立川療護園はごろもの音

Ⅰ　入所児童(者)の状況

令和８年３月３１日現在、入所利用者の現員は５０人。うち、障害支援区分６が４４人、区分５が６人。利用者の平均年齢は５７．１歳であり、７０歳以上の利用者は７人と全体の１４．０％となっている。

令和７年度に新規に入所した利用者は２人（４０代・５０代)、退所は１人（長期に渡り夜間を含めた医療的ケアが必要のため）であった。

身体障害と知的障害・精神障害（※高次脳機能障害を含む。）との重複障害の利用者は２５人と、全体の５０．０％を占める。

また、医療的ケアが必要な利用者は全体の９２．０％と非常に高い割合となっている。その内訳は、排便管理４６人、口腔内吸引１０人、発作時痙攣時の坐薬対応９人、経管栄養者８人、尿道カテーテル６人等である（※重複あり)。通院回数も、令和７年度末で計１８５１件（園内受診：１６６９件、園外通院：１８２件。なお、令和６年度実績は園内受診：８５８件、園外通院：２１８件）と例年と同様に多数に渡っており、利用者の高齢化や医療的ケアへのきめ細かな対応が求められている。

Ⅱ　事業展開の総括

第Ⅲ期中期経営計画及び令和７年度事業計画に基づき、利用者の権利擁護と安全・安心を基軸に、支援の質の向上及び地域に根ざした施設運営の推進に取り組んだ。

権利擁護の取組として、意思決定支援会議を個別支援会議と同時に開催し、利用者本人の参加を原則とした支援体制を整備した。言語的・非言語的手段による意向把握を個別支援計画に反映するとともに、虐待防止委員会、苦情解決委員会、重大事故ゼロ運動を通じて、不適切支援の未然防止と権利擁護意識の向上に取り組んだ。

リスクマネジメントについては、ヒヤリハット・アクシデント事例を毎月検証し、再発防止策の共有や職員研修を実施することで、安全管理体制の強化に努めた。感染症対策においても、委員会運営と周知を徹底し、大規模な集団感染を防止することができた。

セーフティネット機能として、最重度・医療的ケアを要する利用者の受入れを進め、短期入所・生活介護事業を通じて在宅支援のニーズに対応した一方、短期入所における待機者の発生等、受入体制の充実は今後の課題となった。

人材育成では、OJT やチューター・メンター制度、サブチーフ制を活用し、専門性向上と育成体制の強化を進めた。あわせて、地域交流や実習生・見学者の受入れを通じ、地域共生と福祉人材の育成に取り組んだ。

運営・経営面では、DX 推進や業務改善により情報共有と効率化を図ったが、物価

高騰や人件費増加の影響を受け、引き続き稼働率向上等を含めた経営改善を進めていく。

令和７年度は総じて、利用者本位の支援と地域に開かれた運営を着実に推進できた一方、人員体制及び経営面の課題を明確化した一年となった。令和８年度はこれらの課題解決に重点を置いた事業展開を行っていく。

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

入所及び通所利用者を対象に、意思決定支援を重視した支援体制の構築に取り組んだ。意思決定支援会議を個別支援会議と同時開催とし、原則として利用者本人が会議に参加する機会を確保した。意思表出が難しい利用者については、非言語サインや日常生活の様子、ご家族や関係機関と情報交換など丁寧なアセスメントを行うとともに、多職種で情報を共有しながら意向把握を行った。これにより、利用者一人一人の思いや希望を支援内容に反映できる体制とした。

イ　個別支援計画の策定

個別支援計画の策定にあたっては、利用者本人の意向を基本とし、本人同席のもと多職種によるケースカンファレンスを実施した。理学療法士や看護師、栄養士等の専門職が参画し、利用者の障害特性や生活状況を踏まえた具体的な支援内容の検討を行った。また、利用者視点の支援計画であることを確認し、内容の具体性と実効性を向上させた。

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　重要案件が細部まで伝達、浸透するための、情報伝達のしくみや方法について現状を把握し、工夫していくことが望まれる
イ　チューターをはじめ職員間のコミュニケーションを深めつつ継続的な育成によって、定着につなげているため、その成果が期待される
ウ　入所と通所それぞれの活動の充実を図っていけるよう、段階的に活動環境の整理を進めているため、支援システムの完成と実施が期待される

