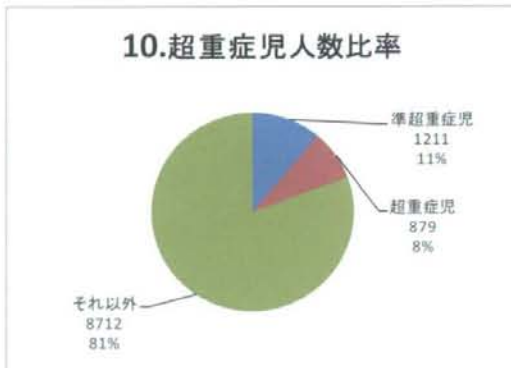


9) 18歳以上の加齢児人数(全体)

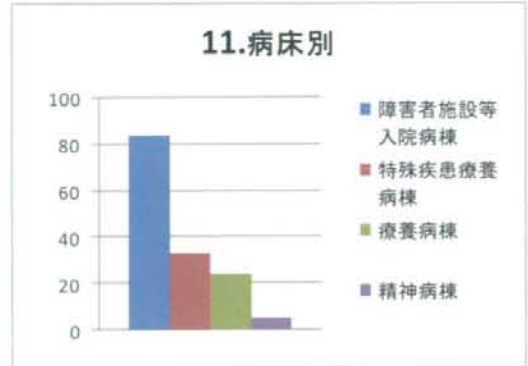


10) 準超重症児及び超重症児人数(全体)

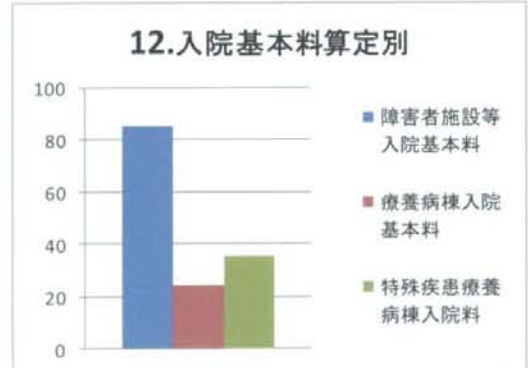


医療環境

11) 病床別

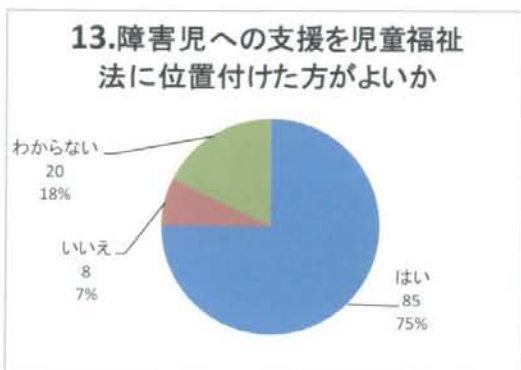


12) 入院基本料算定別

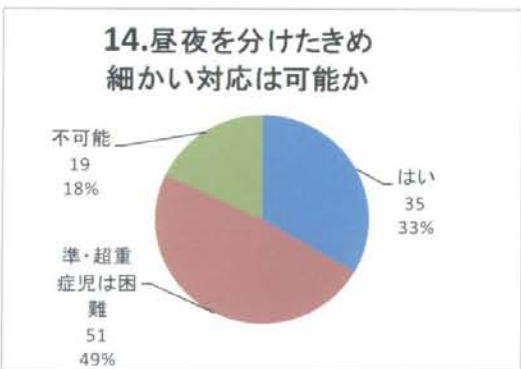


入所施設支援について

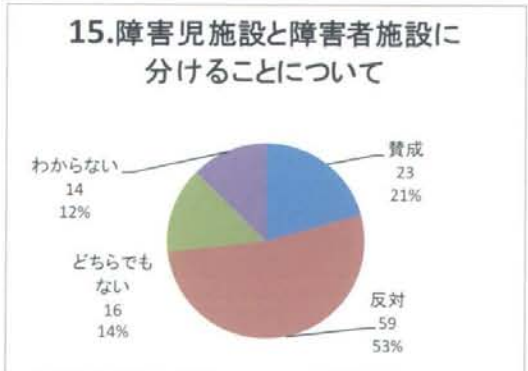
13) 法改正の中で、障害児への支援については児童福祉法に位置づけるべきか



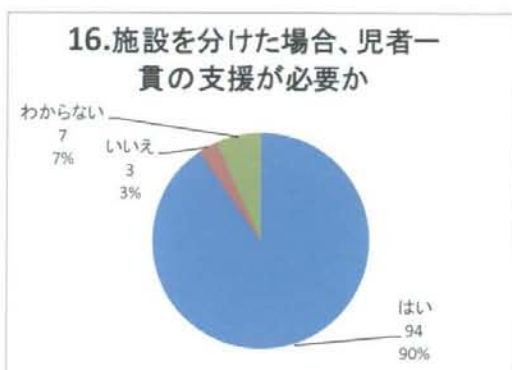
14) 昼夜を分けたきめ細かい対応は可能か



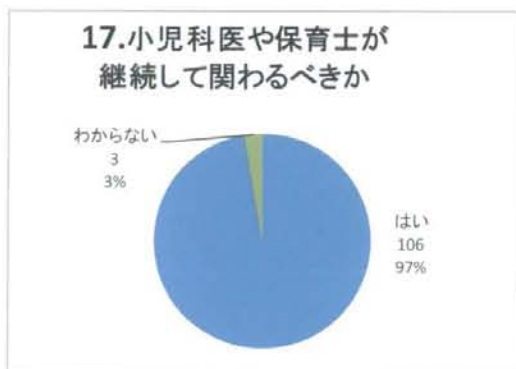
15) 重症心身障害児施設の一部を障害者施設に転換し、併設できるようにすることについて



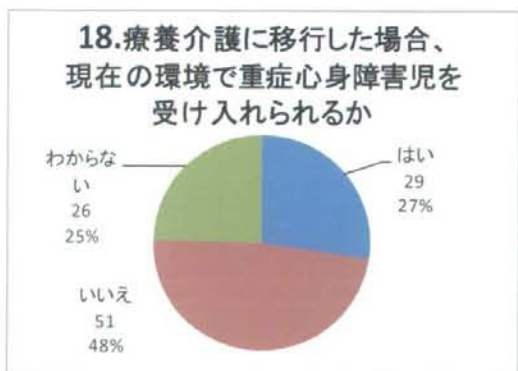
16)「障害児施設」と「障害者施設」とに分けた場合、自社一貫した支援の必要性があると思うか



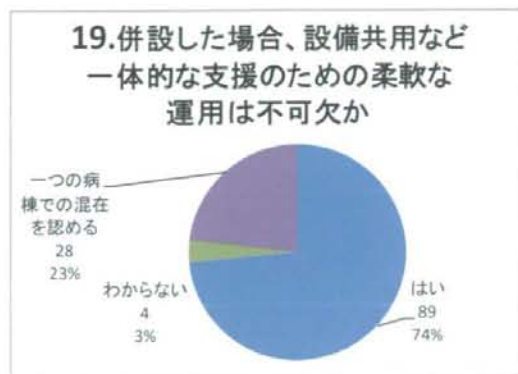
17) 重症心身障害者について小児神経科医や保育士等が継続して関わる必要性があると思うか



