東京都東村山福祉園

Ⅰ　施設概要

所在地	東京都東村山市萩山町１－３５－１

事業種別			定　員
指定管理事業	第１種社会福祉事業	福祉型障害児入所施設	８０人
	第２種社会福祉事業	短期入所事業	１０人
	公益事業	日中一時支援事業	５人
自主事業	第２種社会福祉事業	特定相談支援事業	―
		障害児相談支援事業	―

Ⅱ　令和8年度の運営方針

児童の人権を守り、安全安心な生活を確保することを基本に、園全体での協業・協力体制を一層緊密にとり、園全体が一体となって、利用者への支援の一層の充実、安心・信頼・満足のサービス提供に取り組んでいく。

小集団化された、１０ユニット体制での支援により、きめ細かなサービス提供を行い児童に寄り添いながら、個々の成長に伴う様々な課題に対し解決・改善に向け取り組んでいく。さらに、これまで培ってきた専門性を強化し、強度行動障害のある児童に対しての支援に尽力していく。

１　重度・最重度知的障害児の確実な受入れ

東村山福祉園が担っている公的役割を踏まえて、東京都全域を対象に、被虐待、強度の行動障害、医療的ケアの必要な重度・最重度知的障害児の施設入所を積極的に受け入れていく。また、短期入所についても、短期入所利用の希望に応えられるよう待機利用者の削減に努めるなど、地域支援の充実に繋げていく。さらに、東京都からの一時保護委託は空床等も最大限活用し、確実に受け入れることで東京の福祉のセーフティネットの役割を担っていく。

２　強度行動障害に対する専門的な支援

強度行動障害に対するエキスパート職員の計画的な養成を進めるとともに、福祉職と専門職（医師・看護師・心理職等）が連携し、障害特性に応じた専門的な支援を提供し、行動障害の軽減に取り組む。また、専門家のスーパーバイズを受け、更なる支援技術の向上に取り組む。さらに児童発達支援管理責任者を中心に支援調整

会議を活用して、施設全体で行動障害の軽減に取り組む。

３　地域生活移行・障害者サービス移行への取組強化

１８歳で円滑に障害者サービスへ移行できるよう、長期的な視点で計画的に移行支援に取り組む。移行支援担当を中心に、家族や、特別支援学校、実施機関、児童相談所等の関係機関と連携を図りながら、グループホーム等への移行や家族再統合に向けた支援を行う。

４　生活環境設備の活用

児童の充実した暮らしづくりを目的として、児童の QOL 向上を図り児童の個性を大切にしながら、楽しく安心して過ごすことができるよう、建物の設備等を最大限活用していく。

５　地域支援の充実

地域で生活している重度最重度の知的障害がある児童及び成人への支援として、短期入所事業、日中一時支援事業、相談支援事業を展開し、これまで培ってきた専門性を活かして、地域生活を継続していけるよう支えていく。短期入所事業では、高い利用率を維持しつつ公平な利用を確保し、利用ニーズに的確に対応していく。

Ⅲ　実施計画

全ての入所児童が重度・最重度の知的障害児であり、そのうち、７割強の児童は重度の自閉症やてんかんを有している。児童の大半が医療との連携が必要であり、児童一人当たり月平均３回程度医療機関を受診している。加えて、４割弱の児童は、強度行動障害を有しており、その他の児童も一定の行動障害を有するなど、他の施設では受入れが難しい児童が入所している。