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）重要案件については、年間を通じて経営会議及び拡大経営会議において継続的に周知・伝達を行い、組織としての共通認識の形成を行った。また、勤怠システ

ム変更導入に伴う申請方法等について、全体のグループ会議や男性会議、女性会議等を活用し、丁寧な説明と共有を行うことで、職員の理解促進と円滑な業務移行に繋げることができた。

さらに、ビジネスチャットツールのアンケート機能を活用した意見集約を行うなど、双方向の情報共有を推進したほか、締切のある事項については「期日あり」の専用チャネルを開設し、職員が必要な情報を確実に把握できる環境を整備した。加えて、「information チャネル」を新設するなどの工夫により、情報の見落としや伝達不足の防止に繋がり、情報共有の質と確実性の向上という成果を得ることができた。

（イ）職員の困りごとや業務上の課題を早期に把握し、適切な対応に繋げるため、適宜面談を実施し、その内容については経営層を含めて共有を行った。あわせて、園長及び部門長による面談を継続的に実施することで、職員が相談しやすい環境づくりに努め、不安や課題の顕在化と解消に繋げることができた。

支援の習得状況については、基本的な支援は概ね習得できている状況である一方、利用者毎の支援の違いや関係構築に苦慮するケースも見られたことから、ペア職員による支援やチューター・メンターによるフォロー体制を整備した。これにより、個々の職員の状況に応じた支援や助言が可能となり、支援の安定化と職員の安心感向上に繋げることができた。

（ウ）入所と通所それぞれの特性に応じた支援の充実を図るため、日中活動の分離体制を確立し、活動内容や環境の整理を段階的に進めた。また、園外での活動やレクリエーション機器等の活用により、利用者ニーズを踏まえた活動プログラムの充実を図るとともに、安定した運営を継続できるよう、支援体制や人員配置の見直しに取り組んだ。

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

奇数月に苦情解決委員会を開催し、第三者委員出席のもと、利用者から寄せられた苦言や要望に対する対応状況について確認を行い、助言や指摘を受けながら改善に取り組んだ。また、園独自の取組として、苦情解決委員が直接利用者から聞き取るだけでなく、生活記録をもとに利用者の苦言や要望に繋がる内容を集計し、第三者委員からの意見・助言も踏まえた改善策の検討を実施した。検討結果についてはグループ合同会議にて周知を行い、支援内容の見直しや職員間での共通認識の形成に繋げることができた。さらに、苦情申立ての窓口である第三者委

員については、顔写真を園内に掲示し、毎月相談窓口が設けられていることを利用者へ周知した。対面での個別相談は３件にとどまったものの、相談先の可視化と選択肢の明確化を図ることができた。

例年、直接的な個別相談の希望が少ない状況を踏まえ、11 月には第三者委員の当事者団体代表を中心に、車椅子で利用可能なレストランへの外出企画を実施し、利用者同士及び第三者委員との横の繋がりを深める取組を行った。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
２人（弁護士、自立生活センター事務局長）	６回	６回

オ　利用者満足度調査の実施

あおぞら記録システムのアセスメント項目にある「本人・保護者の希望」を活用し、調査項目を精査した上で実施した。日中活動について「楽しい」と回答した利用者が多く（男性 16 人、女性 15 人）、現在の生活についても「楽しい」「概ね満足」との評価が一定数得られた。職員対応については、「困ったことを相談できる」と回答した利用者が男性 15 人、女性 19 人と多く、日常的な関係性や相談体制は概ね良好であった。一方、「外出や買い物の機会が少ない」「自由が少ない」といった意見や、身体の痛み、環境面への配慮を求める声も見られた。食事については「おいしい」との評価が多かったものの、温かさや内容に関する具体的な要望も寄せられた。

調査結果については、園運営協議会で周知を図るとともに、対策を速やかに検討し実施していく。

実施内容	実施時期
暮らし・支援全般について	１～２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や意思決定支援に基づく生活の場の設定