18) 療養介護に移行した場合、現在の設備・人員基準で重症心身障害児の受け入れが可能か

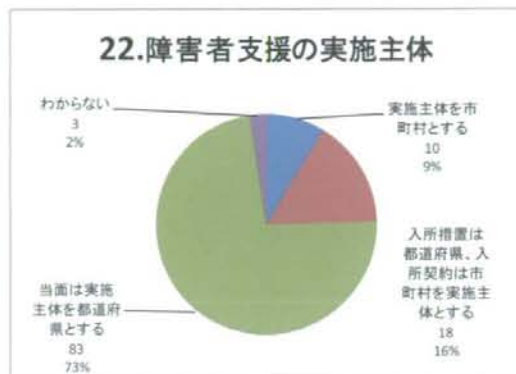


19)併設した場合に設備の共用など一体的な支援のための柔軟な運用は不可欠か

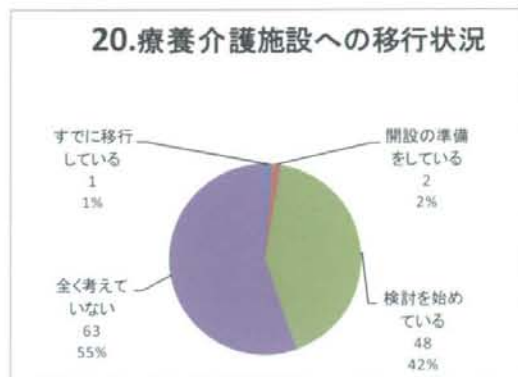


障害児施設の実施主体について

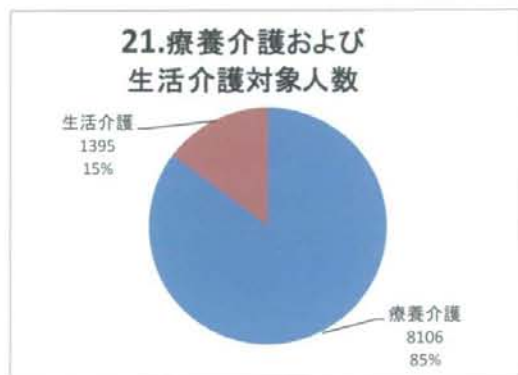
22) 障害児支援の実施主体について



20)療養介護施設への移行状況について

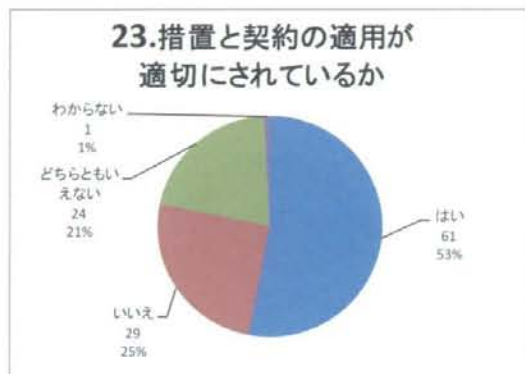


21) 療養介護及び生活介護の対象人数(全体)

