立川療護園　はごろもの音

Ⅰ　施設概要

所在地	東京都立川市羽衣町２丁目６３番３号

事業種別				定　員
自主事業	第１種社会福祉事業	障害者支援施設	生活介護	７０人
			施設入所支援	５０人
	第２種社会福祉事業	短期入所事業		６人
		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

立川療護園 はごろもの音　運営理念

１．一人ひとりが自分らしい人生を送ることができる支援をします。
１．一人ひとりの信頼と絆を大事にした支援をします。
１．地域の誰にでも、いつでも、どこでも、いつまでもお役にたてる支援をします。
１．地域とのつながりを持ち、地域に貢献する支援をします。
１．明るい笑顔を大切に、心のこもった温かい支援をします。
１，豊かな感性を持ち、自覚と責任のある支援をします。

立川療護園 はごろもの音　モットー
「私らしく」いられる場所

施設移転から４年目を迎え、単なる支援の提供にとどまらず、本人主体のサービス設計や、地域共生社会の実現に向けた多機関連携がこれまで以上に求められています。また、利用者ニーズの多様化や重度化、福祉人材の確保・育成など、施設運営を取り巻く課題も複雑さを増しています。移転後に培ってきた環境整備や支援の質向上の取り組みをさらに発展させ、利用者一人ひとりの暮らしの豊かさを実現するとともに、地域全体の福祉力向上に貢献する一年を目指します

Ⅲ　実施計画

令和８年３月１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５６．５歳であり、６５歳以上の利用者は１３人と全体の２６％となっている。

身体障害と知的障害もしくは精神障害の重複障害の利用者を合わせると１７人と全体の３４％である。

また、経管栄養者７人、口腔内吸引８人、尿道カテーテル６人、ストマ１人、排便管理４２人、発作等、痙攣時の坐薬対応１１人（※重複あり）、医療的ケアを必要とする利用者が大半であり、通院回数も令和７年度末（見込み）で園内受診：１２６３件、（内訳：内科６４８件、外科８０件、精神科４７０件、整形６５件）園外通院：１８２件に渡っており、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。

令和８年度は、こうした利用者状況等を踏まえ、以下の事項に取り組む。

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

「私らしく」生活ができるよう、本人の「意思と選好の推定」に基づく支援を提供できるように意思決定の場に原則利用者本人が参加し、必要な配慮や支援を受ける機会が保障されることで、一人ひとりに合わせた支援を行える環境を構築する。

イ　個別支援計画の策定

利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮するため、個別支援計画を作成する際には、原則利用者本人も同席し、当該利用者の生活に関して地域移行に関する意向等も含め改めて確認する。そのうえで、利用者ニーズや思いを実現するため、支援策を多職種で連携して支援していく。

ウ　福祉サービス第三者評価の活用

令和７年度の福祉サービス第三者評価のサービスの受審において、更なる改善が望まれる点とされた事項については、改善計画を策定し是正に取り組んでいく。

（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意思決定支援会議に利用者本人が参加する方法に変更し、担当職員が表情から気持ちを読み取り仲介役となって意向の実現につなげている。

②入所と通所のエリア分けなど、日中活動体制の変更により、本人のニーズの実現に向けて個別性の高い支援の実践を図っている。
③ヒヤリハットやインシデントを毎月のリスクマネジメント委員会内の「すぐやるチーム」で要因分析し再発防止に努めている。

【短期入所】
①個別支援計画に意向欄を新たに設け事前に希望を把握し、一人ひとりに合わせた支援を行うことで満足度やサービスの質の向上に努めている。
②入所と通所のエリア分けなど、日中活動体制の変更により、利用中の本人のニーズの実現に向けて個別性の高い支援の実践を図っている。
③（障害者支援施設③と同じ。）

（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」

【障害者支援施設】
①園単体としての中期経営計画を職員へわかりやすく周知するために、視覚化・体系化するなどの工夫をしていくことに期待したい。
②利用者の高齢化に伴い、医療的ケアのニーズが高まる中、痰吸引等を行う生活支援員の資格者の育成と定着が望まれる。
③ＳＮＳでの情報発信を開始しイベント告知や活動の様子を掲載しているが、継続的な更新と内容のさらなる充実が期待される。

