東京都千葉福祉園

Ⅰ　入所児童(者)の状況

令和８年３月３１日現在、利用者の平均年齢は６４．０歳（５０歳以上９１．６％、６５歳以上４５．５％、最高齢者８９歳)、障害支援区分５及び６の割合８２．０％となり、高齢化・障害の重度化が進んでいる。

令和７年度の退所者は死亡５人、家族引取２人の計７人となった。

Ⅱ　事業展開の総括

１　利用者本位のサービスの徹底と一人ひとりに寄り添った支援

利用者の希望する生活や課題を丁寧に把握するとともに、各職種による専門的知見から所見を得るなど、的確なアセスメントを行い、利用者ニーズの実現に向けた個別支援計画を作成した。

各職種が連携しながら、個々の状況に応じた良質なサービスの提供に努めたほか、地域移行を希望する利用者については、保護者の理解と協力を得ながら、関係機関と連携して地域生活移行に向けて取り組んだ。

２　セーフティネットとしての役割と地域ニーズへの対応

短期入所において、被虐待ケース等緊急性の高い利用者の受入れを想定し、受入れ態勢を整えた。また、福祉事務所（近隣市福祉課）や近隣の相談支援事業所等から問い合わせがあった際には、空き情報等を提供したほか、パンフレットの送付や利用案内も行った。令和７年度は、延べ１４７人の短期入所受入れを行った。

地域貢献のため、近隣の障害者支援施設利用者の歯科診療の受入れ、近隣住民への施設設備の開放、地域の福祉施設等が共同して開催する生産品の販売会への参加など、地域と利用者の交流、地域の各種活動への協力を推進した。

また、行事や利用者支援、環境整備等のボランティアを積極的に受け入れた。

３　運営体制と人材育成の強化

利用者の権利擁護を推進するため、虐待防止強化月間（１１月）を設定し、個人目標のキーワードを名札に貼付する取組みや『ドリーム＆ハッピータイム』と称して、会議や引継ぎ等の冒頭で感謝を伝え合う取組みを実施した。

また、セルフチェック、虐待防止委員会外部委員や管理職による個別面談や寮巡回、

利用者や職員の『にっこりほっと』の共有、『サンクスカード』の取組みを継続した。

さらに、新たな取組として、『KYT＋』（利用者の気持ちを読む訓練）や Speech Lock（言葉による拘束）を題材とし、拘束となりうる言葉を適切な声掛けに言い換える比較動画を作成した。

研修では、支援技術の向上と継続的に質の高いサービスを提供するため、OJT 推進体制の強化と各種研修の充実に取り組んだ。

目標達成状況の確認を行うとともに、グループリーダーや部門長、所属長からも助言を行い、新任等職員の育成に寄与したほか、職員の支援技術向上に向け、高齢化・虐待防止に関する研修をはじめ、専門研修を充実させた。

感染症対策においては、感染症専門医を交えた園の対策本部会議開催を継続し、各種最新情報を分析し、園の対策を検討した上で園内に周知した。園の感染対策方針について、適宜状況に合わせて見直しを行うとともに、BCP 研修（９月）を開催した。

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

利用者が自ら選び決定することができるよう、必要な情報を利用者が十分に理解できるよう、また、利用者が自ら選ぶ経験を積み重ねることができるよう、絵カードや写真、実物を用意して提示するなど、工夫して提供した。

自己決定や意思確認が困難な場合には、利用者のことをよく知る関係者と、本人の性格、日常生活やサービス提供場面における表情や感情、行動について情報を共有し、利用者本人の視点に立ち、推定意思・選好を確認した。

イ　個別支援計画の策定

利用者の意向は職員間で共有し、意向の実現に向けた支援計画を策定するなど、適切な個別支援計画の作成に努めた。

また、令和８年度から実施される、個別支援会議への利用者の参加に向け、『地域移行等意向確認に関する指針』の作成のほか、地域生活への移行及び施設外の日中活動系サービスの利用の意向確認について、支援職員全体へ周知した。

ウ　福祉サービス第三者評価の活用

区分	令和６年度の更なる改善が望まれる点
障害者支援施設	（ア）利用者の高齢化や障害の重度化が進む中で、職員の負担軽減を図るための取り組みを継続して実施していくことに期待したい。
短期入所	（イ）近隣市等へパンフレットを配布し、当園の診療所で歯科治療が可能な点等を PR するなど、利用率向上に向けた取組みが期待される。
共通１（障害者支援施設・短期入所）	（ウ）利用者により安心・安全及び良質なサービスを提供するためにも、さらなる看護職と支援職の連携強化を期待したい。
共通２（障害者支援施設・短期入所）	（エ）チーフを中心とした中堅層の職員育成の取り組みを成果につなげ、一層の職場の活性化を図っていくことに期待したい。