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

言葉での意思伝達が難しい児童に対しても、マカトンサインや絵カード等を活用し、意思決定を促していくよう努めていく。

イ　個別支援計画の策定

児童の入所支援計画作成においては、本人や保護者の希望を丁寧に確認し、支援計画に反映させて、支援内容の向上に繋げていく。また、１５歳を迎えた

児童に対しては移行支援計画書を作成し、１８歳以降の適切な障害者サービスへの移行に繋がるように支援していく。

ウ　福祉サービス第三者評価の活用

令和７年度は、障害児入所施設、短期入所事業について受審し、全ての評価項目で標準項目を満たしているとの評価であった。

（ア）令和７年度評価結果における「特に良いと思う点」

【障害児入所施設】

① 未就学児から高校生、過年齢児まで幅広い年代の子どもを受け入れており、年齢や特性に応じた個別支援を提供している。

② 24時間対応の診療所の併設や日々の支援に看護師が携わることで、子どもが医療行為を受け入れやすくするなど安全な医療体制を整えている。

③ 子ども一人ひとりを取り巻く状況に対応していくために、学校や児童相談所、福祉事務所、行政といった関係機関と連携を図っている。

【短期入所事業】

① （【障害児入所施設】①に同じ）

② （【障害児入所施設】②に同じ）

③ （【障害児入所施設】③に同じ）

（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」

【障害児入所施設】

① 「夜間帯勤務職員加配置」体制を試行、準備しているため、さらに整備をすすめることで子どもはもとより職員の安心感も高められたい。

② 危険予知を高めるための研修、訓練等を取り入れる等により、リスクマネジメントへの意識をさらに向上させていくことが望まれる。

③ 職員自己評価結果から挙がった意見等を検証し、さらに働きやすい職場環境、職員のメンタルヘルスの充実を図られたい。

【短期入所事業】

① （【障害児入所施設】①に同じ）

② （【障害児入所施設】②に同じ）

③ （【障害児入所施設】③に同じ）

（ウ）「更なる改善が望まれる点」の改善に向けた取組計画

【障害児入所施設】

① 夜間帯勤務職員の加配体制を確実に実施し、夜間帯での入所児童及び職員の安全、安心を確保していく。

② リスクマネジメント委員会や研修委員会の活動を通じて職員一人一人に危険予知や利用者の行動予測の力を高めていき、園全体のリスクマネジメントの意識を向上させていく。

③ 職員自己評価結果や管理監督職による面談など様々な機会を通じて職員の意見を丁寧に聴き取り、園内だけでなく事業団事務局とも情報共有して働きやすい職場環境の向上、職員のメンタルヘルスの充実を図る。

【短期入所事業】

① （【障害児入所施設】①に同じ）

② （【障害児入所施設】②に同じ）

③ （【障害児入所施設】③に同じ）

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。

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

苦情等に対しては、苦情解決委員会の設置、第三者委員による苦情相談会の開催、「声の箱」の設置、「園長への手紙」の実施など、多様な受付窓口を設置し、本人や家族等が苦情や要望を申し立てやすい環境を作っている。

苦情や要望があった場合は、園長まで必ず報告が行く仕組みとし、解決状況は家族連絡会等へ説明するとともに、交流スペースで誰でも見られるようにする。

第三者委員（人数・属性等）	相談実施回数	相談実施人数
２人（福祉関係者）	年３回	２人

オ　利用者満足度調査の実施

令和８年度も保護者を対象に利用者満足度調査を実施し、サービスの向上に努める。

実施内容	実施時期
個別支援計画について・その他	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

（ア）重度・最重度の障害があっても、利用者一人ひとりが持てる力を十分に発揮して、本人が希望する生活ができることを目指し、１８歳で円滑に障害者サービスに移行できるよう、移行支援計画の作成及び進行管理を行うとともに、福祉園独自の児童移行支援プログラムに基づき計画的な支援を行う。具体的には、移行担当がコーディネートや進行管理を中心的に行い、関係者会議の開催、面談や実習、サービス体験利用等の情報共有や実施体制を確保し、施設全体で取り組む仕組みを導入して個別に支援していく。

（イ）高等部三年生を中心に卒業後の生活の場への移行に向けた移行支援の取組を着実に進める。ご家族、児童相談所、区市町村、学校等と連携を取りながら、ご本人が望まれる生活の場を選定し、児童施設から障害者サービスに確実につなげていくよう取り組む。