【短期入所】
①利用終了時の伝達方法など、改めてフィードバックに関するアンケートを取る等して、より良い方法を検討されたい
②個別ファイル内の情報の更新は年１回行うこととなっているが、更新が滞ることがあるため、確実に実施できるしくみの構築が望まれる
③障害者支援施設③と同じ。

（ウ）「更なる改善が望まれる点」の改善に向けた取組計画

【障害者支援施設】
①法人の中期経営計画及び経営方針に基づき園の事業計画を策定し、各グループで組織目標を設定している。会議等で周知しているが、全職員が理解し、目標に即した支援を実践していく職場環境を作る。さらに、園の今後の進むべき方向や役割、到達目標など時系列で可視化した「行動指針」の作製に取り組む。
②入所・通所どちらも医療的ケアのニーズに対応できるよう「喀痰吸引等研修」を職員が計画的に受講し有資格者を増やし、異動等があっても安定的に支援を継続できる体制を整える。看護師の不特定指導資格取得を進め、不特定の有資格者を更に育成できる環境を整えるとともに、特定の有資格保持職員のうち、現在対象者がいないケースについて、再度実地研修を行い医療的ケアが行える体制を整えていく。
③SNS等での情報発信は、「施設運営の透明性確保」「人材確保」「地域連

携」という観点から、非常に重要かつ有効な手段である。引き続きＨＰやInstagramを通じ、情報発信に取り組むとともに発信の内容や頻度を高め更に多くの人に、園を知ってもらえるよう発信力を高める取組みを行う。

【短期入所】

①短期入所利用期間中、適宜ご家族等へ連絡し過ごし方や健康面等の情報を入手しサービスに反映できるようにする。利用終了後の報告については、更に日常の様子を記載するように心がけるとともに、記録以外にも食事量や排泄状況、てんかん発作の詳細など、タイムケア表も合わせてお渡しするなど詳細な情報を提供できるようにしていく。

②短期入所の利用者ファイル内の情報更新を滞りなく実施していくため、担当者が見直しを行う期間を定め、一定のルール化を図る。また更新後には、チャットツールやチェックリストを活用し、更新状況を確認できるしくみを構築し、確実な情報更新につなげる。

③障害者支援施設③と同じ。

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

利用者が苦情等を申し立てやすいように第三者委員の名前や連絡先等は、利用者が見やすい場所に掲示するとともに、第三者委員と交流の機会や相談希望者の個別相談の設定を行う。

生活記録の読み取りのほか、苦情解決委員が定期的に個別聞取りを行い、苦情等については、速やかに対応を行う体制を整えていく。なお、苦情解決委員会では、その対応について、第三者委員に権利擁護の観点からも検証してもらう場を確保し、サービス向上と職員の支援力向上に活かしていく。

第三者委員（人数・属性等）	相談実施回数	相談実施人数
２人（弁護士、自立生活支援センター事務局長）	年６回	５人（予定）

〈参　考　令和８年３月１日現在〉

苦言や要望等、利用者へ直接聞き取り	５０件（予定）

オ　利用者満足度調査の実施

利用者全員を対象にした聞き取り調査により、意見や要望など利用者の声を反映したサービスの向上や改善に取り組んでいく。

実施内容	実施時期
２月までにテーマを検討し、実施する	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強化

地域移行等意向確認等に関する指針をもとに、地域移行等意向確認担当者を選任し、個別支援計画作成時など適宜意向を把握する。相談支援専門員（兼任の地域支援コーディネーター）と連携し、利用者の希望に沿い地域生活移行に向けて、情報提供や助言、他機関（地域ＣＩＬ等）と連携・協働していく。地域移行だけでなく地域生活という観点で、他の日中活動事業者の日中活動を利用できる方法や手段も模索していく。また、地域生活移行者へのアフターフォロー、障害者等の地域生活定着支援を図っていく。