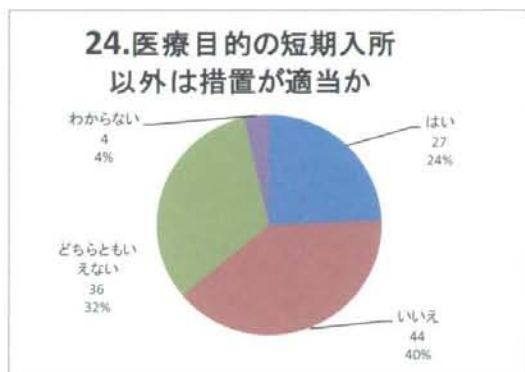


措置と契約について

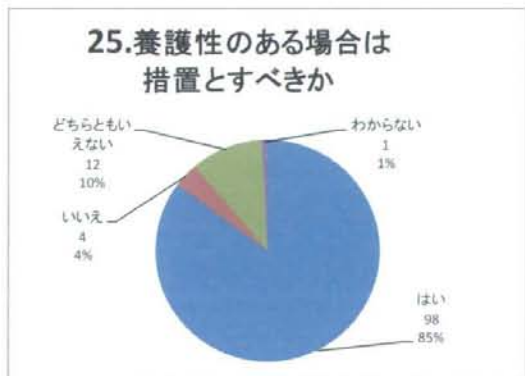
23) 措置と契約の適用が適切にされているか



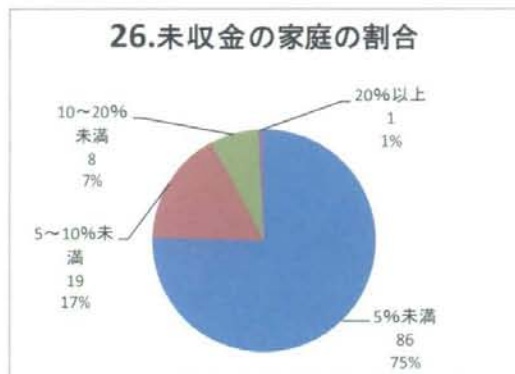
24) 医療目的の比較的短期入院の入所以外は、すべて措置が適当だと思うか



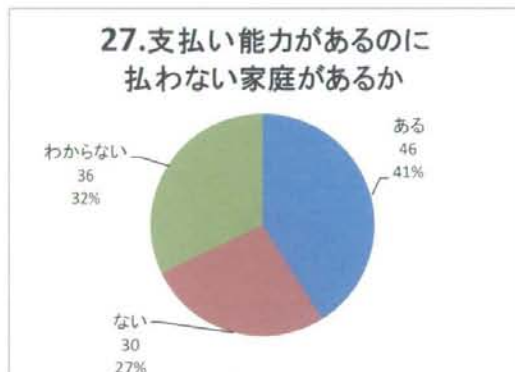
25) 養護性のある場合は措置とすべきか



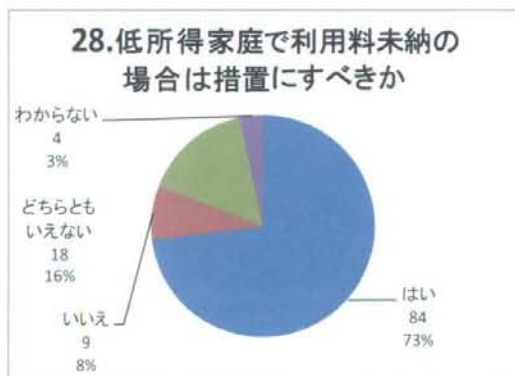
26) 契約数のうち、未収金の家庭の占める割合



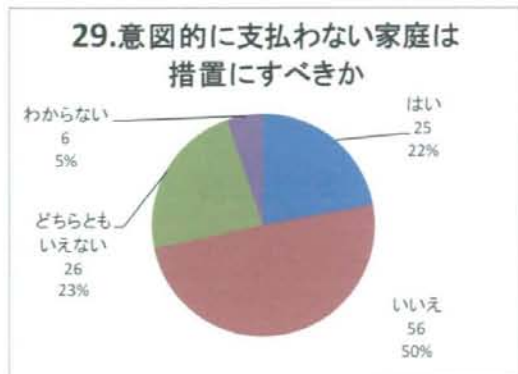
27) 未収の家庭のうち、支払い能力があるのに払わない家庭があるか



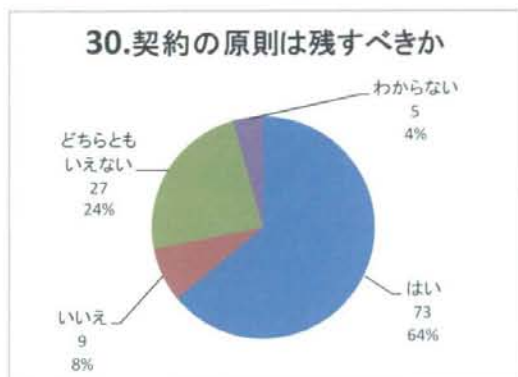
28) 支払い能力のない低所得家庭で、利用料が未納の場合には措置にすべきか



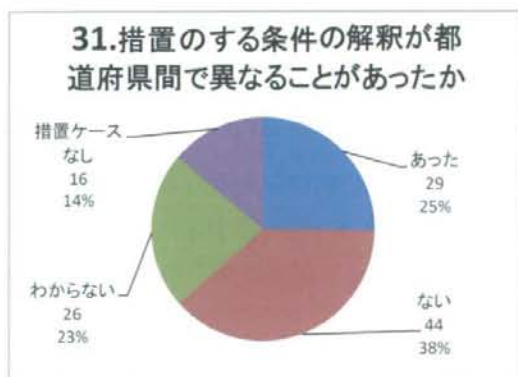
29) 支払い能力があるのに意図的に支払わない家庭は措置にすべきか



30) 利用者と事業者とが対等な関係に立つべく、契約の原則は残すべきだと思うか

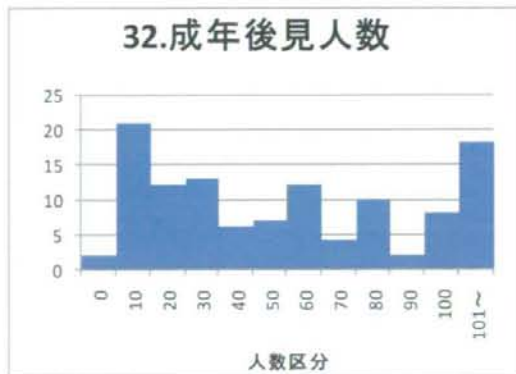


31) 措置とする条件の解釈が都道府県間で異なるということはあるか

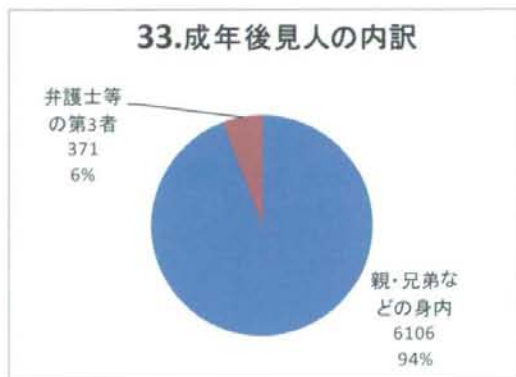


成年後見制度の利用について

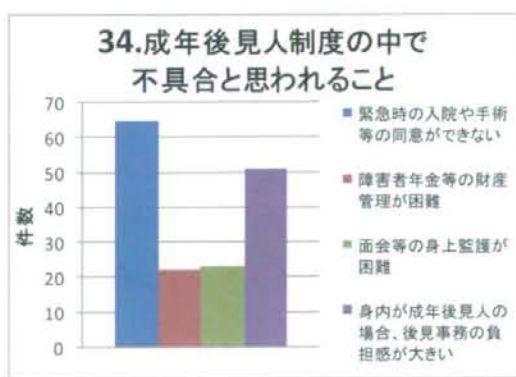
32) 成年後見人を選任している利用者数



33) 成年後見人になっている方の内訳

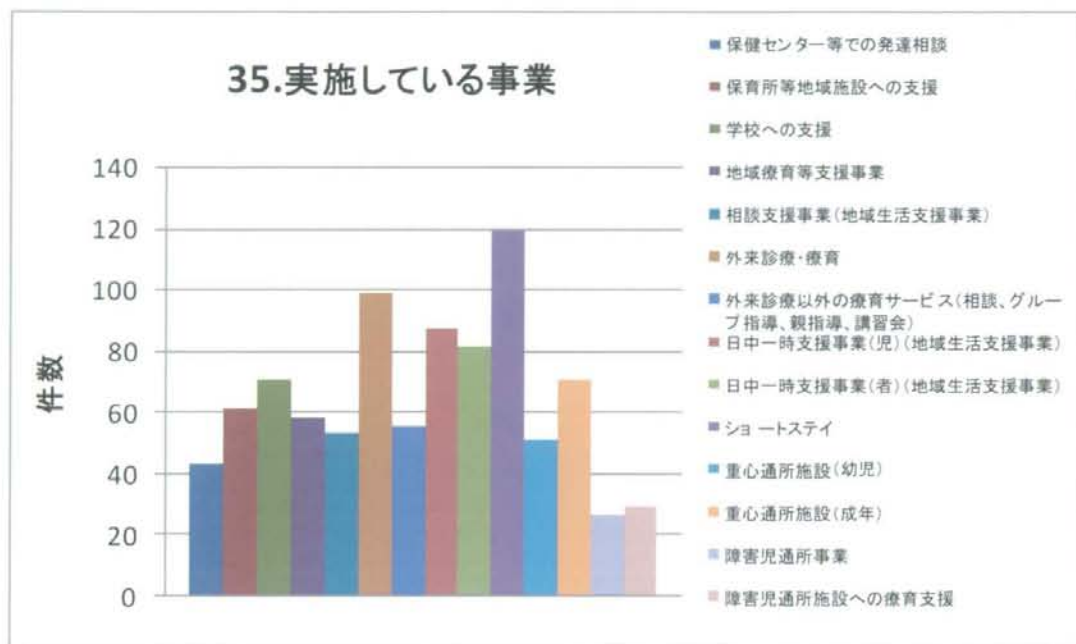


34) 現状の成年後見人制度の中で不具合と思われること

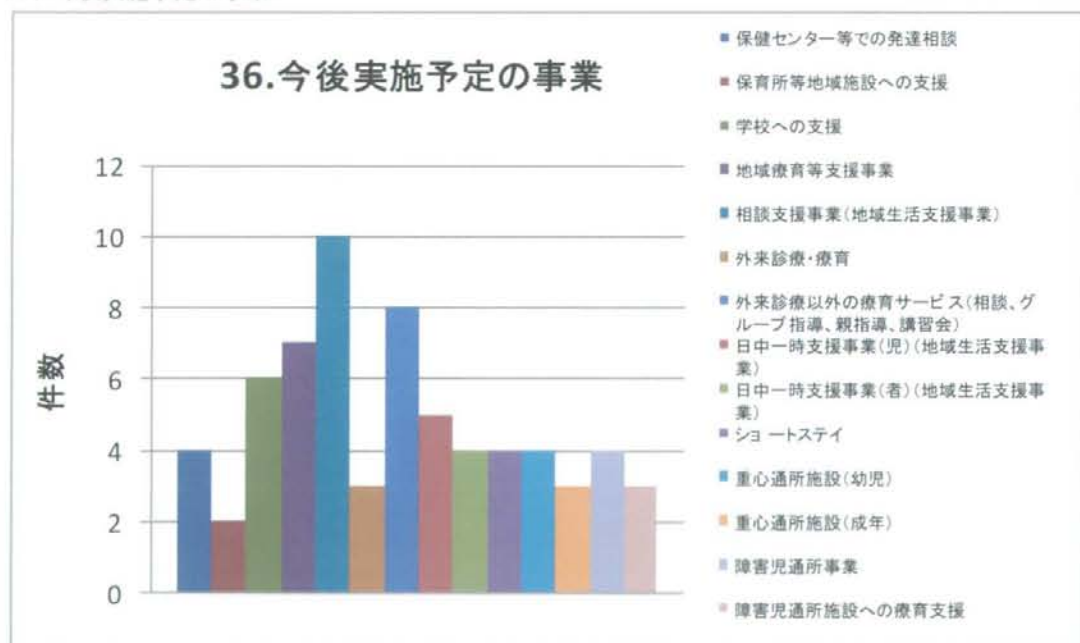


障害の早期発見・就学前支援・相談支援

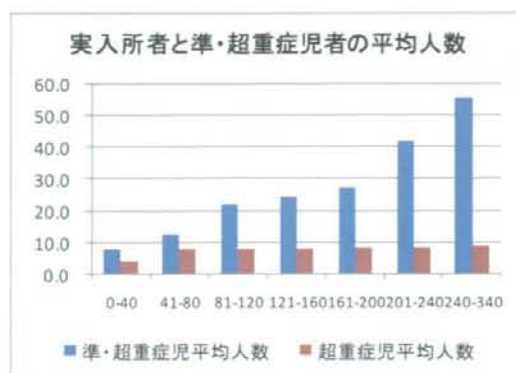
35) 実施している事業



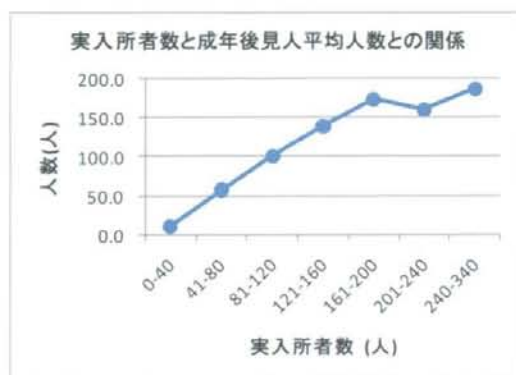
36) 今後実施予定の事業



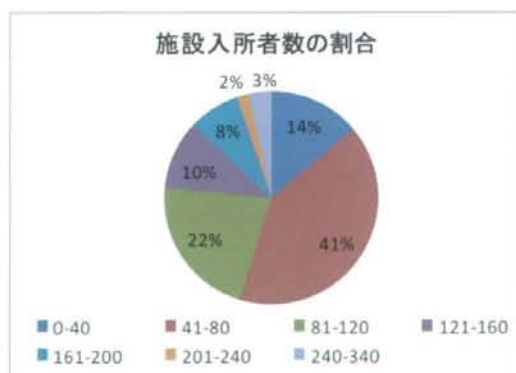
実入所者と準・超重症児者の平均人数



実入所者と成年後見人数との関係



施設入所者数の割合



【 第二部 】

療養介護事業所へ移行後のなでしこ職員の意識調査

