東京都八王子福祉園

Ⅰ　施設概要

所在地	東京都八王子市西寺方町７６

事業種別				運用定員
指定管理事業	第１種社会福祉事業	障害者支援施設	生活介護	140人
			施設入所支援	120人
	第２種社会福祉事業	短期入所事業		８人
自主事業	第２種社会福祉事業	一般相談支援事業		―
		特定相談支援事業		―

Ⅱ　令和8年度の運営方針

当園は、「一人ひとりの笑顔を大切に」という運営理念を掲げ、「利用者本位のサービス」「地域との連携」「職員のやりがい」を運営方針として、利用者本位で質の高いサービスの提供に取り組んでいる。令和８年度も、「事業団第Ⅲ期中期経営計画」に掲げる各種取組を着実に推進していく。

１　利用者が安心して暮らし、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、質の高い利用者本位のサービスを提供する。

２　特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れ、東京の福祉のセーフティネットの役割を確実に果たしていく。

３　質の高い人材の安定的な確保に向けた取組を強化するとともに、高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成するため、計画的に人材育成に取り組む。

４　利用者の権利擁護を推進し虐待等防止に向けた組織的取組を徹底するとともに、風通しの良い職場づくりに取り組む。また、個人情報保護、情報セキュリティ対策及びリスクマネジメントを徹底する。

５　盆踊り・園祭へ地域住民を招待するほか、地域行事への協力などを通じ、施設や利用者等に対する理解を促進し、開かれた施設として地域との共生を進めていく。

６　仮設建物への移転にあたっては、利用者の安全とサービスの質の確保を最優先し、着実に実施する。また、移転準備の過程において生じる様々な課題に対し職員が連携して取り組むことにより、組織力のさらなる向上につなげていく。現在地における改築についても、都や事業団事務局と連携し、実施設計を進めていく。併せて現在地及び仮設地の町会・近隣住民等に対して丁寧な説明を行い、円滑な関係性を構築していく。

Ⅲ　実施計画

令和８年３月１日現在の利用者平均年齢は、５７．７歳である。また、障害支援区分判定では、区分６が 101 人で８８．６%、区分５が１２人で 10，5%、区分４が１人で０．９%、合わせて１１４人となる。高齢化と同時に介護面での重度化が進み、医療面での重症化も顕著になっている。加齢等に伴う嚥下機能や歩行力の低下などこうした利用者の状態変化に伴う諸課題に的確に対応する。また、建替えに伴いハード面が大幅に改善される中、従来以上に個々のニーズに確実に対応する意識のもと、利用者一人ひとりの特性に応じた質の高いサービスを提供する。さらに、地域の多様な主体と連携し、地域移行に向けた取組を進めていくほか、障害者の地域生活を支える取組を通じて、地域福祉の推進にも貢献していく。

組織面では、部門長・グループリーダー制のもと、中堅職員を中心に計画的に人材育成に取り組むほか、虐待等防止及び職員の離職防止等のためにも、風通しの良い職場づくりに力を注いでいく。

これらを踏まえ、令和８年度は以下のように取り組む。

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Ⅰ－１　児童や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

利用者の意思決定においては、合理的配慮やアドボカシーを強化することで、自らの意思が反映された暮らしの実現を図る。それにあたっては、利用者本位のサービスの徹底を改めて確認し、職員一人一人がスキル・知識を高めることで、ニーズに応じた支援を提供する。

イ　個別支援計画の策定

支援の要となる個別支援計画の進行管理において、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計画の柱とした支援計画を遂行する。支援記録システム「あおぞら」の多岐にわたる詳細なアセスメント項目を活用することで、ニーズに対する目標の設定とそ

の道筋(課題)を明確化する。また、個別支援計画を通じて、本人と家族・後見人等と職員間での支援への共通理解を高めることで、計画の実効性を高め、利用者の自己実現を支援する。計画的支援推進していくための日常的なOJT(スーパーヴィジョン)体制を整える。

ウ　福祉サービス第三者評価の活用

令和８年度は、高く評価された点や過去の受審結果を踏まえ、利用者サービスを一層充実させていく。引き続き福祉サービス第三者評価を受審し、サービス向上に努めるとともに、評価項目における標準項目の達成率１００％を目指す。