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）　職員の負担軽減を図る取組として、福祉機器（ICT 機器を含む）の新規導入の他、既存機器の拡充や効果的活用の勉強会を積極的に実施した。

また、身体中に泡を素早く塗布し、優しくなでるだけで洗身することが出来る『キヌアミケア（泡シャワー）』、支援職員の腰痛予防として、介助時の腰への負担を軽減する『ジェイパスフレアリー（アシストスーツ）』について、導入に向けたデモを実際に生活寮で実施し、両機種を新規導入した。

さらに、利用者の体調変化や事故に迅速に対応していくことを目的とし、既に導入している『眠りＳＣＡＮ』について、機器の特性や測定原理を学ぶ勉強会を開催した。

（イ）　利用率向上を目的とし、近隣市の福祉課と基幹相談支援センターへのパンフレット配布に加え、園のホームページに掲載している短期入所事業の情報を最新の内容に更新した。

また、今年度短期入所として受入れた方が利用している相談支援事業所や通所施設に対し、パンフレットの配布と事業案内を行い、新規利用に繋げることが出来た。

（ウ）　看護職と支援職が相互連携をより一層強化していくことを目的として作成した『看護職による寮訪問ガイドライン』について、運用上の課題を洗い出し、実態に即した内容に改善した。

また、今年度も園内の他部署勤務を体験する『園ナカ留学』の取組に看護職が参加し、寮の現状や利用者の状態について共有した。

さらに、看護師による寮での訪問研修の開催や各種委員会への参加を実施したことにより、一体感を高めた。

（エ）　人材育成、重大事故の防止、寮運営・支援の標準化をテーマに、チーフミーティング（7月、9月、１１月、1月、3月）を継続した。

チーフミーティングは、支援部門長が関与し、助言・指導を行った。

各寮で生じている課題や取組みを共有し、人材育成と組織強化に繋がる具体的な取組みを検討した。

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

第三者委員による苦情相談受付及び苦情解決委員会は年４回（６月、９月、１２月、３月）実施した。園職員による月２回の利用者苦情相談は、年２４回中２４回（月２回）実施した。第三者委員から助言を仰ぎ、園内相談の充実に取り組んだ。苦情相談については、日常の出来事を話す方がほとんどであったが、ご意見を支援サービスに反映するよう努めた。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
４人 （弁護士、近隣ＮＰＯ法人代表、近隣自治会役員）	４　回	４　回

オ　利用者満足度調査の実施

『日中活動』について、利用者満足度調査を実施した。

調査結果として、寮で提供している『寮プログラム』、訓練センターや農園で提供している『一日科』、訓練センター大運動療法室で提供している『ＪＯＹプログラム』『クラブ活動』等のセンタープログラムについて、多くの利用者が「楽しい」と答えており、日常生活における日中活動の重要性と、利用者の日中活動に対する満足度の高さを把握することが出来た。

また、ご家族等からのアンケート結果においても、利用者の状況に合った楽しいプログラムの提供に対する感謝の言葉や、季節を感じられる装飾や行事等の必要性、健康維持に繋がる活動の継続等についてご意見をいただくことが出来た。

実施内容	実施時期
＜テーマ＞ 　日中活動について ＜実施内容と目的＞ 　寮プログラムやセンタープログラムの提供について、活動の内容や頻度等を調査し、利用者のＡＤＬの低下防止・維持、生活の質の向上に資するとともに、利用者と保護者の声を聴き、更なるサービスの充実を図る。	１０月から １２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

地域生活移行等について、利用者と保護者等の意向確認を適切に行い、それぞれの意向を個別支援計画に反映し、移行に向けた支援を適切かつ計画的に進めていくため、『地域移行等意向確認に関する指針』を作成し、全体に周知した。

また、実施機関とも連携し、グループホーム等の情報収集に取り組んだが、利用者の意向や特性等に合う場所を見つけることが難しく、グループホーム等と介護施設の見学は実施できなかった。

しかし、障害者支援施設については、利用者の意向に合った施設を見つけることができ、施設見学を実施し、施設移行に向けた取組を進めた。

（ア）地域生活移行

	計　画	実　績
自活訓練事業等実施者数	【成人】　０人	【成人】　０人
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	４回（延４人、実４人）	１回（延２人、実２人）
介護施設見学	４回（延４人、実４人）	０回（延０人、実０人）