（ウ）丁寧なアセスメントにより地域生活移行にあたっての課題を抽出し、課題の解決に向け、入所支援計画や移行支援計画に沿って支援を行う。

（エ）児童相談所や区市町村と連携して、地域生活移行に向けた課題を共有し、役割分担していけるよう、コーディネートしていく。

（オ）移行に関する実績や成人施設・グループホーム等の社会資源の情報を提供し、保護者や家族の進路選択が円滑に進むよう支援する。

（ア）地域生活移行

		児童	
		18 歳以上	18 歳未満
地域生活移行者数	移行人数	１人	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	１０回	１０人

イ　家族再統合への取組強化

被虐待が背景にある入所児童に対しては、入所主訴の解決が図れるよう、ユニット職員と専門職（医師、看護師、心理職）が連携して入所支援計画に基づく支援を行う。また、入所主訴の背景にある保護者の課題解決に向けた支援を関係機関と協力して継続的に行う。

（３）アクションⅠ－３　虐待防止の徹底

毎月開催する虐待防止委員会で虐待防止策等を検討するとともに、「重大事故ゼロ運動」の実施や、職員倫理綱領の徹底、悉皆での虐待防止研修や対応困難事

例研修等の専門研修の実施、アンケート形式による自己点検・相互点検の実施（年２回）、意見交換会の実施など多様な方法で職員の意識改革を行い、虐待防止に取り組む。

また、職場の働きにくさからくる職員のストレスを軽減し、働きやすい環境を整備するため、グループリーダーが適宜ユニット内の業務の状況把握に努め、随時見直しを行っていく。

さらに、不適切支援防止のため、管理監督者が不適切対応を含めた現場の支援状況を把握するための仕組みとして、職員が日常の支援に関する疑問や悩み、少しの気付きについて、気軽に相談できるよう、各 グループリーダーがユニット職員と年２回定期的に面談を行う機会を設定するとともに、管理監督者へのメールによる相談も推奨する。職員意見箱の設置等、職員が相談しやすい様々な仕組みを構築することで、問題や課題の早期把握と解決に努めていく。

加えて、強度行動障害等に対する専門的な知識や支援力を高め、サービス提供面からも児童の権利擁護（虐待防止等）に積極的に取り組んでいく。

あわせて夜間の支援体制として、３つのユニットに職員を１名ずつ加配置し、毎日、加配置した３ユニットのうちいずれかのユニットの夜勤体制を１名から２名に強化する。夜間にトラブルが発生し応援が必要となった際には、夜勤２名体制のユニットから１名が要請ユニットへ応援に行くほか、随時各ユニットを巡回し、アナザーチェックを行う。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会	年１２回	・不適切な支援や利用者虐待の防止等に向けた取組 ・身体拘束実施の検討及び周知
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

事故防止を目的として、リスクマネジメント委員会を設け、２か月に１回、園内で発生したヒヤリ・ハット事例について分析する。当園では生活環境や支援体制によるヒヤリ・ハット事例よりも、利用児童の障害特性に基づく課題に対してのヒヤリ・ハット事例が非常に多く出てくることから、委員会の中でユニットごとの傾向分析を中心に実施することで、分析に基づく事故防止策を検討し、早期対応に繋げていく。また、緊急時に迅速かつ的確な対応ができるよ

う、緊急時想定訓練を定期的に実施する。更に、利用者の安全確保等を目的として、見守りカメラを有効に活用していく。

事故発生時には緊急時対応マニュアルに基づき適切に対応するとともに、重大事故発生時には速やかに危機管理委員会を開催し組織全体で危機管理を行う。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
事故対応研修	年　１回	エピペン使用方法研修
危機管理委員会	随時	必要に応じて随時開催
リスクマネジメント委員会	年６回	ヒヤリハットレポート分析・事故発生防止の取組
緊急対応想定訓練	年３０回	誤嚥・水没・発作転倒・所在不明など（ユニットごと年３回）

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「個人情報保護方針」及び「情報セキュリティ対策基準」に基づき、個人情報保護や情報セキュリティ対策に取り組む。また、個人情報は施錠できる場所での管理を徹底するとともに、電子データによる個人情報へのアクセスはＩＤ及びパスワードによる管理を徹底する。また、職員を対象に、「セキュリティインシデントに関する確認書」による確認を行い、巧妙化するランサムウエア等に対する職員個々の意識を高める。