また、令和７年度の指摘事項については、改善計画を実行していく。

（ア）令和７年度評価結果における「特に良いと思う点」

【障害者支援施設】

①　理念、運営方針を実現するための事業計画が、項目毎にわかりやすくまとめられ、園の方向性に沿った事業運営を後押ししている。

②　委員会が中心となって権利擁護に対する職員の意識向上を図り、利用者本位の支援と虐待防止の徹底に繋げている。

③　利用者が楽しく穏やかに生活できるように多様な日中活動と余暇活動を提供し、利用者の特性や希望に合わせた活動をしている。

【短期入所事業】

①　（【障害者支援施設】①と同じ）

②　（【障害者支援施設】②と同じ）

③　在宅での日課や習慣をできる限り継続できるよう支援し、利用中も安定して楽しく過ごせるようにしている。

（イ）令和7年度評価結果における「更なる改善が望まれる点」

【障害者支援施設】

①　来年度に予定された仮設建物への移転に向け、職員体制の見直しを含む５つのプロジェクトチームが設置されている。計画を着実に推進したい。

②　新たな記録システムを活用しながら、個別支援新計画に基づいたサービス提供のPDCAサイクルの着実な構築を図っていくことが期待される。

③　建物の移転を控え、地域での公益的な取り組みや地域との繋がりを継続できるように取り組んでいきたい。

【短期入所事業】

①　（【障害者支援施設】①と同じ）

②　（【障害者支援施設】③と同じ）

③　園全体で統一感のあるケース記録が残せるように取り組みを進めていく必

要があると思われる。

（ウ）「更なる改善が望まれる点」の改善に向けた取組計画

【障害者支援施設】

① ５つのプロジェクトチームの中で抽出された建替えに様々な課題については、職位や職種、職歴にとらわれない全園的な取組とする。今回の移転を契機に職員間の連携強化やさらなるサービス向上、効率的な業務遂行に繋げていく。

② サービス管理責任者会議が中心となり、新たな記録システムに基づく支援計画の作成や記録の書き方などについての研修を行うことで理解を深めていく。

③ 小田野中央公園まちづくりの会の事務局を継続しつつ、移転先の地域の自治会とも協力体制を構築し、行事への参加等を図っていく。

【短期入所事業】

① （【障害者支援施設】①と同じ）

② （【障害者支援施設】③と同じ）

③ サービス管理責任者会が中心となり、新たな記録システムの作成や記録の書き方など職員に対して研修を継続し、理解を深めていく。

事　項	（評価項目における標準項目の達成率）
第三者評価による改善	１００％

エ　苦情解決制度の充実

家族連絡会開催時には管理職、支援部門長、生活棟グループリーダーが出席し、家族等から意見や要望を聴取していく。

また、家族連絡会開催日等に苦情解決第三者委員が来園し、家族等から意見・要望・相談を受け付ける場を設定する。要望等について、苦情解決委員会で迅速に検討・対応していく。

第三者委員（人数・属性等）	相談実施回数	相談実施人数
２人（元福祉施設長、福祉行政経験者）	年６回	各１人 延べ６人

〈参　考　令和８年３月１日現在〉

意見箱への投函件数	１件

オ　利用者満足度調査の実施

園のサービス等について、利用者満足度調査を実施して利用者の意向を伺い、より一層のサービス向上を図っていく。

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Ⅰ－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

個別支援計画作成時に全利用者に対し、地域生活移行についての意向確認を行い、地域移行について興味や関心のある方、地域移行を希望される利用者に対しては、地域移行に向けた取組を個別支援計画の中に組み込み、利用者家族・援護実施機関の理解と協力を得ながら、作業所の利用やグループホーム体験、ガイドヘルパーを利用しての外出経験の機会の確保など地域生活移行支援を行う。地域生活移行に向け、市内外問わず様々な生活の場に関する情報取集を継続的に行うとともに、定期的に関係者間での話し合いの場を持つなど情報共有に努め、連携を図る。