（３）アクション③　虐待防止の徹底

ア　セルフチェック（２回目）の評価と全職員アンケート結果を踏まえた意見交換会を併せて部門会議で報告し、支援部門以外の部署については運営会議にて共有した。

イ　支援に関するロールプレイの新たな取り組みとして、支援の振り返りと質の向上を目的に『Speech lock』（言葉による拘束）に関するパワーポイント動画を作成した。解説と併せて Speech lock に相当する言葉がけとそれを言い換えた言葉との比較動画を盛り込んでおり、作成にあたっては、虐待防止委員がナレーションと実演を行った。

ウ　２級職を中心に、各寮で起こり得るリスクについて課題を選定し KYT トレーニングを実施した。各寮の取組内容についてはリスクマネジメント委員会で共有した。

エ　『KYT＋』（利用者の気持ちを読む訓練）を完成させ、各部署に冊子を配布するとともに、寮会議等で個人ワークやグループワークに取り組んだ。
利用者の気持ちや対応方法について多くの意見が交わされ、利用者だけではなく、職員の立場や気持ち、支援方法の共有につながった。

オ　チーフミーティングでは、虐待をさせないためのプロセス資料を参考に、寮毎の課題と具体的な取り組みを報告した。
　また、当園で起きた過去の虐待事案に共通するメカニズムを共有し、虐待の芽の段階で防止することの重要性を確認した上で、セルフチェックがより有効に機能するよう、次年度に向けて実施方法を検討し、前・後期に分けて実施する方法から中間評価方式に変え、１年を通して対策を講じて評価に繋げる仕組みに変更し
た。プロセス資料は「課題改善考察シート」として、セルフチェックを実施する上で、課題の確認や具体的な対策を考える際の参考資料とした。

カ　１１月に虐待防止強化月間として、『個人目標のキーワードを名札に貼付する』取組と『ドリーム＆ハッピータイム』と称して、会議や引継ぎ等の冒頭で感謝を伝え合う取組を実施した。感謝を伝え合う取り組みのアンケートでは前向きな意見が多くあり、併せて確認したサンクスカードの取り組みも浸透していることが確認できた。

キ　虐待防止委員会外部委員や管理職による個別面談と寮巡回を継続して行い、職員からの要望のほか、状況をキャッチして必要と思われるときに個別の面談を随時行った。
　また、身体拘束の適正化の取組では、定期巡回による助言・指導のほか、支援職員の共通理解と障害特性の理解から支援の工夫を積み重ね、目標に向けた地道な努力によって時間の短縮と解除に繋がった。

ク　２級職員を対象にした虐待防止研修では、事業団が求める役割や職責を自覚し、立場を踏まえたうえで虐待を防ぐ方法をグループで討議した。身体拘束の研修では、拘束帯の体験のほか、身体拘束等の適正化指針（ガイドライン）をテキストに使い、理念等を確認したほか、身体拘束に頼らない支援について意見交換を行った。

　また、令和６年度に、支援の難しい利用者に対してモニタリングが正しく行えていない、長年支援してきた支援以外の支援方法を学習する場が用意されていない等の課題に対応するため、様々な障害特性のある方の支援にも応用して活用することができる強度行動障害支援者養成研修の受講を開始した。令和７年度も、引き続き、支援の難しい方への適切な対応方法の参考として、強度行動障害支援者養成研修の受講を進め、基礎研修９人、実践研修５人が受講し、各部署において学びを共有した。

ケ　年４回定例（６月、９月、１月、３月）で開催する虐待防止委員会の他に、不適切支援に関する報告があった場合などは、コアメンバーによる臨時の委員会を開催している。必要に応じて外部委員の弁護士から助言を仰ぎ、事案の検証と再発防止のための改善策を周知した。

コ　１４寮中１１寮が夜間は１人だけの勤務となるため、夜間に利用者の健康状態が急変し、救急要請が必要となった場合などの緊急時に、夜間２人体制を確保している重度高齢者寮に応援を要請し、寮内の安全を確保した。

寮内の安全が確保されたことで、職員の安心や不適切支援の防止に繋がったほか、保護者等への連絡や通院準備を確実に行うことができた。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会	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）	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④　リスク管理の推進

ア　リスクマネジメントの徹底

（ア）　ヒヤリ・ハット事例等について、発生状況・内容等の分析に取り組ん

だ。事例等は、部門会議や運営会議、園内の情報通信ネットワーク（園内LAN）を活用して、園全体で共有すると共に、注意喚起を行った。

（イ）　『与薬支援マニュアルの順守』では、強化月間（５月、９月）を設定し、薬の準備に重点を置いたマニュアルの読み合わせとロールプレイングを実施し、処方内容の変更があった場合や臨時薬が出た場合の周知方法等の手順についても確認した。

