
	人数			2		8	4		7	2			4	27	
	人数内訳	本人			1		3	2		2	1			1	10
		家族													
		大学													
		病院関係					1	2			1			1	5
		福祉事務所			1		4			2				2	9
		民生委員													
その他									3					3	
酒害相談	件数	0	7	2	2	4	4	3	1	1	3	1	2	30	
	方法	来談		3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
		電話		4	2	1	4	4	3	1	1	3	1	2	26
	相談者														
	内訳	本人		0	2	0	2	1	1	0	0	0	0	0	6
		家族		6	0	2	0	2	1	1	0	3	1	1	17
		関係者		1	0	0	2	1	1	0	1	0	0	1	7

・酒害相談に関しては退所者からの相談(来談及び電話)は計上されていない。

## X 主な施設外研修の状況

研修名	主催
会計基礎実務研修(オンライン)	東京都社会福祉協議会
社会福祉法人 人事・労務管理講座	全国社会福祉法人経営者会議
アルコール依存症臨床医等研修 (精神保健福祉士等コース)	独立行政法人 国立医療機構 久里浜医療センター
令和2年度アルコール依存症回復施設職員研修	独立行政法人 国立医療機構 久里浜医療センター
薬物依存症回復施設職員研修	独立行政法人 国立医療機構 久里浜医療センター
栄養管理講習会	多摩小平保健所

## XI 主な施設内研修の内容

テ ー マ	概 要
面接ロールプレー	動機付面接法に基づくロールプレーの実施
人権研修	法務省 HP にある動画を視聴し、グループワークを実施した。
新人レクチャー	「救世軍について」、「自省館について」、「アルコール依存症について」、「生活保護について」、「精神疾患について」、「精神保健福祉について」などをテーマに実施

成長のステージ(支援員版 2017年8月版)

	テーマと求められるもの	初級 採用から3年未満	中級 3年以上10年未満	上級 10年以上
個別支援計画	<p>テーマ:「利用者」</p> <p>アセスメントや希望要望を動機付け面接などで聞くことができ、計画を立案し実行することで、基本的な利用者支援をすることができる。</p> <p>ステージが上がるにつれて他者へのスーパービジョンやサポートをする能力も必要である。個別支援計画は支援の大前提であり、滞りのない策定・更新が求められる。</p>	<p>担当利用者策定 1件/年</p>	<p>担当利用者全ケース 策定・更新/年</p>	<p>担当利用者全ケース策定・更新/年 初級・中級で満たせなかったバイジューのケース策定</p>
内部講習	<p>テーマ:「職員」</p> <p>内部講習を実施し、外部研修で得た知識や技術、自省館での経験、支援観などをアウトプットすることで、共に成長するプロの集団となる。</p> <p>この還元と共有によってチームとして次代を担う職員を育成することができる。</p>	<p>内部講習の参加 12回/年</p>	<p>内部講習の実施 3回/年</p>	<p>内部講習の実施 6回/年</p>
業務改善	<p>テーマ:「自省館」</p> <p>業務改善案の提出を行うことで、自省館をより良くするという思いを持つことができる。</p> <p>具体的には主体性や責任感、広い視野を持って業務を行い、とどまることを良しとせず、常に改善に努める。</p> <p>※基本業務ができていることを前提としている</p>	<p>業務改善の実施 1件/年</p>	<p>業務改善の実施 3件/年</p>	<p>業務改善の実施 6件/年</p>
研鑽	<p>テーマ:「自己」</p> <p>認定社会福祉士や上級認定社会福祉士の資格が外部からの評価指標となる。</p> <p>上級資格取得を目指し、主体的に学ぶことによって、高い倫理観を持ち、幅広い社会資源の活用、施設内外での他職種連携、様々なケースのスーパービジョンができるようになる。</p>	<p>社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士のいずれか一つの資格を持っている</p>	<p>研修参加5回/年 (自己・派遣含む)</p>	<p>認定社会福祉士</p>
専門性	<p>テーマ:「専門性」</p> <p>自省館としての専門的な知識や技能を持って支援することができる。</p> <p>上記、「個別支援計画～研鑽」を補完するものとして、AL症や生活保護法についての知識、グループワークの技法、MI(動機付け面接)の面接技法などを習得し、実践できる。</p>	<p>テスト8割以上(作成者:副施設長・主任もしくはスーパースター)</p>	<p>テスト8割以上(作成者:副施設長・主任もしくはスーパースター)</p>	<p>テスト8割以上(作成者:副施設長・主任もしくはスーパースター)</p>

### 成長のステージの説明・補足

- ビジョン達成のために職員がたどるプロセスであり、職員像をステージ化したもの。
- 各ステージの年数は、新卒の職員が成長する目安として設定した。
- 成長のステージは職員に基本的に求められるものであり、個性の前提におかれるものである。



- 各ステージの項目や件数は適宜検討していく必要がある。
- 成長のステージは、各テーマ設定した「利用者」・「職員」・「自省館」・「自己」・「専門性」にアプローチすることで各職員に成長を促し、対人援助のプロを目指し、プロ集団となることをイメージしている。
- スーパースターになるために求められる能力は多くあるが、全て評価するのは 難しく、成長のステージ 5 項目の各ステージが上がることで、達成できる。

## 入退所の状況・その他の概況

I 2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日まで)