ウ　災害、防犯対策の取組

震災対応の事業継続計画（ＢＣＰ）や消防計画に基づき、夜間を含む消火訓練や避難訓練を毎月実施する。また、事業団全体の合同訓練への参加や災害時の食料等の備蓄を確実に行う。

事　項	実施回数等	内容等
消防訓練	年１１回	消防訓練１１回（夜間想定を含む）
総合防災訓練	１回	地域自治会及び「希望の郷　東村山」と連携して震災想定の総合防災訓練を実施

エ　感染症対策の徹底

感染防止マニュアルに基づき、新型コロナウイルス感染症や、インフルエンザ、ノロウイルス等の感染防止に取り組む。発生時には、迅速に対応し、感染拡大に努めるとともに、支援体制の調整を図る。

（ア）感染症の標準予防策の徹底のための啓発を強化する。

（イ）外部から感染症を持ち込まないための取組及びリスク軽減のための取組を

徹底する。

（ウ）利用者の健康観察に努めるとともに、必要な予防接種の積極的な勧奨を行う。

（エ）職員に対し、感染症に関する研修を開催し、感染に関する知識、防護服の着脱や吐物の処理方法等の技術を高める。

（オ）感染症対策の強化を図るため、「感染症対応マニュアル」や「新型コロナウイルス感染症発生に伴う事業継続計画（ＢＣＰ）」を適宜見直す。

事　　項	実施回数等	内容等
感染症対策部会	年６回	園全体で感染症の対応策を協議
危機管理委員会	感染症発生時	情報共有と対策の協議

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

都内唯一の重度・最重度知的障害児入所施設として、他の施設では対応が難しい、被虐待、強度の行動障害、医療的ケアの必要な重度・最重度知的障害児を積極的に受け入れる。また、一時保護委託についても公的な役割を踏まえ積極的に受け入れる。

＜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児童の割合		80.0% （７０人中５６人）
強度行動障害のある利用者の割合	施設入所	38.6% （７０人中２７人）
重度、最重度利用者の割合		100% （７０人中７０人）

イ　専門的な支援の充実

（ア）重度・最重度の知的障害のある児童で、更に強度行動障害、被虐待、医療的ケアを要する等の他施設では受入れが困難な児童の、施設入所や短期入所、一時保護委託を確実に受け入れていく。

（イ）強度の行動障害やてんかん発作があるなど、精神科を中心とした医療的ケア

を要する児童の支援については、福祉職と健康推進科に在籍している医師、看護師が連携を取り協働して生活づくりに取り組む。

（ウ）心理職が中心となって、すべての入所児童に強度行動障害の判定を行う。さらに、児童発達支援管理責任者を中心に判定結果を踏まえて、行動障害の軽減に向けた入所支援計画を作成し、ＰＤＣＡサイクルによる計画的支援を行って、確実に効果を上げる支援を提供する。

（エ）強度行動障害と判定された児童には、定期的に開催する支援調整会議を中心に福祉職と専門職（医師・看護師・心理職等）が連携し、「強度行動障害対応指針」に基づく専門的で統一した支援を行い、強度行動障害の軽減に取り組む。

（オ）入所児童の栄養ケアの充実を図るため、すべての入所児童に栄養ケア・マネジメントを実施するとともに安全な食事を提供していく。

（カ）食べる機能を伸ばし、安全で楽しい食事を提供していくため、形態食や食事支援に関する検討を行うなど、食事に関する重点的な取組を行う。

（キ）小規模化されたユニット定員に対して、利用児童に対するきめ細かな支援を心掛け、個別ケアの充実を図る。

＊　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）

個別面接	延 528 人 （全７０人中４４人、６２．９%）	心理療法、ＳＳＴ、知能検査、相談・助言（性教育）他等

ウ　生活環境・日中活動の充実

（ア）児童の成長に合わせ、年齢、性別、障害特性などを考慮したユニット編成調整を行う。

（イ）児童の居室は、全室個室を用意している。児童一人ひとりの年齢や、発達段階及び個別ニーズに即して居室環境づくりがしやすくなるため、一人ひとりが個室環境を活用して安心して落ち着いた生活を送り、健やかに成長できるよう療育に取り組む。

