東京都八王子福祉園

Ⅰ　入所者の状況

１　年齢及び在籍年数

令和８年３月３１日時点の入所者１１６人の平均年齢は 58．３ 歳で高齢化の状況が続いている。 なお、最高齢は男女ともに８５歳で、６５歳以上の高齢者は４２人となっており、全体の３６．２％を占めている。また、２０年以上の長期在籍者が５０人で全体の４３．１％を占めており、１０年以上２０年未満の在籍者が３０人、１０年未満の在籍者が３６人となっている。令和７年度の入所人数は８人、退所人数は６人であり、退所の内訳は地域生活移行１人、死亡退所３人、その他２人である。

２　障害の状況

愛の手帳による障害程度は、１度が２６人、２度が８６人と最重度・重度の利用者が１１２人で全体の９６．６％を占めている。また、障害支援区分では、区分６が１０３人、区分５が１２人、区分４が１人となっている。なお、６１人の利用者が身体障害者手帳も所持しており、最も多い障害の内容は肢体不自由で、４３人となっている。

Ⅱ　事業展開の総括

１　質の高いサービスの提供

運営方針に掲げる利用者本位のサービスを追求するため、利用者の願いやニーズを叶えるための「くらしのプラン（個別支援計画）」についてサービス管理責任者のもと内容を精査した。さらに、一人ひとりの意向や障害特性などに沿い、利用者の想いを実践していけるよう取り組むとともに、生活棟と健康推進科間など多職種でより一層の連携を図り質の高いサービス提供を行った。

２　人材育成

強度行動障害研修（基礎、実践）等をはじめとする各種研修への参加や、喀痰吸引の資格取得者の養成など、高い専門性を持つ職員の育成に努めた。また、事業団の人材育成方針に基づき、当園のステップアッププランに沿って各職級の育成を実践した。さらに、チューターやチーフ、グループリーダーなど、役割に応じて求められる職責について、研修等を通じ学ぶ機会を設けた。

３　権利擁護・リスク管理

不適切支援を防止し、権利擁護の意識を高めるため、「虐待防止チェックリスト・改善シート」の実施、虐待等防止研修の内容に身体拘束関連事項を追加、意見交換会の実施、身体拘束３要件のより一層の厳格な適用、棟を横断して課題について話し合う場の開催などに取り組んだ。また、リスクマネジメント委員会を通じ、事故報告の検証や再発防止のための周知徹底、園内の危険個所等の調査を行うなど、リスク管理に努めた。

４　地域連携

短期入所事業や通所サービス、相談支援事業を通じ、地域の課題に対応し、施設が持っている資源を活用することで、共生社会の中で役割を果たせるよう取り組んだ。また、小田野中央公園まちづくりの会事務局として、地域づくりに貢献した。

５　改築に向けた取組の着実な遂行

令和８年度に予定されている仮設建物への移転を円滑に実施するためには、利用者の安全と安心を最優先するとともに、早期に課題を発見し、計画的に準備を進めることが重要である。このため、職員アンケートを通じて支援現場の実態を詳細に把握するとともに、園内の情報共有の場を拡大し、職員が主体的に関与できる環境を整えた。また、建替を園の運営を見直す契機ととらえ、５つのプロジェクトチーム（棟編成のあり方、多職種連携、支援力の向上、移転先の周辺環境整備など）を設置し、異なる職種、職層の職員が一堂に会して検討を行い、園内への周知を行った。

Ⅲ　事業実績

１　児童・利用者の権利擁護及び最善のサービスの提供

（１）アクション①　児童・利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供

ア　障害者の意思決定の支援

令和８年度からの義務化に伴い、地域移行等意向確認に関する指針を作成し、全利用者を対象として個別支援計画策定に併せた地域生活移行に係る意向調査を実施した。利用者自らの意思が反映された暮らしの実現にあたって、利用者本位のサービスの徹底を改めて確認し、ニーズに応じた支援を提供するため、各種研修の実施等により、職員一人ひとりのスキル・知識の向上を図った。

イ　個別支援計画の策定

個別支援計画の進行管理においては、利用者や家族等の希望と日常生活を通じたアセスメントによって得られる利用者のリアルニーズを柱とした支援計画を作成し計画に基づいた支援を遂行した。