① 入所者総数 11名

② 退所者総数 11名

③ 月別入退所者数及び月始在籍者数

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計	
入所者数			1		2	1		2	1	1	2	1	11	
退所者数	2	1	1	1		1		3	1	1			11	
月始在籍者数	合計	51	49	48	48	47	49	49	50	48	48	48	50	585
	都内	50	48	47	47	46	48	48	49	47	47	47	49	573
	都外	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

④ 入所者の状況

ア 東京都内 11名(区部6名・市部5名)

実施機関名	人数	実施機関名	人数	実施機関名	人数	実施機関名	人数
新宿区	2	品川区	1	大田区	1	世田谷区	1
練馬区	1	稲城市	2	国立市	1	日野市	1
清瀬市	1						

イ 東京都外 0名

⑤ 退所者の状況

ア 月別・事由別の退所者数：他施設には法外施設も含まれる。

月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
退所事由	就労自立												0
	在宅保護	1			1			1					3
	他施設			1					1	1			3
	長期入院	1	1					1					3
	希望												0
	飲酒												0
	命令												0
	無断												0
	死亡												0
	その他						1		1				
合計	2	1	1	1	0	1	0	3	1	1	0	0	11

イ 在宅保護・就労自立退所者の居住地区別人数

東京都内 3名(区部0名/市部3名/郡部0名)

実施機関名	人数	実施機関名	人数	実施機関名	人数	実施機関名	人数
清瀬市	2	青梅市	1				

東京都外 0名

ウ 在所期間別退所者数(退所者の平均在籍期間:3年11か月)

在籍期間	人数	在籍期間	人数	在籍期間	人数	在籍期間	人数
6ヶ月未満	3	6ヶ月以上1年未満	1	1年以上1年半未満		1年半以上2年未満	
2年以上2年半未満		2年半以上3年未満	1	3年以上3年半未満		3年半以上4年未満	
4年以上4年半未満	1	4年半以上5年未満	1	5年以上5年半未満	1	5年半以上6年未満	
6年以上6年半未満		6年半以上7年未満	1	7年以上7年半未満		7年半以上8年未満	
8年以上8年半未満		8年半以上9年未満	1	9年以上9年半未満		9年半以上10年未満	1
10年以上							

## II 年間在籍者数等の推移

※小数点以下は、第2位を切り捨て第1位まで表示

年度	年間延人数			定員に対する割合		一日当たりの人数		
	在籍者数	入院者数	在館者数	在籍率%	在館率%	在籍平均	在館平均	入院者平均
1999(H11)	17,427	809	16,618	95.2	90.8	47.6	45.4	2.2
2000(H12)	19,005	720	18,285	104.1	100.1	52.0	50.0	1.9
2001(H13)	19,068	885	18,183	104.4	99.6	52.2	49.8	2.4
2002(H14)	18,661	1,479	17,182	102.2	94.1	51.1	47.0	4.0
2003(H15)	18,531	1,363	17,168	101.2	93.8	50.6	46.9	3.7
2004(H16)	18,928	1,162	17,766	103.7	97.3	51.8	48.6	3.1
2005(H17)	19,076	1,679	17,397	104.5	95.3	52.2	47.6	4.6
2006(H18)	19,145	2,019	17,126	104.9	93.8	52.4	46.9	5.5
2007(H19)	18,738	1,382	17,356	102.3	94.8	51.1	47.4	3.7
2008(H20)	18,508	1,480	17,028	101.4	93.3	50.7	46.6	4.0
2009(H21)	18,609	1,641	16,968	101.9	92.9	50.9	46.4	4.4
2010(H22)	18,231	1,055	17,176	99.8	94.1	49.9	47.0	2.8
2011(H23)	18,244	856	17,388	99.6	95.0	49.8	47.5	2.3
2012(H24)	18,177	1,500	16,677	99.6	91.3	49.8	45.6	4.1
2013(H25)	18,293	994	17,299	100.2	94.7	50.1	47.3	2.7
2014(H26)	18,000	1,665	16,335	98.6	89.5	49.3	44.7	4.5
2015(H27)	18,169	1,437	16,732	99.2	91.4	49.6	45.7	3.9
2016(H28)	18,222	2,451	15,771	99.8	86.4	49.9	43.2	6.7
2017(H29)	18,097	1,916	16,181	99.1	88.6	49.5	44.3	5.2
2018(H30)	18,284	1,728	16,556	100.1	90.7	50.0	45.3	4.7
2019(R1)	18,539	1,991	16,548	101.3	90.4	50.7	45.2	5.4
2020(R2)	17,839	1,369	16,470	97.7	90.2	48.8	45.1	3.7

## III 年度末の利用者の状況

	2020 (R2)	2019 (R1)	2018 (H30)	2017 (H29)
在籍者数	51人	51人	53人	51人
在館者数	48人	45人	47人	46人
入院者数	3人	6人	6人	5人
在籍者平均年齢	62.1歳	61.8歳	61.3歳	61.9歳
平均入所期間	4年2ヶ月	4年2ヶ月	4年3ヶ月	4年2ヶ月
最長入所期間	16年	15年	14年5ヶ月	14年10ヶ月
東京都内実施機関からの入所者数	50人	50人	50人	48人
東京都以外の実施機関からの入所者数	1人	1人	3人	3人
身体障害者手帳所持者数	3人	4人	6人	7人
精神保健福祉手帳所持者数	43人	39人	33人	28人
愛の手帳所持者数	0人	1人	1人	1人