また、マニュアル活用状況の確認（８月、２月）として、指定職員が与薬手順等の確認を行い、課題等をチーフと共有した。

さらに、与薬事故は手順を順守出来ていない状況で発生していることから、所管 GL による手順の確認も併せて実施した。与薬支援に関わる動作確認を反復して実施し、事故防止に努めた。

（ウ）　『個人情報マニュアルの適正な取り扱い』では、チェックリストによる点検（７月、１月）を実施した。改善要項目があった場合には、リスクマネジメント委員による訪問確認を行い、改善に向けた取組を確認するとともに、一か月以内に改善状況を確認することとしているが、各寮ともマニュアル通りの取り扱いを徹底していることが確認された。

（エ）　事象別リスクマネジメントの取組として、危険予知トレーニングを全寮で実施し、支援に潜む危険を事前に察知していく体制づくりに取り組んだ。

また、カスタマーハラスメント対応研修を開催し、ハラスメント防止の意識を醸成した。

事　項	計　画	実施回数等	内容
リスクマネジメント委員会	年４回 随時	年４回 随時	ヒヤリ・ハット、事故事例の収集分析や再発防止策の検討。事故防止に向けた各取組の状況確認等
救急救命講習会	年２回	年３回	ＡＥＤ／止血法（医師・看護師２回、消防１回）
交通安全講習	年１回	年１回	運転マナー、交通法規遵守等（警察署）

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「園の個人情報管理等マニュアル」に基づき、園内パソコンの一元管理を

徹底し、個人情報の漏えいに対し、ＵＳＢ接続制限など、記録媒体の複写・書き出しができないよう物理的に対応した。

ウ　災害、防犯対策の取組

大規模災害発生時の利用者・職員の生命及び安全確保と施設機能の維持のため、『千葉福祉園事業継続計画及び対応マニュアル（BCP）（震災用）』に基づき、備蓄食品受領訓練、備蓄食料炊き出し訓練等を実施した。

自衛消防隊の訓練は、隊員となっている公舎利用職員全員が集合する形で実施した。管理監督職を中心に総合防災訓練（１１月）に向けた具体的な動きの確認や改善策等を検討した。

また、事業団合同防災訓練（１月）に併せてトランシーバーによる園内情報伝達訓練、夜間の地震発生を想定して、災害対策本部及び自衛消防隊を中心にした本部設置訓練、救護訓練、情報伝達訓練を行った。

不審者への初動対応として、疑わしい人物へ挨拶等の声掛けにより早期発見に努め、明らかに不審者として特定できる場合は、利用者の生命・安全を第一に考え、速やかに他職員への協力要請や管理グループ等へ連絡する等、情報周知・共有、迅速に対応できる体制の強化を図った。

エ　感染症対策の徹底

日頃から、新型コロナウイルスやインフルエンザ、ノロウイルスなどの感染症や食中毒の防止に向け、予防対策の徹底や利用者や職員等の健康状態の把握、共有を行うとともに、園の感染症対策本部において各種最新情報を分析し、園の対策を検討した。

また、これまでの経験やノウハウを踏まえ、適切な利用者支援等事業継続が図られるよう、５類移行後の感染対策方針について、適宜状況に合わせて見直しを行い、園内に周知した。

感染症発生時には、利用者サービスや施設運営が継続できるよう、『感染症発生時における業務継続計画及び対応マニュアル（BCP）（感染用）』に基づき、必要な感染対策を取りながら、感染状況に応じた取組を進めた。

事　項	計　画	実施回数	内容・協力機関など
感染症対策会議	年４回	年４回	園内の感染状況の確認、感染予防対策、感染を想定した対応等の検討

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

利用者の高齢化、建物の老朽化等を踏まえ、寮の再編成等を行うため、平成２７年８月から新規の受入れを停止している。

短期入所事業においては、主に利用歴のある方への利用促進にむけた取組を実施し、年間延べ１４７人を受け入れた。

＜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	７．７％ （１６８人中１３人）

イ　専門的な支援の充実

心理療法では個別療法を継続し、寮からの相談に応じ、個別観察、児童寮へのコンサルティングを実施した。

理学療法では、個別療法に加え、車椅子の整備や購入の際の助言、補装具に関する提案を行い、安全の確保と利用者・介助者双方の負担軽減に努めた。

言語聴覚療法では個別療法に加え、昼食時に寮を巡回（食事場面の観察・嚥下時の頸部聴診、呼吸音聴診）し、食事形態や嚥下状態、食環境について評価、指導・助言を行った。利用者の状況に応じて、歯科衛生士や栄養士とも連携し、各専門職の視点から指導・助言を行った。また、寮からの嚥下に関する相談に随時対応した。