（ア）地域生活移行

地域生活移行者数	移行人数	０人
	地域移行希望者数	０人
介護施設等への移行者数	移行人数	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	０回	０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

虐待等防止委員会を年１回以上開催する。不適切な支援や夜勤時間帯など対応人数が限られる時の対応など、虐待の未然防止・早期発見に向けた取組や、虐待が発生した場合の連絡方法の対応、人権など権利擁護が守られているかな

ど検討する。また、法人全体で実施する「重大事故ゼロ運動」と併せ、園のヒヤリハットやアクシデントも含め虐待の防止に係る取り組みを強化する。

利用者の安全確保・権利擁護（事故防止）、防犯対策等を目的とした見守りカメラについては、増設するカメラについても利用者のプライバシーに十分配慮して運用するとともに、適切な運用について要綱を適宜見直しを行う。

「不適切な支援・虐待防止に関する自己点検シート」に基づく職員意見交換会等の機会を通じて、過去の事業団虐待事例及び園の虐待・不適切な支援の事例等の周知（情報共有）を図り、風化と再発防止に向けて取り組んでいく。

また、新任・転任職員には配属時の研修の際に、虐待等防止研修を実施し権利擁護や虐待防止に関する知識・意識を高め、支援技術の向上を図っていく。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会 （苦情解決委員会）	年４回以上	・不適切な支援や虐待防止等に関した取組 ・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

ヒヤリハット・アクシデント事案の記録を適切に残すことが再発・事故防止のために重要であることを園全体に浸透させていく。リスクマネジメント委員会を中心に、毎月ヒヤリハット・アクシデント事例分析を行い、対応策を適宜更新し、リスクマネジメント体制の強化を図る。また、リスク関係の各マニュアルについては、期日を決めるなどして、適宜。改訂等を行うとともにリスクマネジメントできる人材育成にも取組むため当該の研修へ派遣を行う。

万が一、事故が発生した場合に、速やかに報連相を行うために、その手順について、職員一人一人が把握できるよう周知するとともに、事故の検証と原因の究明、問題点への対応を図り、再発防止を徹底する。

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２回	マニュアルの検討及び周知
リスクマネジメント委員会・すぐやるチーム	毎月	ヒヤリハット・アクシデント事例の分析と対策、及びその周知
ヒヤリハット・アクシデント事例報告	毎月	拡大経営会議において、前月の事例報告と注意喚起及び対策の検討

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

情報漏えいの脅威と対策に関する知識を持てるように意識の向上に努める。

「個人情報保護に関する方針」(プライバシーポリシー)、「個人情報保護規程」及び「情報セキュリティ対策基準」を遵守するとともに、情報セキュリティ責任者を配置して、通院時や外出時の個人情報の適正な管理、情報セキュリティの強化を徹底する。

また、情報セキュリティの観点から、ソーシャルネットワーキングサービス（ＳＮＳ）ガイドラインによる適切な運用（ＩＣＴ環境の変化に対応した改訂等）を図っていく。

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

「事業継続計画（ＢＣＰ）及び対応マニュアル」に基づき、定期的に避難訓練を行うとともに、食糧、日用品等を備蓄することで、大規模な災害発生時でも、被害を最小限に抑え、事業を継続できる体制を維持する。また、不審者対応など見守りカメラを活用し、防犯対策の強化を図るとともに、安全・安心に生活できる環境を整備する。

さらに事業団全体で、初動体制の整備や施設間の連携協力についての合同訓練を実施するほか、地域住民や消防と連携した合同訓練も実施していく。

立川市と締結した「災害時における災害活動等の支援に関する協定」に基づき、災害発生時の対応についての協力体制を構築していく。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
防災訓練等	年　６回	夜間想定、火災・地震想定訓練等
防災部会	年　４回	防災訓練等の企画、実施、検証