大友 正明：済生会明和病院なでしこ
サービス管理責任者
樋口 和郎：済生会明和病院なでしこ
長坂 有花：済生会明和病院なでしこ

はじめに

なでしこは障害者自立支援法により、平成18年10月より重症心身障害児（者）施設を「療養介護事業所」へ移行し2年が経過した。療養介護事業へ移行した施設はなでしこ以外では、独立行政法人国立病院機構1箇所のみで、全国でも2箇所である。なでしこは、小規模施設のために移行する条件が整っていたことである。今回なでしこの職員が新法移行後にどのような意識をもっているかをアンケート形式で調査した結果を報告する。

目的

重症心身障害児（者）施設から療養介護事業所へ移行して2年が経過した。移行以前の重症心身障害児（者）施設から療養介護事業へ移行したことによる職員の意識変化を検討する。

方法

なでしこ職員に障害者自立支援法の理解の状況、療養介護事業所への移行したことの意見、個別支援計画の認識について、サービス管理責任者の責務についての理解、後見人との連絡調整などに関するアンケートを作成し、調査を行った。なでしこに勤務している看護師、介護福祉士、ケアワーカー、作業療法士、言語聴覚士、児童指導員、保育士など56名に配布した。

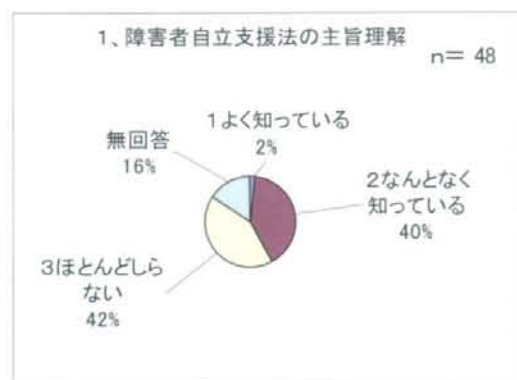
結果

配布した職員48名から回答があった。回収率は85.7%であった。看護師17名（回収率80.9%）、介護14名（回収率82.3%）、療育15名（指導員3名、保育士12名 回収率100%）、リハビリ2名（回収率100%）

職種：	看護師	介護	療育	リハビリ	
無回答	4名	3名	0名		
なでしこでの経験年数					計10名
1年未満	6名	2名	1名	1名	
2年未満	1名	1名	2名		4名
3年未満	2名	4名	4名		10名
4年未満	2名	1名	0名		3名
5年未満	2名	4名	3名		9名
5年以上	4名	2名	5名	1名	12名

設問1：障害者自立支援法の主旨を理解していますか

障害者自立支援法を「よく知っている」と回答した職員は1名であった。「ほとんど知らない」という回答が13名であった。次に「何となく知っている」が14名であり、無回答は6名であった。



「障害者自立支援法の知っている内容をお書き下さい」。自由記述（要約・重複有）記述者39名。

なでしこでの勤務経験年数が2年未満14名からも記載があった。無記入は9名であった。

- ・措置から契約制度へ：13件
- ・共通のサービスの提供 ・後見人制度の導入：各6件
- ・応能負担から応益負担と1割負担：5件
- ・障害程度区分の導入 ・自立に向けて：各4件
- ・個別支援計画の導入 ・国から地方へ
- ・三障害一元化 ・障害者の地域生活へ：各3件
- ・就学へ向けて：2件