記録システム「あおぞら」の多岐にわたるアセスメント項目を活用し、ニーズに対する目標の設定とその道筋（課題）を明確化し、利用者の自己実現に向けた個別支援計画に基づく支援を実施した。また、計画策定に係る個別支援会議においては、ご家族が利用者の現状をより理解できるようアセスメント内容を基に進め、利用者ニーズと併せ、家族の要望なども反映し、本人及び家族・後見人等と職員で必要な支援への共通理解を深める取組を行った。

園全体の計画策定と計画的支援の質を高めるため、グループリーダー層、チーフ等中核層向けに職員へスーパーヴィジョンを行うための研修を行い、棟内OJT 体制の整備に取り組んだ。

ウ　福祉サービス第三者評価の活用

令和６年度の更なる改善が望まれる点
ア　多職種連携や効果的な研修体制による充実した支援体制を、一層周知することで人材の定着・育成を図りさらなる人員体制強化に期待したい。
イ　施設の魅力アピールおよび理解をさらに深められるよう、情報発信の強化が期待される。
ウ　改築に伴う利用者および職員の負担軽減に向けた対策への取り組みを強化していきたい。

令和６年度の指摘を受け、令和７年度は以下の取組を行った。

（ア）多くの職員が様々な研修を受講し、支援力の向上に繋げた。また、事業団内の他施設から参加者を適宜募り、他施設職員との交流による側面からの研修効果の獲得を目指した。

（イ）ホームページやスタッフブログ、インスタグラム等を活用し、情報発信を充実させた。

（ウ）仮設移転の推進にかかるPTを５つ立ち上げて議論を重ね、利用者、職員への影響を最小限に留められるよう取り組んでいる。

令和７年度も福祉サービス第三者評価を受審し、評価項目における標準項目の達成率１００％を達成した。

事　項	（評価項目における標準項目の達成率）	
第三者評価結果	計画　１００％	実績　１００％

エ　苦情解決制度の充実

年度初めの家族連絡会において苦情解決第三者委員を紹介し、家族連絡会終了後に苦情相談の場を設けた。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
２人（元福祉施設長・福祉行政経験者）	５回	６回

オ　利用者満足度調査の実施

１１月に利用者が希望する生活に関する利用者満足度調査を実施し、利用者の意向・要望を聴取した。今後の利用者サービスの向上に繋げていけるよう調査結果を生活棟にフィードバックし、話し合いのための情報として活用できるものにした。

実施内容	実施時期
園のサービスに関する満足度アンケート	１１月

（２）アクション②　児童・利用者の自己実現と人生の可能性を広げる支援

ア　地域生活移行への取組強化

園のソーシャルワーカーを中心とした「地域移行支援検討会議」を立ち上げ、入所利用者の地域生活移行について多角的な視点で話し合う機会を設定することで、重度知的障害者に対する地域移行の可能性を拡げていく取組を開始した。

（ア）地域生活移行

昨年度から地域移行支援を進めてきた入所利用者１人に対し、グループホームや外部生活介護事業の体験を積み重ねたことで、グループホームへの地域生活移行を達成することができた。移行後は定期的に園のソーシャルワーカーがグループホームや生活介護事業所を訪問し、本人の状態を確認しながら支援者と意見交換を行うことで利用者のアフターケアを実施した。

障害者支援施設等の入所者への地域生活への移行に関する意向や、施設外への日中活動サービスの利用意向について確認することが規定されたことに伴い、全入所利用者に対し、個別支援計画作成時に地域生活移行への意向確認を実施した。希望のあった利用者に対しては、園のソーシャルワーカーが中心となり、本人の意向を確認しながら実際にグループホームの見学を行う等、移行

支援に取り組んできた。

	計　画	実　績
地域生活移行者数	１人	１人

（イ）地域や他施設への移行に向けた取組

	計　画	実　績
グループホーム等見学	２回	１回（延１人、実１人）
介護施設見学	２回	０回（延０人、実０人）

（３）アクション③　虐待防止の徹底

虐待等防止委員会において、対象利用者の「身体拘束解決に関する支援計画書」に基づき、計画の妥当性や実施状況について協議した。さらに身体拘束の緊急やむを得ない３要件を明示する書式を用い、不必要な拘束を行わない取組とした。また利用者の姿勢維持などに必要な医師の意見書による身体拘束の実施件数と内容を把握する仕組みを整備した。虐待等防止委員会事務局を中心に、権利擁護意識を浸透させるとともに各種マニュアルの見直しを行った。