（ウ）借り上げバスを利用した外出や、少人数での外出機会の確保、地域活動への参加、四季折々の行事やユニット企画行事の実施など、児童の豊かな生活づくりに取り組む。

（エ）未就学児に対し、平日の午前中に園内外で行う活動プログラム（のびのびたいむ）を用意して活動を提供するとともに、短期入所・一時保護児童等、平日の日中に園で過ごしている児童に対しては、活動室やグラウンドを活用し、児童が身体等を使って楽しむことができる活動を提供していく。さらに、一日を通して外出を設定して、多様な社会参加の機会を提供する。

（オ）長期入所児童を対象に、園内の活動場所（グラウンド・体育館・プール・活動室・セラピー室・ボルダリング・園内遊具・園内公園・畑等）を十分に活用

し、児童の嗜好や生活課題に応じた日中プログラムを提供するとともに、学校の休日等を活用した活動プログラムを用意するなど、充実した余暇を提供する。

内容	対象者
バスハイク・個別外出	全入所児童
のびのびたいむ	未就学児

エ　特色のある取組の充実

（ア）コンサルタント事業を活用した強度行動障害を有する利用者への専門的な知識、技術の向上を更に取り組んでいくとともに、そこで得た学びを、職員自身の力で支援に活かしていけるよう、コンサルタント事業参加メンバーを中心に強度行動障害を有する利用者支援を検討する場を設け、核となる職員が講師役となり、園全体の支援技術及び権利擁意識の向上に努めていく。

（イ）医療的ケアが必要な利用者が多く在籍しているため、引き続き医療職と福祉職がそれぞれの専門性を生かしながら、利用者の日常的な支援に連携して関わり、更なる利用者の QOL の向上に取り組んでいく。

（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

若い事業団職員が増える中で、質の高いサービスを安定的に提供するため、新任職員育成担当者（チューター）を配置し若手職員の育成を進める。また、法人の資格取得支援制度を活用し介護福祉士・社会福祉士等の資格取得を促進するとともに、自主勉強会の実施を推奨する。

また、強度行動障害のエキスパートや豊富な経験を有する都派遣職員による支援技術の継承などＯＪＴによる人材育成の取組を重点的に進めるとともに、児童発達支援管理責任者などの事業運営に必要な資格については計画的に取得させていく。

運営の中核となるマネージャーやサブマネージャー、中堅職員には多様な経験を踏ませ、ＯＪＴによる人材育成を強化する。

チーフに加えて、その補佐を担うサブチーフを指名し、職員の育成と支援体制の強化を図っていく。

イ　計画的・効果的な研修の実施

人材育成等の共通する内容は、隣接している「希望の郷　東村山」と共同で開催し、児童の療育に関わる研修や、家族支援などの対人援助に関わる研修などは、研修に必要な日程を確保し、計画的且つ効果的に研修を実施する。

「改定事業団人材育成方針」及び研修計画に基づき、高い支援力を備えた職員

の育成を図る。

当園の児童の有する課題に的確に対応するため、被虐待の障害児、強度行動障害、重度の自閉症、てんかんなどについての知識・技能を高めることを目的に、中核職員やエキスパート職員については指名制による外部研修への参加を積極的に行うとともに、体系的な研修計画に基づき必要な研修が確実に受けられるよう受講をすすめ、効果的かつ効率的に職員全体の能力の向上を図っていく。

また、園内事例研究を計画的かつ重点的に実施するとともに、東京都福祉保健医療学会などへの参加を進めていく。

研修内容	対象者	実施時期
新任・転入職員研修	該当職員	４月から
強度行動障害支援者養成研修	指名職員	４月から
虐待防止研修（悉皆）	全職員	５月
講師依頼研修	全職員・関係機関	４月から 年２回以上
園内事例研究発表会	全職員	発表１２月
スーパーバイザー研修	指名職員	４月から
業務研修（感染症・救命）	該当職員	４月から