他の記述としては、以下の通りである。

- ・職場内では介護士も保育士も差がない。

- ・障害児（者）の持っている能力にあわせて自立した生活が出来るように作られた法律。
 - ・日用品等に自己負担がある様になった。
 - ・障害者が地域で安心して暮らせる社会を作る。
 - ・障害の種類に関係なく共通のサービス。
 - ・社会参加、自己実現を目指す。
 - ・ノーマライゼーションの理念に基づき障害児・者の自立支援を行う。
 - ・障害者が地域で安心して暮らせる社会をめざす。
 - ・障害のある人が必要とするサービスを利用できるようにする。
- などの記載があった。

*現在知らないことで、今後知りたい内容をお書き下さい。記述者は29名。

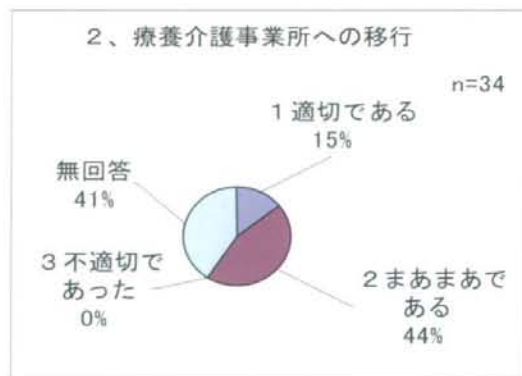
- ・療養介護事業所は障害者自立支援法によるもので、65歳以上の利用者はやはり介護保険適応施設へ行くことになるのかどうか。
- ・個別支援計画について（作成方法、他施設の個別支援計画について）
- ・日帰りショートについて
- ・サービス体系、負担金について
- ・障害程度区分について
- ・障害者自立支援法の趣旨、内容、今後について
- ・なでしこの経済性
- ・制度が変わったことで病院（利用者）にもたらすメリット・デメリットについて
- ・障害の種類や居宅・施設の枠組みをはずして再編されたのであれば、各人が受けられるサービスがもっとあるのではない

か。

回答の多くは、障害者自立支援法について詳しく理解できていないため、わかりやすく教えてほしい、勉強会に参加したい、本を読んでいこうと思うという記述が見られた。

設問2：なでしこ（40床）が「療養介護事業所」に移行したことについて、どのようにお考えですか

療養介護事業所移行前の職員34名の回答を集計し、移行後になでしこ勤務職員14を除いた。移行したことが「不適切であった」という意見は0名であり、移行しても「まあまあであった」が15名であり、「適切である」と答えた職員が5名であった。無回答は14名であった。



なでしこが移行したことについて、上記の考えの理由などの意見を「適切である」と回答した記述と「まあまあ」と回答した記述、その他の記述に区別してまとめた。「適切であった」と回答した職員からの記述として、

- ・移行期間はあるもののでできるだけ早くに移行できたことは良いと思う。

- ・早く移行した事は良いと思う。
- ・契約になり、お互いが同じ同等な立場になり、意見が言えるようになったと思う。
- ・療養介護事業ということで単価も大きく収入面での高い水準大きいと思う。
- ・医療業務では特に変化ない様に思うが外出などのサービスが加わった。

「まあまあである」と回答した職員からの記述として、

- ・質はあまり変わっていない。
- ・スタッフが急に少なくなったこと、移行するときに重なったためかなりとまどった。
- ・もう少し移行する時ことを徐々に行っていくと良かったのかなかと思う。
- ・理髪が家族によってしてもらえていない人がいるのは基本的条件の清潔面についておかしいと思う。
- ・明和病院の他の病棟との格差が少ないのでよいのではないか（コスト面、処置点数の扱いetc）。
- ・家族、職員が各利用者の現状、今後に対して考える事ができ、個別支援計画等に対し、意識を持ち行動に移すことができている。しかし、まだ不十分の感がある。

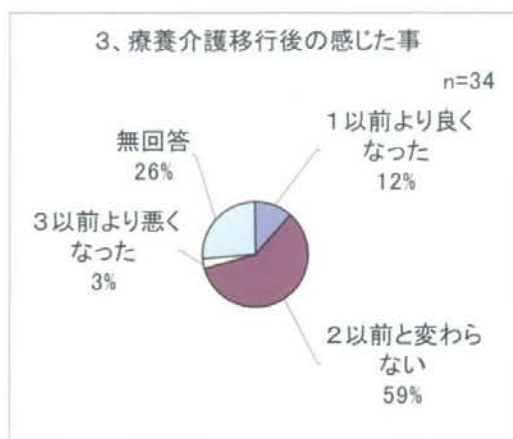
「その他」と回答した記述として、

- ・判断の困難な人に対して契約を行うこと自体問題。後見人制度を利用しても親が後見人になってしまったら結局親の意見となってしまう。どちらにしろ親（後見人）も高齢になってしまうので、本人の代わりに判断することや代行することに限界がある。もともと在宅介護が不可能で措置となっているはずなのに矛盾を感じる。求めることが多くなっている。

などの記述があった。

設問3：療養介護に移行して感じたことは何ですか

療養介護事業所に移行して感じたこととして、「以前と変わらない」が20名で、「以前よりよくなった」と回答した方が4名であった。「以前より悪くなった」と回答した方が1名であった。無回答は9名であった。



設問3の自由記載：「どのようなことについて上記のように感じるか、具体的にお書き下さい」

記述された内容から、「以前より良くなった点」を区別して大きく3点に分けた。

①日中活動により充実した生活の提供ができる

- ・日中活動という視点でいつも同じ空間で過ごすのではなく、同施設内ではあるが通園棟へ通って活動して過ごせること。
- ・日中活動をすることで充実した活動ができるようになってきていると思う。
- ・日中の生活が保障される。

- ・療養介護事業所の利用者も通園に参加できて楽しそう。
- ・日中活動を確保することで、グループに分かれ2週に1回程度であるが、療育活動を提供できている点が良い。

②個別の支援が提供できる

- ・なでピィ（当施設の福祉車両）の使用で、個別のお出かけ支援を行うことができる。
- ・個別活動により、利用者のよりよいサービスが提供できる。

③施設と利用者および家族の関係性

- ・契約による利用者との対等な関係。
- ・毎週面会に来てくれる人がいるようになった。（決まった人であるが・・・）
- ・利用者を中心に家族とスタッフが話し合う機会が増えた。
- ・家族がなでしこの生活に参加してくれている（責任をもってもらえる）。

「以前と変わらない点」からの記述内容を大きく3つに分けた。

①仕事の内容

- ・職員の動き（大まかなこと）、スタッフ不足で業務変更等あるけれど、基本は同じ。
- ・ケアすることに対して以前と変わらない。
- ・日々の仕事の内容の変化はない。
- ・業務上、特に変化がない。

②職員の意識

- ・移行したが、職員の意識は以前と変わっていない。
- ・書面上では変わっても看護師としていつも同じ心得で接している。

③利用者の生活

- ・移行したが入院者の生活に大きな変化はない。
- ・日中活動、一部利用者には個別性重視の対応がなされていると思うが、変化はない。
- ・利用者の生活に変化を感じることがない。