園独自の研修受講体制として、新任職員と転入職員に対して虐待等防止研修の早期受講を設定した。

虐待等防止研修は年に８回実施し、過去の不適切支援案件を事例として意見交換を行った。さらに、グループワークを取り入れて権利擁護の意識向上を図るとともに、セルフコントロールについて学ぶ機会を設けた。研修では身体拘束についての具体的な事例も学び、所属での支援内容を振り返る機会とした。

事業団の全職員アンケートでは、利用者本位のサービスについて各棟で話し合う場に管理職が同席し、不適切支援を防ぐための意見交換を行った。さらに各棟の状況を把握するため、チェックリスト（不適切支援を減らすための取組）を活用し、各棟の課題について検討する機会とした。

管理監督者の棟回りなどの関与の充実や経営層の情報共有などの取組を行った。

事　項	計画	実績	内容等
虐待等防止委員会	４回	４回	不適切な支援・虐待等防止に向けた検討と困難利用者及び身体拘束解決に向けた支援方法の検討
権利擁護・虐待防止に関する研修受講率	１００％（対象職員実施）	１００％（対象職員実施）	園で実施する権利擁護や虐待防止に関する研修

（４）アクション④　リスク管理の推進

ア　リスクマネジメントの徹底

リスクマネジメント委員会が中心となり、前半期にはヒヤリ・ハット事例を収集・分析し対策を講じた。後半期には危険予知訓練を行い事故防止に役立てた。

同様の事故が発生しないよう、全職員が閲覧できる環境で事故情報を共有し、同様のヒヤリ・ハットが続くようであれば事故報告に引き上げ、再発防止に取り組んだ。

高リスクの事故事例や再発防止の必要性が高い事例等は、リスクマネジャー会議等で検証・討議を行い、事故防止に努めた。

不審者発見時や利用者の所在不明発生時の対応訓練、緊急通報及び応急手当訓練を計画的に実施した。

重大事故ゼロ運動として、前後期重大事故を防ぐための取組をリスクマネジメント委員を中心に実施した。

仮設移転を控え、移転後のリスク管理やマニュアル整備を進めた。

事　項	計　画	実施回数等	内容
リスクマネジメント委員会	3回	３回	各部会の年間計画に基づくリスク管理と課題検討等
緊急通報及び応急手当訓練	５６回	36 回	利用者急病等を想定した救急通報手順の訓練４期×９ヵ棟で実施
単独外出訓練	2回	２回	単独外出の発生に伴う園内及び園外の捜索訓練

事　項	計　画	実施回数等	内容
不審者対応訓練	１回	１回	不審者侵入時の対策訓練
リスクマネージャー会議	月１ 年 12 回	12 回	グループリーダー会議メンバーがレベルの高い事故に関して検証・分析等

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

事業団事務局及び園で定めた個人情報保護及び情報セキュリティ対策に関する各種規程の遵守について、新任、転入職員等へ情報セキュリティ研修を行うとともに、汚職等非行防止月間における自己点検等を活用して職員への注意喚起を行う等、情報漏えい等の事故防止を徹底した。

ウ　災害、防犯対策の取組

消防計画や事業継続計画（ＢＣＰ）に基づく避難訓練、大規模水害を想定した避難訓練、夜間におけるリアルタイム訓練等の各種訓練実施を６回実施した。これに加え、６月には防災教育、９月には八王子消防署、高尾警察署、地元自治会の協力を得て地震時の避難を想定した総合防災訓練、１月には事業団全体で行う合同防災訓練を実施するとともに、生活棟単位での防災訓練を５回実施した。

防犯については、１２月に高尾警察署の協力のもと、署員に不法侵入者を演じていただき、本格的な対応訓練を行った。その後、さすまたの使用について実践指導を受けるなど、防犯意識の向上に努めた。

事　項	計　画	実施回数	内容・協力機関など
防災訓練	毎月	毎月	エリア別訓練４回、大規模水害１回、夜間訓練１回、総合防災訓練１回、合同防災訓練１回、各棟別訓練５回、防災教育１回
防火管理委員会	年４回	４回	年度計画の策定・進行管理

エ　感染症対策の徹底

感染症については、『福祉職のための感染症対応の基礎』を基に、感染者発生時には、『発熱チャート』と『閉鎖対応』、『療養期間等事例』の対応マニュアルに基づき適切に対応を行った。