利用者の地域生活への移行については、本人の意思を尊重することを基本とし、個別支援計画の作成時やケースカンファレンスの場において、地域生活移行等に関する意向確認を行った。地域生活移行等意向確認担当者はサービス管理責任者が兼務し、相談支援専門員と連携しながら、利用者及び家族の意向把握と情報を共有した。

過去に地域生活移行を行った利用者については、関係機関と連携したアフターフォローを継続した。令和７年度において、地域生活移行の希望は聞かれなかっ

たものの、外部の日中活動事業所に興味を示す声があり、今後、送迎体制や人員確保等の課題を整理していく。

（ア）地域生活移行

	計　画	実　績
地域生活移行者数	【成人】　１人	【成人】　０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	１回	０回
介護施設見学	１回	０回

（３）アクション③　虐待防止の徹底

虐待防止の徹底に向け、虐待等防止委員会及び苦情解決委員会を中心に、利用者への聞き取りや生活記録の確認、園独自の自己点検シートを通じ、不適切な支援の未然防止と早期発見に取り組んだ。あわせて、リスクマネジメント委員会を中心に重大事故ゼロ運動の各項目の進捗管理により、運動を継続し権利擁護意識の向上に繋げた。

夜間の支援体制では、夜勤基本配置（４人）が安全・安定して利用者支援を継続できるよう、突発事案への初動対応・各持ち場の一時代替・横断的支援・情報集約を担う“機動的バックアップ”要員としての配置を継続した。

また、見守りカメラの運用については、プライバシーに配慮した要綱整備と説明を行い、適切な運用を進めた。これらの取組を通じ、組織全体で虐待防止に取り組む体制を強化した。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
虐待防止委員会	４回	６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
虐待防止に関する研修受講率	１００％ （全職員実施）	１００％ （全職員実施）	マルトリートメント防止研修（悉皆）

（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の「すぐやるチーム」で、毎月ヒヤリハット・アクシデントの集約を行い、各ケースの要因について分析と対応を行った。結果については、拡大経営会議や Teams などのグループウェアを活用するとともに、事故防止のための対策をリスクマネージャーから共有し、リスクの低減やアクシデントの再発防止を徹底した。また、リスクマネジメント研修を受講した職員から研修内容のフィードバックの機会を設けた。

ヒヤリハットの傾向として、職員の業務に関する確認不足や不注意など「職員要因」が多く、続いて、利用者の障害特性や生活環境など「利用者要因」、「薬に関すること」と続いた。

事　項	計　画	実施回数等	内容
リスクマネジメント委員会	１２回（適宜）	12 回（適宜）	年２回の委員会及びすぐやるチーム会議以外は拡大経営会議内で開催

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

個人情報保護及び情報セキュリティ対策の徹底に向け、関係規程やマニュアルに基づき、適正に情報を管理した。新任・異動職員を中心に研修を実施し、個人情報の取扱いや情報セキュリティに関する基本的な理解の定着に取り組んだ。また、広報資料等の外部提出時には、マスキング手順のマニュアルを作成し、徹底することや複数名による確認を行うことで、情報の漏えいを防止した。

SNS の運用については、運用ガイドラインに基づき、経営層の承認を得た上で投稿を行う体制を継続するとともに、適宜注意喚起を行い、職員の意識向上に繋げた。

ウ　災害、防犯対策の取組

防災訓練については、火災や地震等を想定した訓練を実施し、利用者及び職員が安全に行動できるよう、避難経路や初動対応の確認を行った。あわせて、備蓄品の保管場所や内容について点検を行い、災害発生時に必要な物資の確認を行った。また、安否確認サービスを活用した職員の安否確認や協力要請の訓練も実施した。

総合防災訓練では地域住民や消防署と協力した訓練を実施し、地域と連携した防災体制を構築した。

事　項	計　画	実施回数	内容・協力機関等
防災訓練等	６回	５回	夜間想定、火災・地震想定訓練・炊き出し訓練
防災部会	４回	４回	防災訓練等の企画、実施、検証