エ　感染症対策の徹底

高リスクの利用者が多く生活していることから、病原体を「持ち込まない」「持ち出さない」「拡げない」という感染制御の基本を徹底するため、マスクの着用や手指消毒は引き続き継続していく。感染症対策マニュアルに基づき、インフルエンザウイルス、ノロウイルス等食中毒などの感染予防及び感染拡大防止に取り組んでいくが、新型コロナウイルスの対策については、感染状況等を注視しながら制限を緩和しつつ、感染拡大を防ぐための策を引き続き講じていく。

感染症対策について、厚生労働省が作成した「感染対策指針」により研修及び訓練を年２回以上実施する。

いずれにおいても、適宜感染症対策委員会を招集し、対応策の検討・周知の他、BCP の適宜見直しを図る。

事　項	実施回数等	内容・協力機関等
感染症対策委員会（新型コロナウイルス関連）	適宜（原則毎月１回実施）	委員会開催時点での感染拡大状況を踏まえ、対策を検討
感染症対策委員会（新型コロナウイルス以外の感染症を対象）	適宜	インフルエンザウイルス等の感染症対策の検討

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利用者の受入れ

最重度・重度の身体障害者や重複障害者、難病や脳血管障害による中途障害の方、脳がダメージを受けたことによる高次脳機能障害や胃ろうなど医療的ケアが必要な方など、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れ、セーフテ

ィネットの役割を果たしていく。短期入所や通所の利用定員を拡充したことにより、引き続き在宅身体障害者のニーズに対応していく。

利用者の高齢化、重度化、虚弱化等に対応するため、嘱託医や関係医療機関、各専門職が協力・連携を図りながら、健康維持、疾病予防のための適切な支援を行う。また、経管栄養者の離床促進を目的に、はごろもダイニング（食堂）に設けたリクライニングスペースを効果的に活用するなど、ＡＤＬの向上を図る。

＜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者の割合	９６％ （５０人中４８人）
重度、最重度利用者の割合	１００％ （５０人中５０人）
70 歳以上の利用者の割合	１４％ （５０人中７人）

イ　専門的な支援の充実

先天性あるいは、事故や病気、怪我による身体への障害により、麻痺や拘縮など身体に障害のある利用者に対して、理学療法士による日常生活動作訓練（寝返る、起き上がる、立ち上がる、歩くなど）を継続的に実施し、身体機能の維持及び回復を図る。理学療法士より機能訓練方法を支援職員にも指導・共有することで、支援者全体でも機能訓練が行える機会を増やしていく。

ウ　生活環境・日中活動の充実

令和７年度より、本格的に実施している日中活動分離体制では、障害特性に合わせた活動内容を充実し活動の選択肢を広げ、個別支援の質向上につながる取組を継続して実施していく。日中活動は、利用者からの要望が高いリハビリテーションを中心に、ボッチャ等のスポーツ的活動、クラフトなど作業・創作的活動、カラオケなど余暇的活動を実施していく。また、新規ボランティアの募集を図り活動の選択肢を拡げ、新たな活動を提供することで多様なニーズへの対応と利用者の興味を喚起できる活動内容を模索する。

各種プログラムへの参加を希望される利用者が、安全安心かつ意欲的に参加できるよう、活動設定時間や参加利用者数の調整、職員配置の工夫等を行っていく。また、夏祭りやクリスマス会といった季節イベントを開催することで、利用者の日々の生活に楽しみや意欲の幅が拡がるよう取り組んでいく。

地域交流室でのイベントなどを通じ、利用者が社会参加できる場を設けるとともに地域住民との交流を促進していく。

リハビリテーションは、「リハビリ個別プログラム」に基づき、平日は理学療法士と生活支援員が協働で毎日実施し、利用者の身体機能の維持・向上に努めていく。

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	年１０回前後

エ　特色のある取組の充実

地域交流室(tsunagari)を通じて、職員と地域住民や学生などが協働でイベントなどを運営することで地域との交流を深めるとともに、利用者もイベントに参加することで社会参加する機会を創出していく。

（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

ＯＪＴ推進担当者や新任職員育成担当（チューター）を配置し、ＯＪＴの推進体制の整備（日常業務を通じたＯＪＴの定着・活性化）を図ることで、実際の業務に直接結びつく知識やスキルを効率的に身につける機会とする。