新型コロナウイルス感染症については、社会状況に照らしながら利用者の社会参加への制限が緩和されるよう対応を検討しつつ、重度最重度の知的障害がある高齢虚弱な利用者へのリスクにも配慮し、国の知見等を踏まえつつ、基本的な感染予防対策（マスク着用、手指消毒等）の徹底やワクチン接種等の対応を行った。

また、日頃から施設従事者として適切な自己管理に努めるよう周知徹底し、早期に感染の有無を確認できる体制を整え、施設内の感染拡大防止を図るよう取り組んだ。

新型コロナウイルス感染症だけでなく、インフルエンザウイルスやノロウイルスをはじめとする様々な感染症についても、感染症対策委員会（下部組織：保健業務担当者会）を中心に啓発を図るなど、発生の防止と感染拡大の防止に努めた。

事　項	計　画	実施回数	内容・協力機関など
感染症対策委員会	年間４回	年間４回	グループリーダー会議後に、引き続き実施。 地域での感染情報の共有や、予防接種に関する情報共有等を行った。
保健業務担当者会	年間４回	年間４回	感染症対策研修の実施。 ４チームに分かれて、感染予防対策を講じた。
新型コロナウイルス対策会議	クラスター発生時適宜	０回	経営会議メンバーを中心として、感染状況の報告や保健所からの情報について確認する取組。 令和７年度ではクラスターの発生がなかったため、対策会議は実施しなかった。

2　東京の福祉のセーフティネットの役割を担う

（１）アクション①　特別な支援が必要な児童や利用者を積極的に受け入れて、専門的支援を提供

ア　特別な支援が必要な児童の受入れ

都におけるセーフティネットの役割を果たすべく、最重度の知的障害者や強度行動障害、医療ケアのある知的障害者等、民間施設では対応困難な利用者等の受入れを行うために、欠員が生じた際には速やかに利用調整委員会を開催した。利用調整委員会は５回開催し、１２人（男性５人、女性７人）の入所を決定した。新規入所者は、自傷・他傷等の強度行動障害が激しい方や医療的ケアが必要な方等、在宅や民間施設では対応が難しいケースであった。

＜参考　令和８年３月１日現在＞

医療的ケアを必要とする利用者の割合		43．9% （114 人中 50 人）
強度行動障害のある利用者の割合	施設入所	46．5% （114 人中 53 人）
	通所とも	43．5% （23 人中 10 人）

イ　専門的な支援の充実

様々な職種の職員が連携し、利用者一人ひとりの要望に基づいた個別支援計画を策定し、職種に応じて計画的に支援することで計画の達成に向け取り組んだ。

健康推進科と生活棟との窓口を明確にするため、各利用者のプライマリーナースグループ（担当看護師グループ）体制を構築し、情報共有と連携体制が取れるようにした。また、生活棟がこれまで培ってきた専門性を継承しながら、更に高度な支援を提供していくことを目的に、強度行動障害関連研修は１９人が受講した。喀痰吸引研修は１人が受講し資格習得に至った。

＊　心理職員による児童へのケア
（　）は心理的ケアを必要とする利用者の割合（令和８年３月１日現在）

項　目	計　画	実　績
個別面接	延 167 人 （全 120 人中 10 人、 8．3%）	延 385 人 （全 115 人中 18 人、 15．6%）

ウ　生活環境・日中活動の充実

日中活動は、利用者の高齢化・虚弱化や多様化するニーズに対応するために「作業運動系・趣味系・穏やか系」の３つのカテゴリーに分け、週に 23 種のプログラムを提供した。

日中活動調整会議を年２回開催し活動報告についての意見集約や、各棟からのフィードバック、日中活動より送迎時の引継ぎの検討等を行った。なお、当初計画していたグループ活動については日中活動側の職員体制や生活棟の再編成により中止となっている。

内容	対象者	参加者数（延）
①作業的な活動・運動的な活動	かみ工房・ステップ・レクスポ・手工芸等	6,757 人
②趣味的な活動	陶芸・造形・音楽リトミック・音楽療法等	5,824 人
③穏やか系の活動	りらく１・２・スヌーズレン等	3,382 人