エ　感染症対策の徹底

感染症対策については、感染者数の動向や産業医の助言を参考にしながら、利用者の安全・安心が守られるよう対応を検討した。検討した内容はTeams やデジタルサイネージを活用し、標準予防策の徹底の注意喚起を行った。年間を通じて利用者２人、職員１８人が罹患したが、感染が拡大することはなかった。感染者発生時は、容易に確認ができ速やかに対応ができるように感染症マニュアルの簡易版を作成し、初動の段階で迅速に対応した。昨年度に比べ、罹患者が減少した。

事　項	計　画	実施回数	内容・協力機関等
感染症対策委員会	適宜（原則毎月２回実施）	２３回	感染予防、対策の検証

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利用者の受入れ

東京都心身障害者福祉センターから推薦される新規利用者候補について、令和７年度は２人の新規利用者の受入れを行った。

受入れにあたっては、事前の訪問面接や関係機関からの情報収集により、アセスメントを丁寧に行い、多職種による支援体制の整備と安全に配慮した環境調整に取り組んだ。

また、利用者の高齢化・重度化に伴う医療的ケアを適切に実施するため、「介護職員等によるたんの吸引等のための研修」（不特定の者対象又は特定の者対象）を受講し、有資格者を養成した。

＜参考　令和８年３月３１日現在＞

医療的ケアを必要とする利用者の割合	９２％ （５０人中４６人）

イ　専門的な支援の充実

日中活動の単位分けに伴い、本来は理学療法士２人体制での対応が必要であったが、１人欠員の状況が続いたため、入所及び通所利用者への機能訓練は隔週での実施となった。このような制約がある中でも、利用者の身体機能の維持・低下防止を目的に、あん摩マッサージ指圧師を確保するとともに、支援職員と連携し、可能な範囲でサービス提供した。

高次脳機能障害の利用者に対し、専門的な支援が可能となるよう高次脳機能障害支援養成研修（基礎研修）を２人の職員が受講した。

ウ　生活環境・日中活動の充実

利用者一人一人の障害特性や生活リズム、ニーズに応じた支援を提供するため、入所利用者と通所利用者の日中活動を分離する体制を本格的に開始した。これにより、各利用者の状態や希望に応じた活動内容の調整が可能となり、より個別性を重視した日中活動の提供に繋がった。

日中活動においては、理学療法士や支援職員が連携し、身体機能の維持や低下防止を目的としたリハビリテーション活動を中心に、ボッチャなどのスポーツ的活動、創作活動、余暇活動等を組み合わせて実施した。理学療法士が１名体制となる制約の中ではあったが、支援職員が理学療法士の助言を受けながら日常的な運動や身体を動かす機会を設け、可能な範囲で支援を継続した。

また、生活環境面では、利用者が安全・安心に日中活動へ参加できるよう、活動時間や参加人数の調整、職員配置の工夫を行った。利用者を対象に日中活動に関するアンケートを実施し、得られた意見や要望を踏まえ、活動内容や運営方法の見直しを行うなど、利用者の声を反映した環境づくりに取り組んだ。

従来の活動に加え、園芸活動やドライブ外出、近隣施設や図書館への外出など、新たな活動にも取り組み、利用者の生活に楽しみや刺激をもたらす機会を拡充した。季節行事としては夏祭りやお正月イベントなどを開催し、制作活動やレクリエーションを通じて季節感を味わいながら、利用者同士や職員との交流を深めることができた。

さらに、地域交流スペースを活用したコミュニティカフェ等に利用者が参加する機会を増やし、地域住民との交流や社会参加を促進した。これらの取組を通じて、施設内に留まらない生活の広がりを意識した日中活動の充実を図り、利用者の生活意欲やQOLの向上に繋げた。

内容	対象者	回数
リハビリテーション活動	利用者	週５回
スポーツ的活動、作業、創作的活動等	利用者	週5回
日中イベント	利用者	１０回
コミュニティカフェ	利用者・地域住民	１８回

エ　特色のある取組の充実

地域交流スペースを活用し、地域住民や学生、関係機関と協働した取組を継続的かつ安定的に実施した。コミュニティカフェ等のイベントへ利用者が参加する機会を定着させることで、地域との自然な交流や社会参加の場を創出し、利用者の生活の幅を広げることができた。