また、利用者本位のサービスの安定的な供給、安全安心を基本とした、質の高い支援スキルと専門性を兼ね備えた職員を育成していくために、２名介助を原則とすることによる継続的なＯＪＴ体制を強化していく。

イ　計画的・効果的な研修の実施

各職員の業務習熟度、職層等に応じたＯＦＦ－ＪＴ（他施設見学、派遣研修、研修報告会、外部講師による園内研修等）を通じ、人材育成を進めていく。

新任・転任職員の人材育成プログラムについては、~~安全安心な~~支援スキルの早期習得を図るとともに各職員の課題等に個別に対応していける育成環境を構築していく。また、今後の園や事業団の中核となり得る職員に対しては、外部研修や民間の他施設への派遣研修を設定し、幅広い知識とスキルを身につけ、課題解決に対し積極的に取り組むことができる人材に育てていく。

事業団人材育成方針における職位ごとの役割や目標に応じた業務を確実に遂行していけるスキルを習得できる職場環境を構築していく。特に２級職以上については、確実な判断力・高い指導力を有するスキル獲得を目指すためにスキルアップ研修及びスーパーバイズ研修を充実させていく。

上記に記載した研修を通じ、職員個々の専門性の向上を目指す。

研修内容	対象者	実施時期
新任・転任職員研修（実務研修）	新任・転任職員全員	４月
虐待等防止研修	新任・転任職員全員	４月
接遇マナー研修	新任・転任職員全員	５月
アンガーマネジメント研修	新任・転任職員全員	６月
褥瘡ケア研修	新任・転任中心	７月
スキルアップ研修	中堅職員中心	８月
口腔ケア研修	新任・転任職員全員	９月
チューター研修	チューター	９月
記録の書き方研修	新任・転任職員中心	１０月
新任研修フォローアップ研修	新任・転任職員	１０月
フットケア研修		１１月
スキルアップ研修	中堅職員中心	１２月
スーパーバイズ研修	全職員	１月
他施設派遣研修	全職員	未定
他施設見学研修	全職員	未定
身障協研修	全職員	未定
救急救命講習会	全職員	年１回以上

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

胃ろうの注入及び喀痰の吸引など医療的ケアの必要な利用者への対応を職員も実施できるよう、計画的に喀痰吸引の資格取得者を増やすとともに不特定の受講者を増やせるよう体制を整備していく。資格取得済の職員については、定期的に医療的ケアを実施する機会を設けスキルの維持と向上を図る。また、対象の利用者が不在になっている特定資格保持者については、改めて利用者を特定した演習の実施に取り組む。

事　項	人数等
喀痰吸引等研修の受講者（特定・不特定）	特定５人・不特定１人以上

エ　外部専門家、外部医師等との連携

外部専門家によるスーパーバイズ研修の機会を設定し、支援技術等のスキルアップを図ることで、サービスの向上に繋げていく。

「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための制度」にて「特定」資格を取得する際、産業医と連携し資格取得を図る。

（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

事業団事務局が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、職員採用に繋げる。また、福祉人材養成学校からの実習の受入れを継続し質の高い人材の早期確保を図る。

SNS 等を通じ、園の取組を広く知ってもらうなど発信力を高めることで、園の活動に興味を持ってもらうことでも人材確保に取り組む。

職員間の相互協力体制の強化や、職位・職歴を問わず誰もが自らの意見や思いを提示できる職場風土を形成していくため、コミュニケーション、チーム力の向上を図る取組を推進していく。

各職員が職級に応じた基本的役割と到達目標を意識したうえで、職員が主体的に仕事に取り組める職場環境を構築する。

イ　職員の離職防止の取組

現場の課題や今後想定されるリスク、職員の精神的・肉体的不調に早期に対応できるよう、経営層が適宜関わりを持ち園全体で対応できる体制を整える。

これまで、身体障害の障害特性特有の支援におけるストレスが、心身の不調を誘発し休職や離職の要因になっていることから、勤務の配慮や定期的な面談、メンタルヘルスケア対策など適切な対応を実施していく。