心理療法と言語聴覚療法の個別療法では、スヌーズレンを取り入れており、療法中に提供するほか、スヌーズレン室の開放日を設け、療法対象以外の利用者及び職員も体験できる機会を設け、日中活動の提供に寄与した。

＊　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）

項　目	計　画	実　績
個別療法実施人数	延５５０人 （全１６８人中１６人９．５%）	延３８１人 （全１６８人中１６人９．５%）

＊理学療法士による療法サービス

項　目	計　画	実　績
個別療法実施人数	延１，０００人	延９０２人

＊言語聴覚士による療法サービス

項　目	計　画	実　績
個別療法実施人数	延８００人	延1,２８６人

ウ　生活環境・日中活動の充実

（ア）　寮プログラムは、寮プログラム年間計画により、健康の維持増進・嚥下機能低下予防・認知機能低下予防等への効果を意識した活動を取り入れ、チェックシートにより、寮及び活動支援グループで実施状況を確認するとともに、利用者の状態に合わせ、各療法士より助言を受けサービスを充実させた。また、活動支援グループ職員による寮訪問を実施し、寮プログラム提供状況の確認と助言、日中活動会議で共有した。

（イ）　屋内科、屋外科での活動提供を継続した。利用者のＡＤＬの低下に伴い、送迎付添が必要な利用者については、各寮と協力し送迎体制を整え対応した。

また、活動支援グループ職員によるメイン道路の見守りを実施し安全に配慮したほか、雨天時には、公用車による送迎も行い、事故防止に取組んだ。

屋外科（農園）では、農作物の収穫体験会（６月、１１月）を開催した。熱中症対策として、公用車での送迎、収穫場所へのテント設置、収穫後の水分補給等、安全に留意し提供した。

（ウ）　ボランティアの協力を得て、年間予定表通りにクラブ活動を実施した。

（エ）　感染症対策により感染を見合わせていた『集合的プログラム』を再開した。ボランティアによるフラダンスや近隣高等学校生徒による吹奏楽を提供し、多くの利用者が歌や踊りを楽しんだ。

（オ）　ＪＯＹプログラムでは、みんなでＪＯＹ（標準版・重度寮版）等、利用者の状態に合わせたメニューを準備、わーくＪＯＹでは、季節に合わせた創作活動（情緒的活動）を提供、カラオケＪＯＹでは、音楽療法コンテンツとプロジェクターを活用し、大きなスクリーンを見ながら、利用者が好きな歌を歌う機会を提供した。

日中活動	寮プログラム（各寮で提供）		創作的活動、生産的活動、高齢者体操、環境美化活動、季節行事、外出等　平日
	センター プログラム	①一日科 （屋外科・屋内科） ②クラブ活動 ③集合的プログラム ④わーくＪＯＹ ⑤カラオケＪＯＹ ⑥みんなでＪＯＹ	①平日 ②音楽（年３回）民謡（年２回） スポレク（年３回）ビデオ（０回） ビデオクラブは、他クラブの実施が難しい場合の代替とした。 ③年１回 ④月３回 ⑤月３回 ⑥月３回
		⑦療法サービス	心理療法、理学療法、言語聴覚療法

エ　特色のある取組の充実

地域との繋がりを大切にし、ボランティアの受入れや地域行事への参加を継続・拡充した。(間接的に)利用者が地域の一員として活動する機会を設け、利用者と当園の活動を地域の方々に広く知っていただくことに繋げた。

地域の社会福祉協議会が主催する『地域福祉フェスタ』や千葉県知的障害者福祉協会が主催する『手をつなぐ作品展』に参加し、地域の福祉施設やNPO法人等と協同し、日中活動で利用者が制作した作品や農産物を販売した。

また、地域の図書館のギャラリーを借り、利用者が制作した作品の展示会を開催した。

（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

チューター制度の活用により、利用者支援技術を新任職員や若手職員に継承した。また、各種委員会への参画等により、主体的に園運営に関わる機会を設け、サービスの中核を担う職員の育成に取り組んだ。

新任職員とチューターがそれぞれ達成度をチェックし、前期・後期の振り返りを行った。あわせて、グループリーダーや部門長、所属長からも助言を行い、新任職員の育成に寄与した。