また、園ソーシャルワーカーが中心となり、地域移行促進コーディネート事業ブロック会議に参加し、地域移行に向けた課題の共有や社会資源の情報収集を図る。

（ア）地域生活移行

		成人
地域生活移行者数	移行人数	０人
	地域移行希望者数	１人

（イ）地域や他施設への移行に向けた取組

	回数	実施人数
グループホーム見学	１回	１人
介護施設見学	１回	１人

（３）アクションⅠ－３　虐待防止の徹底

利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力することは、障害福祉サービス事業者としての使命である。職員一人一人が権利擁護・人権意識の向上を図り、利用者本位の支援を提供できる体制を構築していく。

虐待等防止研修では、新規・転入職員は、早期に受講を図るとともに、職員一人一人が主体的に考え学べるように、事業団や園の事例等を活用し、グループワークやロールプレイを取り入れ、自らの支援の見直しを図る機会とする。

権利意識の醸成のため、園独自の虐待等防止策である「チェックリスト」は事業団の全職員アンケートを活用した形で実施し、各棟での課題を明確にして取り組む。あわせてセルフチェックを実施し、職員アンケートの結果を共有したうえで意見交換を行う。

合理的な配慮や専門的な支援を学べる研修を開催するとともに、強度行動障害への対応に関する外部専門家による施設コンサルテーションを受けるなかで、特別な支援が必要なケースについて他職種連携を図りながらチームとして良質な支援を提供できるように園全体で組織的に取り組む。

重大事故ゼロ運動の徹底のため、個別取組目標を共有できる職場環境を構築するなど全職員の意識啓発を図り、組織的に重大事故防止に向けて取り組む。

虐待等防止委員会では、身体拘束の解決に向けた検証や話し合いを進めるとともに虐待防止マネージャーと連携した意見交換や、棟間の相互チェックを実施する等、不適切な支援や虐待を未然に防ぐよう取り組んでいく。

さらに、夜間の支援体制・応援・フォロー体制として、仮設移転を見据えた夜勤２名体制の整備に向けた検討を進めるとともに、応援順位を定めた緊急連絡先名簿を活用し、夜間や緊急時に迅速・確実な応援が機能する仕組みを整える。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会	年４回	・不適切な支援や利用者虐待の防止等に向けた取組 ・身体拘束禁止の検討及び周知
権利擁護・虐待防止に関する研修受講率	１００％（全職員実施）	園で実施する権利擁護や虐待防止に関する研修に加えて、事業団共通の虐待防止研修（ｅ-ラーニング）も実施

（４）アクションⅠ－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、対策を講じる。後半期には危険予知訓練を行い、事故防止に役立てる。同様の事故が再発しないよう、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、再発防止に取り組む。

誤与薬（特に薬の人違い）事故に関しては、対策を早急に講じるとともに、リスク事務局と支援部門長が連携することで適切に対策を実践する。また、棟会議等において『服薬支援マニュアルのわかりやすい動画』を視聴し意見交換する事で、誤与薬防止の対応を再確認できるように取り組んでいく。

さらに、高リスクの事故事例や再発防止の必要性が高い事例等に関しては、リスクマネジャー会議などで検証•討議を行うことにより、事故防止に努めていく。

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する。

リスクマネジメント全般のマニュアル改訂も必要に応じて行っていく。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
リスクマネジメント委員会	年３回	各部会の年間計画及び進行管理等
事故報告会	年５回	園内事故の検証、再発防止策の検討
緊急通報及び応急手当訓練	延４８回	利用者急病等を想定した救急通報手順の訓練を職場ごとに年４回を目途に実施
単独外出対応訓練	年３回	単独外出の発生に伴う園内及び園外の捜索訓練
リスクマネジャー会議	月１回 年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・分析の場として実施

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「個人情報保護規程」及び「情報セキュリティ対策基準」に基づき策定した園独自の取り扱い要領に則り、個人情報保護や情報セキュリティ対策に取り組

む。特に、個人情報が含まれる資料・電子記録媒体等は施錠できる場所での管理を徹底するとともに、電子データにはセキュリティ設定するなどアクセス制限を行う。

また、新規職員や異動職員を対象とした「情報セキュリティ研修」を実施するとともに、その他の職員に対してもｅーラーニング研修を活用し、職員一人一人のセキュリティ意識及び知識を向上させることで、セキュリティインシデントの防止、又はインシデント発生時の適切な対処を徹底する。