参加にあたっては、利用者一人一人の障害特性や体調に配慮し、職員が必要な支援や調整を行うことで、安心して地域と関われる環境を整えた。これらの取組は、利用者の生活意欲の向上に繋がるとともに、施設の役割や取組を地域へ発信する機会となり、地域との関係性の深化に寄与した。

（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

これまで担ってきた公的な役割を継承し続けるとともに、利用者本位のサービスの安定的な提供、安全・安心を基本とした質の高い支援技術と専門性を兼ね備えた職員を育成していくために、新任職員育成担当（チューター）を配置した。また、２人介助体制により、継続的なOJTを実施し、利用者支援技術の習得を実現した。

イ　計画的・効果的な研修の実施

利用者の障害特性や支援現場の課題を踏まえ、職員の業務習熟度や職層に応じた計画的かつ効果的な研修を実施した。新任・異動職員に対しては、OJTを基本としつつ、早期に必要な知識や支援技術を習得できるよう実践的な研修機会を設定し、安全・安心な支援に繋げた。

また、既存職員についても、介護技術や支援記録、チームビルディング等現場課題に直結し、日常生活に学びを還元できる研修を実施した。外部研修で得た知識については園内でフィードバックし、個人に留まらないスキル向上に繋げた。

これらの取組により、職員一人一人の専門性向上と支援力の底上げができ、組織全体として安定した支援提供に繋がった。

研修内容	対象者・参加人数	実施時期
新任・転入職員研修（実務研修）	新任、転入・92 人	４月１日、２日、３日、４日、５月２日
救命救急講習会	新任、転入・12 人	４月４日
虐待等防止研修	新任、転入・16 人	５月16日
アンガーマネジメント研修	新任、転入・14 人	６月25日
褥瘡ケア研修	新任、転入・14 人	７月22日
介護技術（スキルアップ研修①）	全職員・19 人	８月15日
記録の書き方研修	全職員・14 人	９月24日
フットケア研修	全職員・15 人	10月16日
口腔ケア研修	新任、転入・12 人	11月11日
転倒予防（スキルアップ研修②）	全職員・10 人	12月16日
チームビルディング研修	全職員・16 人	１月16日

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

事　項	計画	実績
喀痰吸引の資格取得者（特定・不特定）	特定５人 不特定１人	特定５人 不特定１人
高次脳機能障害支援養成研修（基礎研修）	１人	２人

エ　外部専門家、外部医師等との連携

「口腔ケア研修」では、外部の歯科医に講師として来てもらい、入所利用者をモデルとした実践形式で研修を実施し、支援スキルの向上に取り組んだ。また、「フットケア研修」についても利用者の爪の状態に合わせたケアの方法の実践にあわせて、外部専門職に依頼し、定期的に利用者の爪の施術を提供した。

（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

質の高い人材の確保と定着を図るため、養成機関からの実習生受入れや施設見学の継続的な実施を通じて、障害福祉の現場としての魅力や役割を積極的に発信した。実習や見学においては、現場職員が直接関わり、支援内容や職場の雰囲気を伝えることで、将来の人材確保に繋がる機会を作った。

新任・異動職員に対しては、チューター制度やメンターを配置することにより、定期的な面談を通じたフォロー体制を整え、早期の不安軽減と職場定着に繋げた。また、職員間のコミュニケーションを重視し、役職や職歴に関わらず意見を共有できる面談等を設けることで、働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。

２級職が主体となり課題や運営について話し合いを行うはごろもアップグレード会議や tsunagari 検討部会では、職員が主体的に課題について検討する機会とし、外部に職場環境や園の認知度を高めることに貢献した。

これらの取組により、職員が安心して働き続けられる環境の整備と、将来を見据えた人材育成・確保の基盤強化に繋がった。

イ　職員の離職防止の取組

職員の心身の負担軽減と早期の不調把握を目的として、日常的な声かけや自己申告以外での定期的な面談を通じ、経営層と現場職員が相談しやすい関係づくりに取り組んだ。特に新任・異動職員に対しては、入職後の不安や課題を早期に共有できる体制を整え、安心して業務に取り組めるよう支援した。