事務的に変化しただけであって、業務内容や職員の意識、利用者の生活には変化がないという記述がみられた。

「以前よりも悪くなった点」：の記述内容は以下の通りである。

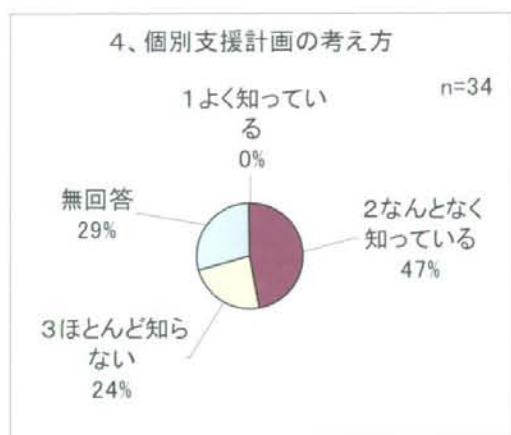
- ・何でも親、後見人、家族が必要で動きにくい。
- ・転院した時の送迎の事について周りの人が対応できていないところ。
- ・家族とのコミュニケーションが少なくなった。
- ・家族の面会が少ない。
- ・ショートステイがなかなか受け入れられない。

無記入者が9名であった。療養介護に事業所に移行したことによる職員の認識として、良くなった、悪くなった認識している職員もあるが、ほとんどの職員は、移行後も以前と変わらないと認識している。

設問4：個別支援計画の考え方を知っていますか」

個別支援計画についての認識は、「なんとなく知っている」が16名（内訳：療育7名、看護師6名、介護3名）であった。「よく知っている」と回答した方は0名であった。個別支援計画の考え方を「ほとんど知らない」と回答した方は8名（内訳：療育2名、介護

5名、リハビリ1名）で職種に大きな差はみられなかった。無回答は10名であった。



「個別支援計画の主な考え方を書いてください」の記述を大別すると以下の通りである。

- ・個別の支援計画を立案・実践する：12件
- ・個々人のサービス提供の明記：7件
- ・個々人の理解。・個々人の能力を引き出す：3件
- ・自己実現に向けて、チームとしての対応が必要。：1件
- ・職種の専門性の発揮、職種間との連携が必要、利用者と家族、職員との信頼関係：各1件

記述内容を職種別に要約した。

療育職員の記載内容として、

- ・一人ひとり個別にその人が生活して楽しいと思うことや、その人の為に何が必要なのかを考えその人に合った計画を立てて実行していく。
- ・その個人にあったケアプランを立てて実際に行っているか、利用者の支援の仕方、方針、計画が書かれておりその

子のことがわかる。

- ・利用者一人一人にあった支援ができるように作成されるもの、スタッフみんなが同じ支援ができるようにする（医療・介護・療育・リハビリなどの専門的な視点から）。
- ・その人にあった支援を家族に聴取し、検討し、能力にあわせて支援計画を立てる。
- ・本人中心に考えた計画、利用者の生活の質を向上させる。
- ・本人がどのような生活をしたいと思っているのか考え、それを実現に向けて支援計画を立てる。
- ・重症児（者）でも本人にとって良い状態や不快な状態がきつとあるのでスタッフがしっかりと理解できるように詳述する。
- ・どのようなサービスが提供されるのかを明確にし、事業所を利用者が計画に合意した上でサービス提供される。そして計画的なプログラムによって、継続的な支援を受ける事ができる。
- ・利用者への生涯にわたる効果的な支援を家族とともに計画し本人が豊かに生きられるように支援する。

看護師の記載内容として、

- ・利用者の個別的な状況を理解し、支援サービスを良い方法へ支援していく（他に同文6名）。
- ・障害者が（家人）自分に合った複数のサービスを選択する事が可能となっている。
- ・支援計画を立て家族も納得し同意されたものではないといけない。

介護職員の記載内容として、

- ・利用者へのサービス向上のための計画。
- ・個々の個性を大切にする。
- ・統一した支援。
- ・個々の持っている能力を引き出す。
- ・安定した生活が出来る様に個々の状態を知りプランを立案する。

など記述があり、どの職種においても個別支援計画が生活を支える計画であることの記述が中心であった。

「個別支援計画作成に求められる専門性とは何ですか」の設問を自由記載とした。30名からの記述があった。記述された内容を職種別に要約した。

療育職員の記載内容として、

- ・食事を含めて介助の基本と応用。
- ・コミュニケーション方法の発見と理解、本人の気持ちも含めて職種別のケアプラン、経過をしっかりとその職種の視点から書く。
- ・利用者本人にどんな支援が必要なのか、本人の立場になって考える（QOLの向上）。
- ・利用者一人一人の立場になって物事を考えられること（文章化できるようになること）。
- ・利用者との安定した関係を形成できるよう、利用者と向き合い、人らしく生きていく力を支援できるように関係を築くこと。

看護職員の記載内容として、

- ・各専門分野で各個人の状態に合った計画を立案して進めていく。

- ・日常生活の維持、医療面。現状（身体ADLの状態）の把握、家人の希望聴取サービスの組み立て等医療福祉の専門性。
- ・計画に伴う実行性と評価。

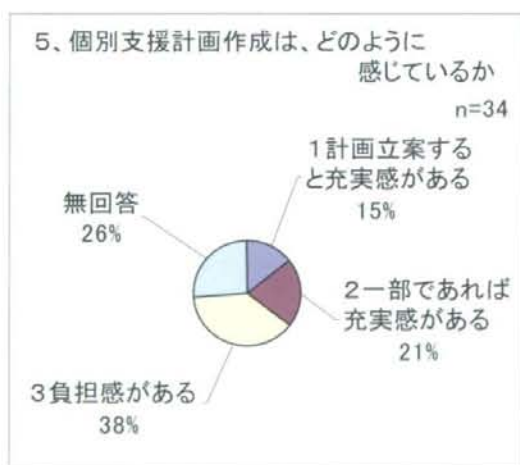
介護職員の記載内容として、

- ・個々の利用者にあった計画を見極める力、観察力。
- ・各業種の個々の専門性をまとめるケアマネジャー。

以上の記述があった。

設問5：個別支援計画の作成は、どのように感じていますか

個別支援計画の作成にあたり職員の感じ方を聞いたところ、「負担感がある」との回答が13名あり、「一部の記入であれば充実感がある」と答え方が7名と「立案計画すると充実感につながる」との回答は5名であった。



「作成に当たりどのようなことが負担に感じますか」の自由記述の意見では、4名からの

記載があった。記述を要約すると、「負担でない」と回答したのは7名であった。負担を感じる主な内容は以下の通りである。

- ・計画書の記載事項、目標設定：各8件
- ・ケース会議参加、目標修正：各6件
- ・計画実践：3件
- ・モニタリング、記載（入力）の時間がない：各2件

その他の意見として、各職種別に記載内容を要約した。

療育職員の記載内容として、

- ・作成前の準備、記載にムラがあり個別支援計画がしっかり出来ている人といない人の差が激しい。
- ・入力時間がほしい。
- ・負担はない：6名。

看護職員の記載内容として、

- ・目標設定、計画実践、支援の実践。アセスメント、計画への記載事項、ケース会議参加、目標設定。以前に比べ事務的な仕事が多くなった（書類記入など）：6名。
- ・計画への記載事項、ケース会議参加、目標修正、支援の実践：3名
- ・負担ではない：1名。