情報セキュリティ研修受講率	１００％
標的型攻撃メール訓練実施率	１００％

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、火災を想定した通報訓練、夜間におけるリアルタイム訓練等の各種訓練実施を実施する。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を実施する。

高尾警察署の協力のもと、不審者が園に侵入した時のロールプレイや、さすまたの使用方法を学ぶ不審者対応訓練を実施する。

事業団全体で行う合同防災訓練では、園の防災対策本部各班の行動や連絡体制の訓練を重点的に行っていく。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
防災訓練	毎月	総合訓練１回　エリア別訓練３回 夜間訓練１回　各棟別訓練　随時
防火管理委員会	年４回	年度計画の策定・進行管理

エ　感染症対策の実施

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、感染症の発生時対応を実施していく。

特に、新型コロナウイルス感染症とインフルエンザウイルス感染症の発生時には、『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する。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。

八王子福祉園の利用者については、重度・最重度の知的障害を抱え高齢虚弱であるリスクにも配慮し、国の知見等を踏まえ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する。具体的には、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図っていく。

また、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る。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
新型コロナウイルス対策会議	クラスター発生時適宜	経営会議メンバーを中心に実施し、感染状況の報告や保健所からの情報について確認し、対策を講じる
感染症対策委員会	年４回	ＧＬ会議メンバーを中心に実施。全国的な感染状況の周知や、感染対策の訓練や研修、予防接種等の取組の共有を図る。
保健業務担当者会	年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る

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Ⅱ－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利用者の受入れ

都立施設の使命として、民間施設では受入れの難しい、日常的に医療的ケアを必要とする方や、自傷・他傷・異食・弄便などの強度行動障害のある方など、支援困難な利用者を受け入れる。具体的には「都立障害者支援施設の利用調整に関するガイドライン」を踏まえ、「利用調整委員会」によって、透明性・公平性を確保しつつ円滑な入所を進める。

また、地域で虐待を受けた障害者について、一時保護等緊急対応の受入れ支援を行う。

＜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	47．7% （114人中53人）
	通所とも	43．5% （23人中10人）
重度、最重度利用者の割合		９９．１% （１１４人中１１３人）
70歳以上の利用者の割合		２５．４% （１１４人中29人）

イ　専門的な支援の充実

（ア）　利用者が安心して暮らすとともに、充実した日中活動や適切な社会参加ができるよう、個別支援計画を作成し、一人ひとりのリアルニーズを踏まえた質の高いサービスを提供する。

（イ）　利用者の高齢化や虚弱化に対応して、胃ろうやたんの吸引、インスリン注射、浣腸などの日常的な医療ケアを適切に実施するとともに、利用者の状態に応じた看護師と福祉職等の連携による専門的な支援を行い、安全・安心な生活を提供する。

（ウ）　医師やリハビリ専門職（理学療法士・作業療法士）のアドバイスを受けながら、利用者の機能維持に関する職員の意識を高めるとともに、生活棟職員が日常生活の中で機能維持プログラムを実践していく。

（エ）　施設コンサルテーションを活用し、強度行動障害のある利用者への専門的支援に取り組むとともに、心理職による心理的課題や精神的ストレスの軽減を視野に入れた心理活動を実施する。

＊　心理職員による利用者へのケア

（　）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）

個別面接	延353人（全113人中17人、15.0%）
行動観察	延25人

ウ　生活環境・日中活動の充実

日中活動においても、利用者の高齢化・虚弱化、強度行動障害を有する方等

の利用者それぞれのニーズに沿った活動プログラムを提供するとともに、日中活動調整会議にてプログラムの内容の見直しを行い、一層の充実を図っていく。

活動内容	プログラム
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
②趣味的な活動	陶芸・造形・音楽リトミック・音楽療法等
③穏やか系の活動	りらく１・２・スヌーズレン等
④グループに分かれた活動	グループ活動

エ　特色のある取組の充実

令和８年度より、日中活動職員・棟職員の『共働』へ向けた体制整備、検討を行う。『共働』が実現されることにより棟職員と日中活動職員が一体となって、より充実した生活介護事業を安定的に運営していく。