また、障害特性に伴う支援の難しさや業務負担に配慮し、勤務配置の調整や役割分担の見直しを行うなど、職員の状況に応じた柔軟な対応を行った。

職員の福利厚生では、あん摩マッサージ指圧師によるマッサージや職員休憩室に惣菜・軽食等を常備する社食サービスを実施し、働きやすい環境作りに取り組んだ。

（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

医療的ケアを必要とする利用者や高次脳機能障害等、支援困難性の高い利用者を継続的に受入れるため、喀痰吸引等研修や高次脳機能障害支援養成研修へ職員を積極的に受講させることにより、専門的支援が行える環境及び体制の整備を進めた。

また、医療的ケアに対応できる職員の育成や配置を進めるとともに、研修や情報共有を通じて、職員全体の支援力向上に取り組んだ。短期入所や通所事業においても、地域ニーズを踏まえた柔軟な受入れや調整を行い、在宅生活を支えるセーフティネット機能を発揮した。

（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

社会福祉士・介護福祉士・保育士の受け入れについては、計画達成を目標とした体制を整える中、養成校より学生不足によるキャンセルがあったが、それ以外は全て受け入れた。

職員が講師やファシリテーターとして研修や講義に参画するほか、見学者との意見交換の機会を設けることで、障害福祉の現場の役割ややりがいを発信した。これらの取組により、将来の福祉人材が実践的な知識と現場理解を深める機会となり、東京における福祉人材育成への貢献に繋げることができた。

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	１９７人	１６４人	１４人
教職課程の介護等体験	９０人	２０人	４人
施設見学の受入れ	１５０人	２０７人	２０７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	２人	４日	公益財団法人 総合健康推進財団
福祉人材養成機関への講師等の派遣	１人	１日	アルファ医療福祉専門学校

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

ア　短期入所事業

セーフティネット機能の一環として、緊急利用では４人の受入れや家庭状況により利用日数の延長を行った。短期入所連絡会は年６回開催し、利用時の様子や支援の共有により受入れ体勢を整えた。利用調整会議により 10 人の新規利用の受入れを行った。

イ　生活介護事業（通所）

通所では５人（1 人は医療的ケアが必要）の新規の受入れを行った。また、特別支援学校から実習生を受け入れ、卒業後の進路や通所利用に繋がるようにニーズを踏まえた柔軟な受入れや調整をし、在宅生活を支えるセーフティネット機能を発揮した。

サービス内容	対象地域	計　画	実　績
短期入所事業	都内全域	延1,５００人	延９４７人
生活介護事業（通所）	立川市・国立市・国分寺市・日野市・多摩市ほか	延3,６００人	延2,６７２人

ウ　相談支援事業

当園から地域移行支援を希望する利用者はいなかったが、過去に地域移行した利用者の計画相談支援を実施した。市内の相談支援部会や法人内相談支援連絡会により、事例検討や情報共有を行った。今年度１人の新規契約を締結した。

サービス内容	対象地域	計画	実績
特定相談支援事業	立川市、国立市、日野市、多摩市	55 人	４６人

（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

関係機関や地域住民との連携を重視した取組を継続的に実施した。地域交流スペースを活用した行事や交流の場を通じて、障害のある方と地域住民が自然に関わり合う機会を創出し、相互理解を促進した。

また、市内関係機関や地域ネットワークへの参画を通じて、地域課題や福祉ニーズの把握に取り組むとともに、施設の専門性を活かした情報共有や協力関係の構築を進めた。地区内の地域住民や関係者に対して施設の役割や取組を発信することで、障害福祉に対する理解の深化と信頼関係の醸成に繋げた。

イ　多様な主体との連携

立川市社会福祉協議会、地域福祉コーディネーターや学校と連携し、地域交流室を活用することで、関係性を深めた。

園にボランティアコーディネーターを配置し、新たなボランティアを開拓し募集の開拓に努め、外出や活動に関わるボランティアの獲得に繋がった。

ボランティア	領域	４領域	内容	生産活動、園有車外出、イベント、有料介助者
	延人員	１９８人		

ウ　地域との連携・協力関係の強化

社会福祉協議会の地域コーディネーターや学生等と連携し、地域住民の交流の場や引きこもり等の居場所作りに向けた「コミュニティカフェ」を定期的に開催した。地域交流室を地域住民に貸出し、高齢者団体による体操や地域包括支援センター主催の打ち合わせに活用した。