エ　特色のある取組の充実

協働を実施するにあたり業務のマニュアル化を実施した。

（２）アクション②　高い専門性を発揮できる職員の育成

ア　ＯＪＴ推進体制の強化

「目標達成計画書」や「自己チェックシート」を用い、チューターが新規職員との定期的な面談を実施するとともに、チーフ、グループリーダーからの助言を

得て、新任研修など園全体で新規職員育成の充実に寄与した。また、チューター連絡会では新規職員の育成状況を毎回共有し、育成上の課題等について組織的に対応した。

「事業団人材育成方針」に基づき、園独自の育成計画である「ステップアッププラン」を活用し、契約・１級職から３級職まで、各職級で求められる到達目標に対し、具体的な策を記載し取り組んだ。また、グループリーダーが定期的に面談を行って育成を図るとともに、自己申告面談時にも管理職と取組策について振返りを行った。

さらに、指導職層（３級職）については、グループリーダーとして組織運営に携わる中でマネジメントスキルを習得するとともに、管理職及び監督職層からマネジメント等についての助言を実践するなどＯＪＴを進めた。

イ　計画的・効果的な研修の実施

職級等に応じて習得が必要な技術やスキルを学ぶため、年度当初に「個別研修計画書（私の研修プラン）」を作成し、計画的な研修受講に寄与した。

「全体研修」、「棟内研修」、「オンライン研修」と開催形態を複数設定することで、職員のニーズに応じ知識や技術を学べる体制を整えた。

研修内容	対象者・参加人数	実施時期
虐待等防止研修　（３回実施） 事業団研修も含む	１７人	４月・９月
新任研修（４回）	延２０人	４月・６月・ １０月・３月
強度行動障害の理解（①基礎編・②応用編）	①１４人 ②９人	①　１０月 ②　１２月
ヨガ研修	１７人	２月
リスクマネジメント研修 ①初級 ②リスクアドバンス研修 ③リスクマネジメントと権利擁護の両立	延人数 ①８人 ②１１人 ③１１人	 ①　６月 ②　７月 ③１１月
薬に関する研修・危険個所把握研修	６人	６月
感染症対策研修	２２人	１１月
救急救命講習会	４人	５月から８月 まで
サービス管理責任者更新研修	１人	９月・１０月
サービス管理責任者指導者養成研修	１人	７月・８月・ １０月

研修内容	対象者・参加人数	実施時期
サービス発表会 （棟単位で設定したテーマ）	３６人	１１月
接遇研修	１２人	8月
利用者体験研修	１５人	9月
棟内研修（アンガーマネジメント研修・コミュニケーション研修・摂食嚥下研修・個別支援研修・余暇支援研修・成年後見人研修・職場で起こる暴力について考える・接遇研修・リハビリ講習会・虐待防止研修）	延１９３人	6月から2月まで

※その他、各グループ・各棟で研修を適宜実施した。

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

これまで培ってきた専門性を継承し、さらに高度な支援を提供していくために、強度行動障害関連や喀痰吸引の研修を受講する機会を設け、職員の計画的な育成を行った。

事　項	計画	実績
強度行動障害の基礎・実践研修の受講者	基礎３人 実践３人	基礎９人 実践９人 指導者研修１人
喀痰吸引の資格取得者（特定・不特定）	不特定１人	不特定１人

エ　外部専門家、外部医師等との連携

強度行動障害のある利用者へ適切な支援を提供するため、令和５年度から開始した外部専門家による施設コンサルテーションを、令和７年度も引き続き受講した。コンサルテーションは福祉職だけでなく、他職種にも参加の呼びかけを行った。令和７年度は、事業団内の他施設にも、コンサルテーションへの参加の呼びかけと、年度末の報告会でも学びの機会の共有のために参加の呼びかけを行い、東村山福祉園のオンライン参加があった。

作業療法士と理学療法士が施術を実施し、棟職員に対するアドバイスを行いながら、日常的な機能維持プログラムを実施した。また、大学教授（作業療法士）を講師に招き、各療法士との連携のもとで定期的な生活機能評価を実施し、機能維持プログラムの成果のモニタリングを行いながら、プログラムを進めるスーパーバイズを実施して、リハビリ的な視点を活かした生活支援を学んだ。