（２）アクションⅡ－２　高い専門性が発揮できる職員の育成

ア　ＯＪＴ推進体制の強化

園独自のステップアッププランを用いて、各職級の到達目標に応じた職責を職員自らが主体的に考え実践した内容を、ヒアリングの場で管理職と確認し業務のモチベーションとしていく仕組みを継続浸透させる。

新規職員には、一人一人に新規職員育成担当者（チューター）を配置し、業務標準の確実な習得を図る。また、チューター連絡会などを活用し、担当職員間での情報共有や連携を行いながら、チューター自身の成長を図る取組も行う。

研修統括委員会を中心として、各職歴に応じた効果的な育成方法を検討する場を設けＯＪＴを進める職場環境の構築を図る。

イ　計画的・効果的な研修の実施

事業団事務局や他機関と連携した研修（悉皆等）に取り組みつつ、園の特性や各棟の課題、研修ニーズを踏まえ、全体研修、棟内研修、オンライン研修（サポーターズ・カレッジ含む）等の園内研修を実施する。ただし、仮設地への移転を控えているため 12 月～翌年５月の期間は研修開催を避けて計画する。

新規職員を除く全職員(非常勤も含む)が「私の研修プラン(個別研修計画書)」を作成し、園内外の研修を計画的に受講することで、職務上必要とされる知識・能力の効率的な習得を図る。特に虐待等防止研修に関しては、新規職員はもちろ

んのこと、転入職員や中途採用の職員も早期に受講できる体制を整える。
　また、支援困難な利用者の支援方法等、外部専門家による定期的なスーパーバイズを受けるとともに、活用できる土台部分の醸成を図っていく。

研修内容		対象者	実施時期等
虐待等防止研修		全職員	通年
スキルアップ研修（チューター向け）		チューター	６月
スキルアップ研修（リーダー向け）		指名職員 （２級職）	適宜
全体研修	強度行動障害研修（基礎・応用） 接遇研修 利用者体験研修	全職員	適宜
	事例研究発表会	全職員	９月
各委員会 主催研修	リスクマネジメント 委員会 ・初級研修 ・危険個所把握 ・薬 ・リスクリーダー ・中堅職員対象	対象職員	５月 ６月 ７月 １０月
	保健業務担当者会 ・胃ろう ・感染症対策	対象職員	６月 １０月
	人材育成委員会 ・新任研修①（オリエンテーション） ・新任研修②（福祉制度） ・新任研修③（支援計画の立て方） ・新任研修④（振り返り） ・八王子ミーティングルーム	新任職員 全職員	４月 ９月 ３月 年８回

研修内容		対象者	実施時期
各委員会 主催研修	リハビリ担当者会 ・介助技術 ・生活機能評価	全職員	年２回
棟内研修 （オープン）	支援技術に関するもの ・精神科について ・嚥下研修 ・虐待研修 ・オムツ研修など 対人技術に関するもの ・アンガーマネジメント ・コミュニケーション	全職員	適宜
棟内研修 （クローズ）	棟の特色に合った研修 ・強度行動障害研修 ・オムツ研修 ・アンガーマネジメント ・他施設見学　　など	当該棟職員	適宜
資格認定	応急手当普及員研修	指名職員	―
	痰の吸引（不特定）研修	指名職員	―
	相談支援従事者研修	指名職員	―
サービス管理責任者研修		指名職員	―
強度行動障害支援者養成研修（基礎、実践）		指名職員	―
外部研修（民間施設視察・事業団・東社協等）		指名・希望職員	適宜
派遣研修（全国知的障害者福祉大会等）		指名・希望職員	適宜

ウ　高い専門性が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図る。

事　項	人数等
強度行動障害支援者養成研修の受講者（基礎・実践）	基礎 10 人・実践 10 人
喀痰吸引等研修の受講者（特定・不特定）	不特定（前期１人、後期１人）
応急手当普及員養成研修の受講者	３人以上
サービス管理責任者実践研修の受講者	２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８年度も引き続き受講する。コンサルテーションは、利用者支援のスキルアップだけでなく、支援を進めるうえでのマネジメントを通じての人材育成にも繋がり、チームでの支援アップにも直結する。また、当該棟の職員だけでなく、他棟職員や他職種もメンバーに加え連携して受講することにより、所属での支援から事業所としての支援に広げていくことを目指す。年度末には、職員のプレゼンスキルアップの機会を設け、ＧＬ会議メンバー等の参加による園内報告会を開催する。