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

強度行動障害のある利用者を受け入れるため、強度行動障害従事者研修を計画的に受講する。

事　項	人数等
強度行動障害の指導者養成研修の受講者	１人
強度行動障害研修の受講者（基礎・実践）	基礎５人・実践５人
アドバンス研修の受講者	１人
喀痰吸引等研修の受講者（特定・不特定）	特定０人・不特定０人

エ　外部専門家、外部医師等との連携

行動障害の軽減や児童が安心して暮らせる環境づくりを進めていくことを目的に、高い専門性とスキルを備えた外部専門家によるスーパーバイズを実施し、学んだ知識について、事例研究発表などを通して園全体に周知する。

外部専門家による施設コンサルテーションでは、事例検討を継続するとともに、事例検討を通して得た学びを職員自身の力で支援に活かしていけるよう、事例検討参加メンバーを中心に支援を検討する場を設け、園全体の支援技術及び権利擁護意識の向上を図る。また、支援の検討の場を通して、支援の中核となる人材育成に取り組んでいく。

（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

事業団事務局で実施する人材確保の取組に職員を積極的に参加させるとともに、施設見学やインターンシップを実施し、職員採用につなげる。また、養成学校への働きかけを強化し、質の高い人材の早期確保を図る。

離職防止の観点から、日常的に職員間でのコミュニケーションを活発にすることで、風通しの良い職場づくりの取組を進めるとともに、次世代介護機器の導入について積極的に取り組むことで職員の負担軽減を図る。

イ　職員の離職防止の取組

面談等の機会を捉え、職員の話を丁寧に聞き、問題の共有・解決に努める。また、風通しの良い職場づくりを進め、やりがいが実感できる職場として、職員が安心して働き続けることができる職場環境を整備する。

（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

都内唯一の重度・最重度障害児施設として、他の施設では対応が難しい、被虐待、強度の行動障害、医療的ケアの必要な重度・最重度知的障害児を積極的に受け入れていくため、外部研修や外部専門家のアドバイス等を活用し、支援技術のさらなる向上に努めるとともに、様々な園内設備を有効に活用し、安心・安全な生活を提供していく。

（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

保育士・社会福祉士養成学校等の実習生を積極的に受け入れていく。また、特別支援学校教員や児童相談所職員等の研修交流・施設実習を受け入れ、園の専門的支援技術を活用した普及啓発を行う。

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	２人	３日	東京都福祉保健財団
福祉人材養成機関への講師等の派遣	２人	３日	職員卒業校等

事　項	実人数／延人数	内　訳

保育士等実習生の受入れ	67 人／637 人	37 校
社会福祉士養成校の実習受入れ	３人／60 人	３校
教員・児童相談所職員等の研修受入れ	10 人／１０人	２機関
施設見学の受入れ	10 人／１０人	教育機関、公的機関等
計	９０人／717 人	４２校（機関）

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

「相談支援事業所　ふわり」では、特定相談支援事業と障害児相談支援事業を実施しており、児童及び知的障害者を中心に、地域生活を安心して送れるようこれまで培ってきた専門性を活かして相談に応じていく。

短期入所事業では、多くの利用者が利用できるよう公平な利用に配慮しつつ、利用ニーズに応じた的確な対応に努め、地域で生活する児童及び家族が利用しやすいサービスとなるよう取り組む。

日中一時支援事業については、近隣３市と連携を図りながら、学校の長期休暇期間に児童の受入れを行い、体育館・屋内プールでの活動や、ボルダリング・クッキング等、様々な活動を提供するなど、地域で生活する児童や家族のニーズに基づいた活動を実施していく。

サービス内容	対象者	利用者数
短期入所事業	都内全域	延2，200 人
日中一時支援事業	東村山市、東大和市、小平市	延１００人
特定相談支援事業	都内全域	延１５０人
障害児相談支援事業	都内全域	