特に新規・転入者に対しては、早期離職を防ぐためにも入職後の一定期間、フォロー体制を手厚くし、離職の防止に努める。

職員が長期にわたって安心して働き続けられる環境の整備に努めていく。

（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

医療的ケアなど専門的な支援については、喀痰吸引研修の受講を計画的に進めるとともに、高次脳機能障害などは、障害特性に伴う支援が難しい利用者に対応するため、高次脳機能障害支援者基礎研修を受講し、必要な支援を提供できる体制を整えていく。

短期入所や通所など、地域の福祉ニーズに応えられるようサービスを提供していく。

地域福祉に携わる業務を通じ、地域におけるニーズ発見の場や関係作りなどにより、支援につながるよう働きかけるアウトリーチ的な手法を活用し、福祉施設としての役割を担っていく。

（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

大学・短期大学・専門学校等、福祉人材養成機関からの依頼に基づき、実習生を受け入れる。また、職員を学校に講師派遣や、施設見学の際に福祉施設の仕事や魅力について伝える取組を行うことで、将来の福祉人材の育成に貢献していく。

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	２人	４日	サビ管研修
福祉人材養成機関への講師等の派遣	１人	１日	福祉人材養成校

事　項	実人数／延人数	内　訳
保育士養成機関等からの実習生受入れ	１５人／１９７人	社会福祉士、介護福祉士、保育士等
教職課程の介護等体験	５人／２５人	東京都社会福祉協議会の要請
施設見学の受入れ	１２０人／１５０人	教育機関、公的機関等

3　施設機能の活用と地域共生の推進

（2）アクションⅢ－2　地域で暮らす障害者・障害児を支援

ア　地域生活を支えるサービスの充実

〇短期入所事業

セーフティネット機能の一環としての緊急利用について、柔軟に対応していく。短期入所連絡会を開催（年６回以上）し、短期入所利用者の支援等の充実に努めていく。

また、現在利用開始の面談待機者については、速やかに面談が進むよう日程調整を行う。

〇生活介護事業（通所）

在宅の障害者のニーズに積極的に応えていくとともに、支援体制の充実を図り、地域で生活する障害者の生活を支援することで、活動時間の充実とともに利用率の向上を目指す。日中活動の安定化を図ることで円滑な事業運営を目指す。

〇相談支援事業

地域生活での寄せられた相談に丁寧に対応していくとともに、ニーズに応えることで地域の福祉資源としての役割を果たす。

基本相談支援、計画相談支援、地域相談支援にあたっては、他分野の関係機関と連携し、丁寧なアセスメントによる利用者ニーズの把握、権利擁護の支援、関係機関とのネットワークを活用し、サービスを有機的に結び付けた計画を作成する。

サービス内容	対象者・地域	利用者数
生活介護（通所）の利用	立川市・国立市・国分寺市・日野市・多摩市ほか	延３，８５０人
短期入所事業の利用	都内全域	延１，６５０人
特定相談支援事業	立川市、国立市、日野市、多摩市	５０人

事　　項	実施内容
上記事業の広報・周知	・行政等の広報誌の活用 ・SNS の活用

（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

地域の障害者や住民等の交流の機会を開拓していくことで、園の認知や協力体制の確立を図っていく。

市内社会福祉法人地域貢献活動推進ネットワーク（通称「ふくしネットたちかわ」）や立川市社会福祉協議会との連携を更に進めることで、社会福祉を目的とする取組を積極的に進めていく。

イ　多様な主体との連携

ボランティアコーディネーターを配置し、各種ボランティアの受入れなど、ボランティア活動の支援を行うほか、地域の障害者団体やＮＰＯ法人との協働

により、利用者に対して多様なサービスの提供に努める。
引き続き新たなボランティアの開拓を図るとともに、積極的にボランティア育成に努め、安定した活動ができるよう体制を整備する。

事　項	延人数	内　容
日中活動	６０人	生産活動、園有車外出等
個別対応	３０人	居室における対応等
園行事	５０人	園で主催するイベント等
外出支援・自活訓練	１０人	有料介助者等による外出支援 自立生活センター等による自活訓練等