中堅職員に対しては、園運営に主体的に関わる機会として、個人情報管理や与薬支援のマニュアル定期確認、各寮における危険予知トレーニングの進

行などの場を設けた。チーフや上司と連携を図りながら、課題への対応に取り組んだ。

イ　計画的・効果的な研修の実施

園の課題を踏まえた、職層別研修や目的別研修を計画・実施した。正規職員に限らず全ての職員に研修機会を確保し、利用者支援技術の向上と共有に努めた。

研修内容	対象者	実施時期（または回数）
新任研修（スキル伝承を含む。）	新任・転入職員他	４月
救急救命研修	全職員	年３回
介護技術研修	新任・転入職員他	５月
ＯＪＴ研修	新任・転入職員他	６月、２月
コミュニケーション研修（接遇を含む）	全職員	年１回
スーパーバイズ研修 （ハラスメント防止研修）	全職員	年１回
認知症研修	全職員	年１回
感染症研修（BCP）	全職員	年１回
事例研究発表会	事例発表寮	年１回
交通安全講習会	全職員	年１回
薬の基礎知識研修	全職員	年１回
福祉セミナー	全職員、他施設職員等	年１回
メンタルヘルスセミナー	全職員	年１回
虐待防止研修（職層別）	全職員	年２回
転倒予防セミナー	全職員	年１回
リーダー研修	全寮チーフ	年１回
施設派遣研修	全職員	年１回
園内体験研修「園ナカ留学」	全職員	６月から２月
オンライン研修 （サポーターズカレッジ）	全職員	通年
チューター制度	新任・転入職員	通年
自主研修の奨励（ＳＤＳ）	全職員	随時

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

（ア）　質の高い利用者支援、サービスの提供を図るため専門研修を充実し、職員の支援技術向上や知識習得に取り組んだ。各種研修では、参加者が

主体的に学ぶことができるよう、グループワークを多く取り入れた。

（イ）　『園ナカ留学』の実施を継続した。大規模施設という特性を生かし、所属寮以外での勤務を体験することで、他寮での支援方法や取組みを知り、優れた例を所属寮に持ち帰ることで、より良い支援方法の検討や支援技術向上に繋がった。

（ウ）　多様なハラスメントへの理解と防止に向けた研修を開催した。

また、風通しの良い職場づくりが質の高い職員の育成とハラスメント防止にも繋がることから、コミュニケーション研修も継続して開催した。

（エ）　利用者の薬の配薬業務を提携している株式会社 千葉薬品と調整し、専門的な知識と知見を活かした『薬の基礎知識研修』を開催した。

（オ）　支援の難しい方への適切な対応方法の参考として、強度行動障害支援者養成研修を受講した。受講後は、受講内容を各寮で共有し、支援に反映させた。

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１０人 実践７人	基礎９人 実践５人

エ　外部専門家、外部医師等との連携

虐待防止委員会・苦情解決委員会の外部委員として弁護士を登用し、訪問日に合わせて職員の相談窓口を開設した。相談者がいない場合は寮巡回とし、助言を仰ぎ支援に活かした。

また、利用者の高齢化・障害の重度化に対応できる人材の育成のため、専門医等の研修講師への招聘、寮への訪問診療などを通して、外部専門家、外部医師等との連携を行った。

（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

事業団事務局で実施した人材確保委員会に参加したほか、学校訪問や実習生担当教員が来園した際に PR 活動を行ったほか、施設見学希望者があった際には積極的に見学会を実施し、見学者が若手職員と話ができる時間をつくった。見学時には、若手職員が出演した園の紹介動画を紹介し、魅力の発信に努めた。

また、県内の介護系専門学校等への訪問や資料を送付し、介護系専門学校の実習生を４人受け入れた。

さらに、外国人雇用について、外国人を雇用している県内の施設を視察した。事務局担当職員と連携し、特定技能を有する外国人の雇用について、登録支援

機関からの説明を聞く機会を設けたほか、商談専門展示会（CareTEX）を視察し、特定技能に関する情報収集を行った。

人材定着を図るため、昨年度に引き続き、介護機器の導入による介護負担の軽減、心理的安全性のある寮づくり、サンクスカードの活用、コミュニケーションの活性化を目的としたロールプレイの実施、チューター制度を活用した OJT など、職場の相談しやすい雰囲気づくりに取り組んだ。

また、部署を超えた横の繋がりを作ることを目的として、OJT 意見交換会も開催した。

イ　職員の離職防止の取組

離職防止の観点から、「報告」、「連絡」、「相談」を基本として、職員間のコミュニケーションを活性化し、風通しが良く、働きやすい職場づくりに取り組んだ。

（ア）　国際福祉機器展視察を行い、事故防止や介護負担の軽減、質の高い利用者支援に繋がる介護機器（用具等）の導入について検討した。

（イ）　自己申告のほか、職員からの相談に対して都度対応した。グループリーダーは寮巡回の際に積極的に声掛けを行い、状況把握に努めた。

また、委員会など組織運営に携われる機会から自信をつけ、やりがいに繋げるようにした。

部門会議等で日頃の感謝や労いの気持ちが重要であること、『サンクスカード』や『にっこりほっと』を活用しながら、ポジティブな言葉がけを意識することを確認した。

（ウ）　臨床心理士によるメンタルヘルス講習会や、業者委託によりストレスチェックを実施した。

（エ）　月１回、安全衛生委員会を開催し、安全衛生に関する協議の場を継続して設け、委員による巡回点検を実施した。寮巡回の際には、産業医面談も実施し、相談しやすい環境づくりを行った。