事　　項	実施内容
上記事業の広報・周知	・園ホームページでの掲載 ・区市町村への掲示物提供

（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

障害特有の悩みに対して、相談先がみつからない方の為の障害児・者対象の無料よろず相談を行う。市の広報誌や園ホームページにお知らせを掲載し、電話・

対面（予約制）での相談を行う。

イ　多様な主体との連携

（ア）地域住民との連携

震災などの非常時に備えて、自治会や福祉協力員などの地域住民も参加する震災想定の総合防災訓練を実施することにより、災害時の協力体制を強化する。

（イ）家族との連携

家族連絡会を年３回開催して、保護者・家族への情報提供をきめ細かに実施する。

（ウ）学校との連携

特別支援学校教員との相互交流や個別面談、福祉園連絡会などを通じて、連携の強化を図る。

（エ）ボランティアの受入れ

利用者支援を一層豊かなものとしていくため、ボランティアの受入れを行う。

事　項	延人数	内　容
日常生活支援	１００人	生活棟内活動、園内環境整備、外出付添等
行事支援	１０人	オータムフェスティバル・クリスマス会・コンサート等
計	１１０人	

ウ　地域との連携・協力関係の強化

（ア）加入している自治会との連携を密にして自治会行事に積極的に参加する。

（イ）東村山市との防災協定による福祉避難所への要援護者の受入れなど、防災に係る関係機関との連携を強化する。

（ウ）東村山市社会福祉協議会が主催する連絡会や行事などに参加する。

（エ）地域交流室やホール等の地域開放を進めていく。

内　容	実施回数等	内容等
施設開放	１２回	地域自治会・子ども会
自治会夏まつり	１回	盆踊り
地域活動	１回	東村山市内社会福祉法人連絡会

エ　災害・防犯対策の取組強化

震災対応の事業継続計画（ＢＣＰ）や消防計画に基づき、夜間を含む消火訓練や避難訓練を毎月実施する。また、事業団全体の合同訓練への参加や災害時の食料等の備蓄を確実に行う。

事　項	実施回数等	内容等
消防訓練	年１１回	消防訓練１１回（夜間想定を含む）
総合防災訓練	１回	地域自治会及び「希望の郷　東村山」と連携して震災想定の総合防災訓練を実施

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

施設のマネジメント機能を強化するため、園内の経営会議で活発な議論を行い、効果的かつ効率的な施設経営を行う経営体制を強化する。また、引き続きユニットによる支援体制を確立し、チーフを中心としたユニット運営の実施、小規模ユニットでの効率的な施設運営に取り組む。さらに、ユニット間の連携や、多職種による連携協力など、園全体で協力する体制を強化する。

（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

次世代介護機器の活用について、利用児童の安全面での配慮や職員の支援業務の負担軽減を目的として検討し、実際に試行しながら積極的に導入を進めていくとともに、記録業務の改善や、夜勤業務の軽減等働きやすい職場環境の整備を進める。

（３）アクションⅣ－４　経営の健全化のための財源の確保

毎朝実施するミーティングにおいて、理念の唱和や各ユニットの状況報告などを行い、情報の共有化やユニット間を超えて協力関係を築くことにより、職員が活き活きと働く職場づくりに取り組む。また、毎月開催する経営会議やチーフ会議、各種委員会・部会において職員間でのコミュニケーションの活性化を図るとともに、ユニット会議やグループ会議の効果的な開催により、職員間で話し合う機会の確保と相談しやすい環境をつくり、離職防止の観点からも風通しの良い職場づくりを推進する。さらに、安全衛生委員会における取組を進め、安全で心身ともに健康に働ける充実した職場環境の整備に努める。

職員アンケート等の機会を通して、業務改善意識の浸透を図るとともに、業務改善提案の活用やその取組が継続できる職場環境づくりを進める。

（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。

施設全体のガバナンス強化のために、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、職員一人ひとりのコンプライアンスの強化・向上を図っていく。

コンプライアンス研修受講率	１００％