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、地域交流スペース「tsunagari」を活用することで、地域と施設の相互交流を推進していくとともに、地域と施設及び利用者双方の関係性を築きあげていく。
園で主催するイベントの地域住民への開放や地域で行われる行事への参加等を通じ、地域と施設の相互交流を推進し、広く施設の存在と役割も発信していく。
また、引き続き近隣との関係性構築にあたって必要な取組があれば積極的に進めることで円滑な移行に繋げていくとともに、市内及びその周辺で行われる行事等の情報を取得し、積極的に関わりを持てるよう努める。

内　容	実施回数等	内容等
園祭（立羽祭）	１回	地域やご家族に一般開放
こども食堂	１回	地域交流スペースを活用し食事を地域住民に提供する
コミュニティカフェ	２０回	近隣高校生と連携し地域交流スペースを活用し、地域住民がゆるやかにつながることが出来る活動を提供
上記以外の tsunagari イベント	４回	例年 tsunagari 部会でイベントを企画し実施する

エ　災害対策における地域との連携

立川市と締結した「災害時における災害活動等の支援に関する協定」に基づき、災害発生時の対応についての協力体制を構築するとともに、近隣自治会に対しても要避難の際のフォローを依頼する。

地元消防署や自治会との共同防災訓練、施設防災訓練への地元自治会の参加など、災害を想定した地域との協力関係を構築していく。

事　項	実施回数等	内容等
地域防災訓練	１回	近隣地区の共同防災訓練への参加
合同訓練	１回	園の避難訓練へ地元自治会、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

職員が主体性を持って働ける職場環境を構築するために、様々な場面で職員間や職員と経営層とのコミュニケーションの機会を作るとともに、職員個々の意見、考えが園運営に実際に反映される機会を多く持てる職場環境を構築していく。

職員が安心して利用者支援に集中できるよう、引き続き２名介助の徹底及びフォローアップ体制の充実を図るなど、働きやすい職場環境を整えていく。

個々の自助努力の姿勢を尊重するとともに、ポジティブかつ責任感に基づいて行動できる職員が正当に評価される職場を目指すことで、貴重な人材が長きに渡って働きたいと思えるような職場風土を形成する。

ライフワークバランスを保ちつつ、日常業務に対するレクチャーと精神面での不安解消を図っていく。また、利用者・支援者双方にメリットのある環境整備を推進するとともに、職員一人ひとりを尊重し、互いに感謝し支え合える風土をさらに醸成させることで、風通しの良い職場を形成する。

あらゆるハラスメントを許さない職場環境を構築していくため、定期的にハラスメント対策強化月間を設定し、ハラスメント防止の意識の浸透を図る。

職員満足度を向上することで利用者支援の充実を図るべく、職員の福利厚生の充実に向けた取組も検討していく。

（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

デジタル技術を活用し、業務の効率化を図ることで業務環境を改善していく。

福祉機器展や他事業所の見学などを通じ、利用者サービスの向上や職員の負担軽減につながる次世代介護機器等の検討を行い、引き続き導入を進める。

DX の推進に際しては、補助金等を有効的に活用しながら推進していく。

（３）アクションⅣ－４　経営の健全化のための財源の確保

自主運営施設として安定的な施設運営に努めるべく、経営目標指標による進捗管理を行うとともに、新たに取得可能な加算の確認、契約内容の精査、光熱水費の節減、日用品の見直し等による経費削減に積極的に取り組んでいく。また、令和７年度、国土交通省の自動車事故被害者支援体制等整備事業の協力施設として短期入所の登録を行ったが、引き続き対象となる利用者の受入れを進め補助金を活用して設備等を整えていく。

毎月実施する拡大経営会議において、実績確認表の内容を周知することで、チーフをはじめとする現場レベルに対し、収支状況を含めコスト意識を浸透させることで経営に関する認識の醸成を図る。

相談支援事業についても、一定の収入確保を目指すことにより安定した運営を維持する。

（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、職員一人ひとり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％