（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

在宅で生活する利用者及びその家族を支えるセーフティネットとして、短期入所事業を継続的に実施した。介護者の休養や緊急時の受入れに対応し、利用者が安心して過ごせる環境を整えた。関係機関等と連携しながら、状況に応じた柔軟な受け入れを行い、地域における支援体制の中で、一定の役割を果たすことができた。

（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

年間受入れ予定表に沿い、実習生の受入を行った。宿泊実習となるため、宿舎の整備及び配属寮と連携し、実習生が安心して意欲的に実習に取り組めるよう丁寧な指導育成を進めた。

また、将来を見据えた新たな取組として、介護系専門学校の実習生受入れを継続した。保育実習受入れ予定である近隣地域の養成校の施設見学を実施した。

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	372 人	２１４人	２０人
介護体験の実習生の受入れ	48 人	５８人	４人
高校生ボランティア体験	１０人	８人	８人
施設見学	２０人	４５人	４５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	２日	公益財団法人　総合健康推進財団 東京都サービス管理責任者等研修事務局
福祉人材養成機関への講師等の派遣	０人	０日	

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

一時的な家族のニーズに応える他、被虐待ケース等緊急性の高い利用者の受入れを想定し、受入れ体制を整えた。

また、近隣の福祉事務所や相談支援事業所等にパンフレットの送付や利用案内を行う等、情報発信を行い、リピーター利用だけではなく、新規利用にも繋がった。

サービス内容	対象地域	計　画	実　績
短期入所事業	都内全域・袖ケ浦市・木更津市・君津市・富津市・市原市	延４３８人	延１４７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

高齢化・障害の重度化の進行などの利用者の状況変化に応じた支援技術の向上と地域貢献の一環として、近隣福祉施設及び地域住民も参加できる『福祉セミナー』と『転倒予防セミナー』を開催した。

袖ケ浦市の介護認定審査会に委員として出席した。

袖ケ浦市地域総合支援協議会に委員として出席した。

東京都の依頼を受け、サービス管理責任者養成研修のファシリテーターとして参加した。

イ　多様な主体との連携

クラブ活動及び環境整備ボランティアを受入れた。環境整備では、近隣企業による園内除草作業、クラブ活動では、各ボランティア団体主体の活動（民謡クラブ、スポーツレクリエーションクラブ、音楽クラブ）を継続した。

また、近隣小学校が取り組んでいる資源回収の協力等、利用者が社会参加できる機会の提供も継続した。

地域の福祉施設等が共働して開催するイベントへ参加し、当園の活動を発信すると共に日中活動の作品販売も行った。

事　項	計　画	実　績	内容・協力機関等
ボランティアとの連携	延１００人	延２１８人	環境整備・行事参加・利用者支援・日中活動支援・クラブ活動
NPO 法人等との連携	延７０人	延２３人	見学会・イベント参加 外部サービスの活用・受託作業 等

ウ　地域との連携・協力関係の強化

（ア）　近隣福祉施設からの要望に応じて、歯科診療の受入れを継続した。

また、自治会等への物品の貸出し、福祉セミナーの案内、園まつりの一

般開放を行った。

（イ）　地域の方々や利用者・保護者が桜を愛でながらゆっくりと過ごせる場の提供として、桜の開花時期に合わせ、『さくらうぃーくりー』を開催し、当園の桜並木を地域へも開放した。

（ウ）　地域の福祉施設等が共働して開催する地域福祉フェスタ、手をつなぐ作品展への参加、おかのうえ図書館作品の開催により、地域の方々に利用者の活動を発信した。

（エ）　地域の連絡協議等にも参加し、情報交換を行った。

内　容	対象者・実施回数・参加者数等
地域の行事への参加	地域福祉フェスタ・手をつなぐ作品展等
展覧会への出品	長浦おかのうえ図書館作品展等
行事の招待、行事備品の貸出し	近隣施設・自治会・ＰＴＡ等
歯科診療の受入れ	近隣福祉施設
福祉セミナー・研修などへの受入れ	ボランティア団体・福祉施設関係者
袖ケ浦市地域総合支援協議会	年１５回
袖ケ浦市介護認定審査会	月１回
君津圏域障害者グループホーム等連絡協議会	君津圏域福祉施設関係者　年３回
地域連携会議	福祉行政関係、関係企業、就労系事業所、特別支援学校、福祉施設関係者他　年２回
障害者雇用連絡会議	君津圏域福祉施設関係者　年１回
グランド・大運動療法室等貸出し	近隣福祉施設・スポーツ団体等
桜を愛でる会・園まつり	近隣住民・福祉施設関係者