医師、歯科衛生士を招き、嚥下内視鏡検査を希望者に実施し、食形態やとろみ剤の濃度が利用者にあっているかの確認、食事の姿勢や歯磨きについて相談できる機会を設定した。

内科、精神科以外に、皮膚科、外科、眼科、歯科、耳鼻科等の個別診療科医師の確保または連携することにより、利用者の健康管理を行った。

（３）アクション③　質の高い人材の確保・定着

ア　質の高い人材の確保・定着対策の充実

事業団人材確保委員会への職員派遣を主に、人材確保の取組に職員を積極的に参加させるとともに、保育士だけでなく社会福祉士や介護福祉士の実習生の受入れや、学校訪問（オンラインや資料提供も含む）、求人サイトでの募集やインスタ、スタッフブログ等の SNS を通じた発信等を通じ、職員の採用に繋げる取組を行った。さらに、実習受入れ校等の講義に職員を講師として派遣し、障害者施設の役割や魅力を直接発信する取組を行った。併せて、ＩＣＴや次世代介護機器の導入を検討し、業務の効率化や職員の負担軽減を図り、働きやすい職場環境を整えることに取り組んだ。

イ　職員の離職防止の取組

人材確保育成検討部会において「チームビルディング研修」に取り組み、新規職員とコロナ禍で「チームビルディング研修」を実施できなかった中堅の職員を対象として取り組んだ。

また、園横断的に開催している「八王子ミーティングルーム」においても、権利擁護や支援の学びを深めるとともに、福祉職のやりがいも確認できる場として実施した。

（４）アクション④　セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備

令和８年度予定の仮設建物への移転、及び令和１２年度予定の本設建物開設を控える中、サービスの質を低下させることなく運営を継続するため、都、市をはじめとする各種関係者と密に連携を行った。

園として確実な進行を目指すべく、「仮設移転の推進に係るＰＴ」を５チーム構成（棟再編成、環境整備、園内連携、人材支援、移転調整）。各課題に対しそれぞれのＰＴでの検討を行った。PT の中では、現行のサービスを維持できるよう、ま

た、本設建物については数年後のニーズを見据えた上で、それに対応できる環境、体制とするべく検討を行った。

（５）アクション⑤　蓄積してきた支援技術を活用し、東京の福祉人材の育成に貢献

実習生受入れについては、例年同様、学校からの受入れ要請は原則として全て応えた。また、今年度より新たに社会福祉士実習の受入れを開始した。

さらに、強度行動障害支援者養成研修にファシリテーターとして複数の職員が協力する等、都の福祉力向上に寄与した。

事　項	延計画人数	延・実績人数	実・実績人数
社会福祉士・保育士等実習生の受入れ	２４０人	２３５人	２４人
施設見学の受入れ	２０人	３１人	３１人
職場体験の受入れ	１０人	５人	５人

事項	派遣実人数	延日数	派遣先
他団体への講師やファシリテーター等の派遣	８人	２６日	東京都社会福祉協議会等
福祉人材養成機関への講師等の派遣	４人	２日	保育士養成校等

３　施設機能の活用と地域共生の推進

（１）アクション②　地域で暮らす障害者・障害児を支援

障害者の地域生活継続を支えるためのサービスとして、利用者個々のニーズに応じた短期入所事業（定員１０人）、通所生活介護事業（定員２０人、登録２３人）を実施し、地域の社会資源としての役割を担うことができた。

短期入所事業では短期入所関係者会議を開催し、医療面で支援が必要な利用者のニーズに対応した。

また、自主事業として、特定相談４５ケースに対し、サービス等利用計画３０件、モニタリング１０４件、訪問・面談等６７８回実施した。その他、基本相談として延べ２１０人に対し延べ４４４回の相談に応じた。

サービス内容	対象地域	計　画	実　績
通所生活介護事業	八王子市内	延 3,100 人	延 3,704 人
短期入所事業	八王子市　他	延 1,500 人	延 1,703 人
特定相談支援事業	八王子市内	50 ケース	45 ケース

（２）アクション③　地域との共生を目指す取組

ア　地域における公益的な取組

地域の行事参加については、感染症対策を行い参加した。園行事についてもコロナ禍以前の状況と同様、地元町会との共催や地域住民、近隣福祉施設の出店等を行った。

イ　多様な主体との連携

感染症対策に配慮し、利用者の社会参加や地域との交流を行った。利用者支援ボランティア、特技活動ボランティア（縫製ボランティア）の活動継続および園行事でのボランティア受入れを行った。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
利用者支援 ボランティア	２０人	１０人	散歩、朗読等
日中活動 ボランティア	１００人	５人	歌、楽器演奏等
特技活動 ボランティア	２０人	３０人	縫製、樹木剪定等
行事 ボランティア	５０人	１２人	納涼盆踊り大会 福祉園祭