介護職員の記載内容として、2名の記述があった。

- ・目標設定・修正：2名。
- ・ケース会議参加。
- ・たずさわったことがない。

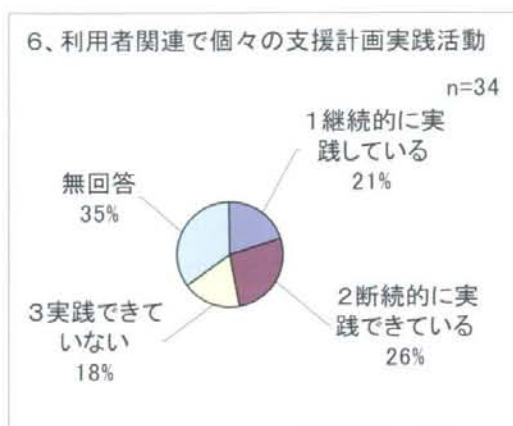
リハビリ職員の記載内容として、

- ・ケース会議の参加。

以上の記載があり、看護職や介護職では個別支援計画の記載やケース会議の参加に負担を感じている。

設問6：「利用者の関連で個々の個別支援計画に基づいて実践活動」が、出来ていますか

個別支援計画にそって実践の活動ができているかを聞いたところ、「断続的に実践している」が9名であり、「継続的に実践できている」が7名であった。「実践できていない」が6名であり、継続的にできる課題・目標とそうでない箇所があるようだ。無回答は12名であった。



* 個別支援計画の実践の状況についての記載事項。(要約)

27名から記載があった。個別の支援計画を進めていく上で困っていることなどを職種別に要約すると以下の記述である。

療育職員の記載内容として、大きく2つの内容に分けられた。

①情報伝達の難しさ

- ・利用者の情報が変わった時の対応が出来ていない。
- ・引継ぎノートを変更したときにはみんなに伝える。面談後は内容をみんなに

報告することもしている。

- ・変更等あればその日にみんなに申し送りをしたり連絡ノートにも書いて報告している。

②個別支援・実践の難しさ

- ・目標も全ては実践できていない(忘れてしまう)。
- ・感染症、行事(水遊びなど)で個別活動や日中活動が中断されたりする。
- ・実践事項(時間、内容、取り組み等)を職員に伝達して取り入れている。
- ・日々の業務におわれてしまっている。
- ・個別などの時間を作り実践できている人もいるが、全員ができていのかどうかは言い切れないと思う。

看護職員の記載内容も大きく2つの内容に分けられた。

①症状や能力の変化が少ない

- ・長期入所で慢性的、変化が少ない。
- ・症状悪化、能力低下が認められていない為が適宜観察はしている。

②個別支援・実践の難しさ

- ・業務に追われ受け持ちとしての時間が余りとれない。
- ・日々の業務の中で例えば歩行可能とか散歩、座位保持などを毎日やることとして位置づけるのは難しい。

介護職員の記載内容として、

- ・業務が多忙だと個の支援を忘れている時がある、支援を知らない人がいる。
- ・勤務状況や業務が日々違うので継続して行われたい。
- ・日勤業務が少ない為なかなか継続していくのが難しい。

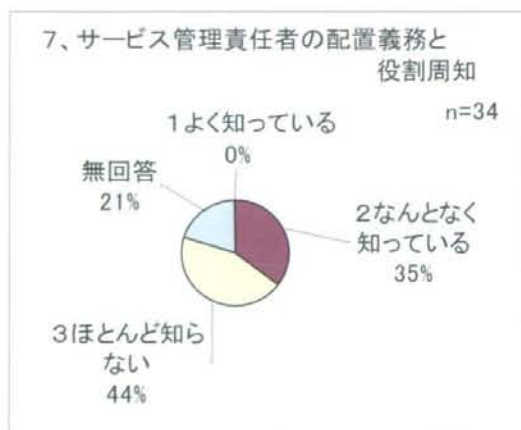
などが挙げられ、他の職種と同様、個別支

援・実践の難しさが挙げられている。

以上の記述から、変更があった場の伝達方法が伝わらないこと。利用者の変化が少ないことや変則勤務で継続的に関われない為に個別支援計画が実行出来にくい状況が伺えた。

設問7：療養介護では、サービス管理責任者の配置が義務付けられていますが、サービス管理責任者の役割を知っていますか

障害者自立支援法では各事業所にサービス管理責任者を配置することが義務づけられているが、サービス管理責任者の役割を理解の度合いを職員に聞いた。サービス管理責任者の役割を「ほとんど知らない」が15名であった。「なんとなく知っている」が12名で、「よく知っている」の回答が0名でサービス管理責任者の配置することの意義や役割を理解していない結果であった。



「サービス管理責任者の役割」と思われることを自由記載。

26名から記述があった。サービス管理責任者の役割として他の職種がどのように考えて

いるかなどの職員の認識は以下の通りである。

療養職員の記載内容として、

- ・個別支援計画に沿ったサービスが行われているのか、施設が利用者の生活QOLを支えているか、など管理する役割。
- ・個別支援計画を把握し、個々に行えるかチェックする。業務などでサービスがうまくできているかチェックする。
- ・苦情処理、サービス向上
- ・後見人との連絡調整、スタッフとコミュニケーションをとりながら利用者一人一人の支援がうまくできるように決めていくこと。
- ・自立に関する相談に応じ、助言・指導その他の支援を行う。介護者に対して介護に関する指導を行う。
- ・利用者一人一人にサービスが提供されているか、個別支援計画が立てられているが、施設での問題点、困った事などサービス会議を開いてみんなに提案する。家族との連絡調整。
- ・よく知らないのでわかりません。

看護職員の記載内容として、

- ・入所者、家族と事業者とのパイプ役。
- ・個別支援計画の調査、維持、管理的なもの。
- ・サービス等の質の評価を行う、個別支援計画の実施状況の把握とモニタリング実施。
- ・家人がより良いサービスを受けられるように援助する。

介護職員の記載内容として、

- ・サービス向上のための責任者、どうす

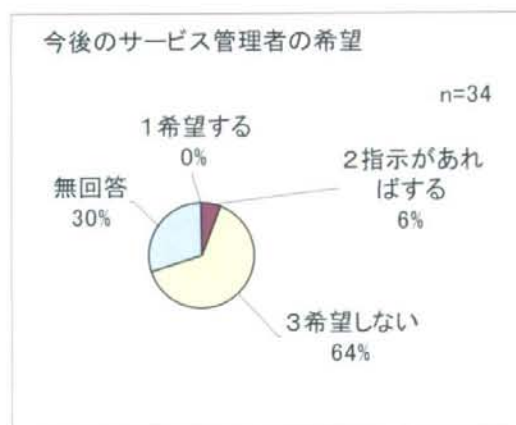
ればより良いサービスになるのかを考える。

- ・サービスのまとめ、調整係。
- ・きちんとしたサービス提供が出来る判断、チェック。

などの意見があり、サービス管理責任者としての責務を理解している職員もいるが、全体的に認知が弱く、個別支援計画の作成や家族の連絡調整役としての認識をもっている。

「今後、サービス管理責任者としての職務に希望」について。

職員にサービス管理責任者としての職務を希望するかどうかを尋ねると「希望しない」が21名で、「指示があればする」が2名であった。無回答10名で「希望する」は0名であった。



サービス管理責任者を希望するかどうかの理由について。(要約)