また、地域の祭事や防災訓練に利用者や職員が参加し、地域との関係性の構築に努めた。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
こども食堂	２回	１回	地域住民に向けた飲食などの交流の場
コミュニティカフェ	２０回	18回	各回内容を変えてのイベント
上記以外のtsunagariイベント	６回	５回	近隣住民や利用者に向けたイベントを各回内容を変えて実施

エ　災害対策における地域との連携

大規模災害発生時においても利用者の安全確保と事業継続ができるよう、地域との連携を重視した災害対策に取り組んだ。自治体や消防、地域住民と情報共有を行うとともに、災害発生時を想定した訓練や協力体制の確認を通じ、相互に支え合える関係づくりを進めた。

避難訓練や防災訓練においては、地域と連携した実施や参加を通じて、施設の立地特性や利用者の特性について理解を深める機会とした。また、平時から地域との顔の見える関係を構築することで、災害時に円滑な連携が取れるようにした。

これらの取組により、施設単独での対応に留まらず、地域と一体となった災害対策の推進に繋がり、地域における福祉施設としてのセーフティネット機能を強化することができた。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
地域防災訓練	１回	１回	近隣地区の共同防災訓練への参加
合同訓練	１回	１回	園の避難訓練への地元自治会、消防署の参加

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

介護給付費等の確実な確保を基本とし、生活介護や短期入所事業における利用促進や稼働状況の改善に向けて調整した。また、加算取得に向けた体制整備や算定要件の確認を行うとともに、利用実績や運営状況の分析を通じて、収入構造の把握と改善に取り組んだ。あわせて、支出面においても契約内容の精査を行い、コスト意識を持った運営を進めた。

生活介護の単位分けにより、収入の増加につながるとともにサービスの質を維持しながら、経営基盤の安定化と持続可能な施設運営に向けた土台づくりを進めることができた。

（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

「CareTex 東京」や「国際福祉機器展」に参加し、情報収集を行った。レクリエーション機器「TANO」や食事介助ロボット「Obi」をレンタルし、サービス向上や業務改善の検証を行った。その後、補助金を活用し「TANO」を導入し、利用者のサービス向上に寄与した。

情報共有や業務連絡においては ICT ツールを活用し、必要な情報を効率的かつ確実に伝達できる体制の構築を進めた。職員向けの情報発信手段としてデジタルサイネージを活用し、重要な周知事項や研修案内等を視覚的に分かりやすく提示することで、必要な情報の収集のしやすさと周知の効率化を行った。

これにより、現場職員が必要な情報を適切なタイミングで確認できる環境が整い、業務の円滑化に繋がった。

（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

やりがいある職場環境の実現に向け、職員の意見や状況を踏まえた職場づくりに取り組んだ。日常的なコミュニケーションを重視し、拡大経営会議や全体グループ会議、面談等を通じて職員の声を把握するとともに、職員の提案や気付きを園運営に反映できる環境づくりを進めた。

また、業務負担の軽減や働きやすさの向上を目的として、業務手順の見直しやICT ツールの活用を検討し、効率的な業務遂行と情報共有の円滑化に取り組んだ。あわせて、はごろもアップグレード会議では、チームで支え合う体制の強化に向けた研修の提案を実現し、やりがいに繋がる取組となった。

福利厚生や勤務環境への配慮、心身の不調を抱える職員への対応など、職員の状況に応じたきめ細かな支援を行い、長期的に安心して働き続けられる基盤づくりを進めた。一方で、障害特性による支援困難に起因するメンタル不調となる職員は一定数おり、随時個別面談などの対応を行い、年間を通してメンタル面のサポートを継続して行った。

（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

事業団職員として守るべきルールを順守していくため、コンプライアンス及び人権問題については、対象となる職員全員が研修とし学ぶ機会を設けた。また、懲戒処分のケースを周知するなど意識向上に取り組んだ。

コンプライアンス研修受講率	１００％