エ　災害対策における地域との連携

自衛消防隊の訓練（６月、１１月）は、袖ケ浦市消防署職員立ち合いのもとに実施した。訓練後に、消防署職員より講評をいただき、総合防災訓練に向け、改善に取り組んだ。

不審者対応訓練（２月）では、施設所在地を管轄する木更津警察署の協力を得て、さすまた・防犯ブザーの実技講習のほか、園内に不審者が出没した際の情報周知及び共有、迅速に対応できる体制を強化した

今年度より中野特別支援学校しいの木分教室との防災協定を締結した。

事　項	計　画	実施回数等	内容・協力機関等
総合防災訓練	年２回	年２回	避難訓練、消火訓練（消防署）、給水・炊き出し訓練
ブロック・寮別訓練	月１回	月１回	避難訓練、消火訓練
不審者対応訓練	年１回	年１回	木更津警察生活安全課による、不審者への対応、応対・連絡・通報・避難等

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

大量消費物品（給食材料やおむつ等介護用品、日々大量消費する物品）の一括購入による経費の削減や電気・コピー使用量・紙購入量の見える化、「５つのレス」についての周知等による注意喚起を行った。

特に給食材料については、質を落とさずに提供しつつ、調理食数の適正化やより安価な材料への転換などを行い、前年度比 10,000 千円の経費削減に成功している。

また、大型物品の購入希望、生活寮の改修要望について、各寮に意見調査を実施し、結果を所管 GL と共有した。必要性を十分に精査したうえで、管理部門への依頼を行った。

修繕については、Teams を利用してＧＬが他寮も含めて修繕希望を共有できる環境を整え、結果、複数の目で必要性の有無を判断できるようになり、無駄な修繕を減らすことに成功した。

（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

サービスの向上と職員の負担軽減を目的として、『キヌアミケア（泡シャワー）』（２寮２台）と『ジェイパスフレアリー（アシストスーツ）』（１寮２台）を新規導入した。

既に導入している『眠り SCAN』は、昨年度令和６年度（３月末時点）から１７台増設（１４寮７５台）、転倒防止を目的とした『シルエット型見守りセンサー』、誤嚥防止を目的とした『とろみ自動調理サーバー機』については、（必要台数の導入が完了したため）追加導入はせず、利用者の体調変化への迅速な対応や事故の未然防止のため、引き続き機器の機能を最大限に活用した。

また、『あおぞら』の運用について、令和８年度より、個別支援計画を『あおぞ

ら』で作成していくにあたり、園として統一した作成を行うため、必須項目や入力方法について、マニュアルを作成し、部門会議等で共有した。

（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

ア　管理監督職は、職員からの要望のほか、職員個々の置かれている状況をキャッチして、必要と思われるときに個別の面談を随時行っている。

イ　虐待防止の取組の一つとして、『ドリーム＆ハッピータイム』と称して、会議や引継ぎ等の冒頭で感謝を伝え合った。取組後のアンケートでは前向きな意見が多くあり、併せて確認した『サンクスカード』の取組も浸透していることが分かった。各取組が、風通しの良い職場づくりの一助となっていることが確認できた。

ウ　全職員にストレスチェックを実施したほか、こころとからだの元気プラザから臨床心理士を講師として、『セルフケアとアンガーマネジメント』をテーマにメンタルヘルスセミナーを開催した。（１月）

エ　月１回、安全衛生委員会を開催し、安全衛生に関する協議の場を継続して設け、委員による巡回点検を実施した。寮巡回の際には、産業医面談を実施し、相談しやすい環境づくりに努めた。

オ　チーフミーティングでは、『チーフ業務等ガイドライン』の更新のほか、入浴支援、夜勤体制、各種様式や間接業務などの課題について検討した。

　また、新任職員や中途採用職員を対象にした業務チェック表の作成、セルフチェック実施方法の見直し、チームワークに関する課題の共有など活発に意見交換を行った。

（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

　コンプライアンス推進月間におけるチェックリストの実施及び懲戒処分の代表例の提示、コンプライアンス推進ツール(ポスター）の配布と掲示等により、個人情報保護に関する職員各自の意識を高めた。

コンプライアンス研修受講率	１００％