25名からの記述があった。職種別の記述は以下の通りである。

療育職員の記載内容として、

- ・サービス管理よりも利用者として接して心

理、発達面を支える仕事がしたいから。福祉を考えると何がその個人(周りも含め)にとって良いのかわからなくなります。

- ・責任者となる器ではない。私には責任がおもすぎる。
- ・より業務に関わっている職種の包が良いと思うから(夜勤など)
- ・今の職種の仕事がしたい
- ・活動等で利用者とは多く接し関わってコミュニケーションをとりたいと思うので希望してしまうと関わりが減ってしまうから。

看護職員の記載内容として、

- ・ケアマネジャーの資格がない。
- ・今の現状では、希望しない。
- ・サービス管理者の仕事内容が理解されていない。
- ・私にはできない。自分に負担が多すぎる、今のままでいい。

介護職員の記載内容として、

- ・具体的な仕事分からない：2件
- ・今の業務を専門的にしたい。現場で利用者と接する方が良い。

以上の記述であった。記述意見を要約すると、現在の業務を重視したい(継続したい)が12件。サービス管理責任者の仕事がわからないが6件であり、サービス管理責任者として希望しない意見が多かった。サービス管理責任者の職務が浸透していない状況である。

設問8：「契約に移行し、後見人(家族)との連絡・調整が重要になっているか」について、どのように感じているか

ますか。

契約に移行したことは、家族と話し合ったり連絡したりことが重要となり職員としてどのように考えているかを尋ねた結果、家族との連絡・調整は「まあまあである」と負担を感じていない方が18名であった。「家族と話などをするのは楽しい」と答え方が7名であり、その職種の内訳は、指導員と看護師が各2名と保育士3名であった。逆に家族との連絡・調整が負担と感じている方が4名でその職種内訳は看護師3名と介護士1名であった。

8、契約移行後の後見人との連絡調整



契約移行後の後見人との連絡調整についての自由記載について。(要約)

33名から記述があり、職種別の内容は以下の通りである。

療育職員の記載内容として、

- ・利用者が高齢化することは、親の高齢化として、契約、歯科etcの付添の意味の理解不足が生じていると思います。お出かけも含めて家族はどこまで負担しなくてはいけないのか。もともと在宅困難として措置入院となったの

に、契約になった。

- ・家庭での状況や親、後見人の考えが聞けるから。
- ・入院者について家族と話しながら仕事することは楽しく感じます
- ・家庭での子ども達の状況や、様子など知らない事がわかり(発見)よい。
- ・利用者の気持ちをより深く理解するためには、後見人と話をするのは、とても大事な仕事だと思う。
- ・時には元気をもらったり、パワーをもらったりすることもある。
- ・契約したことによって後見人とコミュニケーションがとれるので後見人の方が要望を言いやすくなるのでやりとりができる。
- ・家族との話は本人のことを知らない様子など聞けるし、コミュニケーションをとることで家族との信頼関係もできていると思うので必要な事だと感じる。
- ・利用者の情報を得る事ができ、また、人格もよく理解でき自分自身の勉強になっている

看護職員の記載内容として、

- ・オブラートをかぶせてしか話せない。
- ・すべてにおいて受け持ちが何もかも行う事に勤務状態により負担になる場合があるのでその様な時には臨機応変に指導員やその他に人もカバーしてほしいと思う事がある。
- ・家族の連絡調整役を全て看護師が行っているので変則勤務の中で負担がある。
- ・なかなか連絡がつかない家族や積極的

に面会に来て頂けない家族（来れるのに）と話すのは負担となると思う。

- ・家人と話す事が以より多くなり、家人の考え方がわかりよかったと思う。
- ・特に契約になったからと言って依然とは変わりなく看護側から連絡をしているが家族の協力をもっと考えて欲しい

介護職員の記載内容として、

- ・連絡調整しにくい方だと負担を感じる。
- ・個々の考え方が違いすぎる
- ・家族から子の気持ちを聞けるのはいいが無理な要望や仕事に関係のない話を聞かされるのがしんどい。
- ・担当看護師と協力できているので自分には負担が少ない。

リハビリ職員の記載内容として、

- ・家族にまかせればなしではいけないという意識が出てきていると思う。

職種によって家族との連絡調整の違いが見られた。家族と話しをすることは楽しいが10件。家族に連絡したり調整をすることは負担を感じる記述が7件であった。家族とコミュニケーションが信頼につながる。家族などの考え方が理解できるとの記述が各3件であった。

考察

なでしこが重症心身障害児（者）施設から40床を療養介護事業所へ移行したことによる障害者自立支援法の主旨の理解では、措置から契約、障害程度区分の導入、後見人制度や応益負担などを理解している職員もいたが、医療従事者ではほとんど知らないなど状況であった。また、職員の入れ替わりとして配置

換えや補充した職員がこの新法を知らないこともあって、障害者自立支援法の内容を知りたいという希望も多くあり障害者自立支援法の説明も行った。制度の理解を何度も説明していくことが大切である。

なでしこが療養介護事業所に移行したことについて、移行したときにハード面の変化がなかったことより「以前と変わらない」と、職員は感じているようである。なでしこでは療養介護事業所へ移行したことにより、生活支援員として介護福祉士を主体とした配置を行い、保育士が一部の入院利用者を通園事業へ連れ出して日中活動に参加している関係で、入所では介護士が活動をするようになっていく。日常生活のケアは確実にこなせるが、日中活動としてはレクリエーションなどの一部の活動にとどまっている。豊かな生活を目指すには、日中活動を担う職員が発達の視点を持つことが欠かせないことを痛感する。

個別支援計画では作成時に文章作りや目標設定に負担を感じていることが多く、今後は適切な文章表現にして作成するためには時間と文章入力が必要である。作成した個別支援計画に基づいてサービスの提供がなされているかをモニタリングと評価をすることが必要であり、この作業量が膨大になっている。文書作りが苦手な職員も多く、そのためにサービス管理責任者の補助員として児童指導員が個別支援計画の入力作業である文書作りを担っているが、年間で40名のモニタリング・評価と家族説明ができない状況である。

このような状況下ではサービス管理責任者に希望することがなかったと思われる。

実践では、継続的に実践していると答えた方が多かったが、変更時の他の職員への伝達

の問題や継続の問題に課題を残している。

家族との連絡・調整が負担に感じている職員が多く、職種によって差があった。契約制度に移行したことにより、対等な立場となり、施設から家族への説明責任として利用者には何らかの変化があれば連絡するが連絡がつかない場合に負担を感じることである。家族とスムーズに連絡が取れないために、留守番電話の伝言サービスを使える場合には利用し、伝言した証しを残している。電話がその時に通じない場合の対応策として、FAX機能付き電話などへの交換をお願いしていくしかないと思っている。

まとめ

療養介護事業所へ移行して2年が経過した。移行したなでしこでの日常生活に変化がなく、以前の生活日課で過ごしているために、職員は移行について違和感をもっていなかった。契約制度になり家族との連絡が欠かせない。このために家族への連絡を負担に感じている職員も多い。また、個別支援計画の作成は膨大な時間を要し、その個別支援計画を作成するのがサービス管理責任者であり、職員を指導・監督することについて統一的な業務や位置づけを図る必要を感じている。まだまだ課題は多くあるが、これらの課題を一つ一つ克服して、よりよい療育を実践できることを願っている。