作業療法士、理学療法士が施術及び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する。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する。機能維持プログラムの成果をモニタリングしながら、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ぶ。

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する。

内科、精神科以外で皮膚科、外科、眼科、歯科、耳鼻科といった個別診療科医師の確保、又は連携をして利用者の健康管理を行う。

（３）アクションⅡ－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、実習生の受入れや就職フェアへの参加、学校訪問（オンラインや資料提供も含む）や求人サイトでの募集やインスタ、スタッフブログなどSNS を通じた発信などを通じ、職員の採用につなげる。さらに、実習受入れ校

や職業能力開発センターなど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ことで、質の高い人材の確保を図る。更に、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、働きやすい環境を整備していく。

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引き続き、新規職員を対象とした「チームビルディング研修」や、それらに替わるプログラムを実施する。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する。

（４）アクションⅡ－４　セーフティネットの役割を担うための環境・体制整備

今年度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、都や事業団事務局との協議を確実に遂行していくとともに、各種関係者と密に連携を行う。また、昨年度仮設移転に係る各ＰＴ（棟再編成、環境整備、園内連携、人材支援、移転調整）を中心に検討した内容や抽出した課題について、遺漏なく対応していく。

移転準備として、仮設建物移転後の利用者再編成を見越した準備、設備・備品の移設又は整備、引っ越しの手順・手段の最終確認、現職員宿舎居住者の借上げ住宅への住み替え等、様々な課題に確実に対応していく。

現在地及び仮設建物の近隣住民に対しては、必要に応じ引き続き適切かつ丁寧な説明を行うことで、円滑な関係性を維持・構築するよう努める。

仮設建物においては現行のサービスを維持・向上できるよう努めつつ、本設建物に係る各種の検討にあたっ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、体制とするべく調整を図っていく。

（５）アクションⅡ－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

当園で培われてきた障害福祉に対する理念や重度知的障害者に対する支援技術のノウハウを伝え、将来の福祉サービスを担う人材の育成のために実習生等の受け入れを積極的に行っていく。

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等の派遣	５人	１０日	東京都福祉保健財団

事　項	実人数／延人数	内　訳
保育士・社会福祉士・介護福祉士等の実習生の受入れ	２０人／２２０人	保育士・社会福祉士・介護福祉士等の資格取得のための実習
施設見学の受入れ	１５人／３０人	教育機関、公的機関等の見学
職場体験の受入れ	５人／１０人	地元中学生の職場体験

３　施設機能の活用と地域共生の推進

（１）アクションⅢ－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、短期入所事業や通所による生活介護事業を実施する。また、自主事業として特定相談支援事業所及び一般相談支援事業所「相談支援室ポレポレ」を運営する。

医療面の相談に関しては、地域からの医師の意見書作成の要望に対応していく。

サービス内容	対象地域	利用者数
短期入所事業	都内全域	延１，４６０人
生活介護事業（通所）	八王子市内	延３，３８８人

《相談支援室ポレポレ》

特定相談支援事業	都内全域	サービス利用計画　４５ケース

事　　項	実施内容
上記事業の広報・周知	・通所生活介護事業については、利用希望者に対し利用パンフレット等で説明し、必要に応じ施設見学を行うことで利用に繋げていく。 ・短期入所事業については、利用希望者に対し短期入所のご案内パンフレット等で説明し、必要に応じて施設見学を行うことで利用に繋げていく。 ・相談支援室ポレポレについては、八王子市自立支援協議会相談支援・地域移行部会に参画し他相談支援事業所と連携を図る。

（２）アクションⅢ－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

地域ニーズを的確に把握し対応していくため、当園の相談支援事業所等も通じ、地域の関係機関と連携して在宅からの相談を受けるとともに、地域に暮らす知的障害者に、施設サービスの情報を提供していく。