ウ　地域との連携・協力関係の強化

八王子市内障害者等入所施設連絡協議会事務局、小田野中央公園まちづくりの会事務局として、地域と連携して課題に取り組んだ。

事　項	計画	実施回数等	内容・協力機関等
八王子市内障害者等入所施設連絡協議会会長施設事務局	2回	2回	市内障害者等入所施設１２施設会議(7月・2月実施)
恩方地区まちづくり懇談会	1回	1回	八王子市、地元町会、市内障害者施設、学校等が参加し、恩方地区まちづくり懇談会(5 月実施)
小田野中央公園まちづくりの会　事務局	12 回	12 回	役員会等に参加及び秋のワークショップ(9月実施)・さくらまつり(3月実施)にも参加
市民センターまつりへの参画・協力	6回	5回	恩方市民センターまつり実行委員会参加及び恩方市民センターまつり(10 月実施)にも参加
地元祭礼等への協力	2回	0回	8月小田野連合町会夏祭り(中止) 9月八幡神社祭礼(中止)
盆踊り(町会との共催)	1回	1回	7月盆踊り大会(町会と共催)
八王子福祉園祭	1回	1回	地域住民、近隣福祉施設等が参加し、福祉園祭を 11 月に実施
八王子市相談支援連絡会	2回	1回	市内相談支援事業所会議参加
八王子ワークセンターとの連携	1回	1回	八王子ワークセンター「かてかて」作品販売

エ　災害対策における地域との連携

災害時に一時的な避難生活では生活に支障をきたす障害者等が、安心して避難生活を送ることを目的とした二次避難所の協定を、八王子市と継続した。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
地域総合防災訓練	1回	1回	地元地域の総合防災訓練へ園長が出席

４　運営体制の強化と経営の透明性

（１）アクション②　経営の健全化のための財源の確保

経営の健全化のための財源の確保を図るため、退所による欠員が生じた際には、速やかに利用調整委員会を開催し、入所予定者候補者を早期に決定して収入の確保に努めた。利用調整委員会は５回開催し、入所予定候補者を１２人決定した。加えて、年度内に加算の変更届を２回提出し、人員配置体制加算Ⅰの取得や常勤看護職員等配置加算の変更など収入の増額に努めた。

また、支出の削減を図るため、エアコンなどの老朽化した設備が故障した際には、園内に設置されているもので移設できるものは移設するなど経費削減に努めた。

加えて、グループリーダー会議のペーパーレス化やクールビズ・ウォームビズの推奨、冷暖房の適温設定等、利用者や職員の健康に影響を及ぼさない範囲で、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を行い経費節減に努めた。

（２）アクション③　ＤＸの推進による利用者等サービスの向上と業務環境の改善

複数の職場に、見守りシステムを取り入れ、利用者の安全確保や体調変化の把握に活用している。利用者支援にかかる記録や利用者情報の管理を、支援記録システムにて一元管理することで、各部署間の情報共有が円滑に行えるようにした。クラウド上（マイクロソフトオフィス 365 one drive）でファイル共有を行い、ファイルサーバの容量圧迫を回避するとともに、ファイルの同時編集や同時接続での動画閲覧などを行えるようにし、業務効率化を進めた。

（３）アクション④　魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現

令和８年度に実施される仮設施設への移転について、拡大グループリーダー会議や５つのＰＴの立ち上げによって情報を得ながら、通常以外の業務に関しても各職員が前向きに捉え取り組んだ。移転は大変なことではありつつも、経営層に職場を整えてもらうのではなく、自ら働きやすい職場に向けて提案していくことを我が事として、やりがいを持って進める職員が多く存在していた。

安全衛生委員会を毎月開催し、労働災害予防策の検討やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策、定期検診の受診状況の確認及び受診勧奨策の検討、職場巡回、新型コロナウイルス感染症対策の周知等、職場環境改善に向けた取組を行った。

（４）アクション⑤　コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保

コンプライアンスチェックリスト、ｅラーニング研修及びコンプライアンス推進研修の実施を通じて、職員のコンプライアンス意識の強化及び醸成を行った。

コンプライアンス研修受講率	１００％