また、小田野中央公園まちづくりの会に事務局として参画し、市民協働事業を通じた地域づくりを推進するなど、地域における公益的な取組を実践していく。

イ　多様な主体との連携

学校、ＮＰＯ、障害者団体、地域住民等と連携・協働して利用者の社会参加や地域社会との交流を促進する。

事　項	延人数	内　容
利用者支援ボランティア	２０人	散歩、朗読等
日中活動ボランティア	１５人	青の朗読会、楽器演奏等
特技活動ボランティア	２０人	縫製、樹木剪定等
行事ボランティア	３０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

八王子市と連携・協力し、地元地域の障害者施策等へ参画することで、地域課題に取り組んでいく。

福祉関係機関と連携し、地域福祉の推進を図る。市内障害者入所施設、地元町会、学校、ＮＰＯ、障害者団体、福祉サービス事業所、ボランティア等と連携・協働して利用者の社会参加や地域社会との交流を促進する。

内　容	実施回数・対象者・参加者数等
八王子市内障害者等入所施設連絡協議会	年２回　八王子市と市内障害者等入所施設１２施設　延べ４０人
恩方地区まちづくり懇談会	年１回　八王子市、地元町会、学校等１００人
小田野中央公園まちづくりの会事務局	年１０回　八王子市、地元住民等延べ１００人
市民センターまつり実行委員会 市民センターまつり	年４回　地域住民　延べ８０人 年１回　地域住民、利用者等　６００人

内　容	実施回数・対象者・参加者数等
盆踊り大会（町会との共催）	年１回　地元町会、地域住民、利用者等４００人
八王子福祉園祭	年１回　地域住民、福祉施設、利用者等６００人
八王子市相談支援連絡会	年２回　市内相談支援事業所３９ヶ所延べ８０人
八王子ワークセンターとの連携	年１回　八王子市、利用者、道の駅、地域関係機関等

エ　災害対策における地域との連携

園は八王子市と、災害時に、一般的な避難所では生活に支障をきたす、障害者等の「要援護者」が安心して避難生活を送ることができることを目的として、二次避難所として利用することに関して、協定を締結している。

毎年１１月に実施している地元地域の総合防災訓練に積極的に参加していく。

事　項	実施回数等	内容等
地域総合防災訓練	１回	地元地域の総合防災訓練への参加

４　運営体制の強化と経営の透明性

（１）アクションⅣ－２　魅力とやりがいにあふれ、働きやすい職場環境の実現

園の改築、仮設施設への移転に向け、令和７年度に立ち上げた５つの PT 等で、これまで職員が抱いていた疑問点の整理や情報の共有を行い、利用者支援以外にも事業所を作り上げていくというやりがいを実感できる機会に、令和８年度移転まで引き続き取り組んでいく。

また、チームビルディング研修や風通しの良い職場作りに向けての話し合い、八王子ミーティングルームなど、職員同士の横の繋がりを含めた関係性を強化する取組を行い、職員同士が気軽に相談できる職場環境を構築するなど、働きやすい職場づくりに継続して取り組んでいく。

さらに、拡大ＧＬ会議へのチーフの参加や施設見学者への対応、職員による自主的なインスタグラムの投稿などの取組を通じて、積極的に園の運営に携われる機会を提示し評価することで、職員のやりがいを育む職場作りを行っていく。

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など職場環境改善に向けた取組を行う。

（２）アクションⅣ－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

利用者支援の現場で活用が見込まれる介護テクノロジー（見守りシステム、支援記録システムなど）の積極的な導入を図り、業務負担軽減及び利用者支援の質の向上を実現していく。事業団の IT ツールを活用した、ワークフロー及び業務プロセスの自動化など、ペーパーレス、タッチレス及び更なる業務効率化を推進していく。

（３）アクションⅣ－４　経営の健全化のための財源の確保

利用率の向上を図るため、退所等による欠員は、速やかに利用調整委員会を開催し、入所予定候補利用者を決定する。

令和８年度については、仮設建物への移転を見据えて入所予定候補利用者を決定する。

簡素で効率的な施設経営を行うため、費用対効果を検証しながら業務や契約内容の見直しを随時行っていく。

冷暖房の適温設定など、利用者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っていく。

（４）アクションⅣ－５　コンプライアンスの推進と経営の透明性の確保

コンプライアンス研修を通じて、職員の倫理観の醸成に引き続き取り組み、職員一人一人のコンプライアンスの強化・向上を図る。

コンプライアンス研修受講率	１００％