東京都七生福祉園

Ⅰ　入所児童(者)の状況

１　障害児入所施設

令和８年３月３１日現在の利用者の現員は７７人（一時保護委託３人含む）で、うち重度である愛の手帳２度の利用者は２人（２．６%）である。発達障害児や被虐待児が増えており、６１人（７９．２%）が措置入所である。また、養育家庭や児童養護施設、児童自立支援施設等からの入所者は３３人で全体の４２.９%を占めている。なお、１８歳以上の過齢児は１人（１．３%）である。

令和７年度の入所人数は７人、退所人数は１３人、退所の内訳は、地域生活移行１１人、家庭復帰１人、里親１人である。

２　障害者支援施設

令和８年３月３１日現在の現員は１００人で、うち愛の手帳２度の利用者は３６人（３６．０%）、障害支援区分５及び６の利用者は６２人（６２．０%）である。平均年齢は６０．７歳と高齢・重度化が進み、歩行、嚥下及び視覚機能の低下、認知症の発症等、日常生活に介助や医療的な支援を必要とする利用者が増加している。

令和７年度の入所人数は２人、退所人数は５人、退所の内訳は他施設入所４人、死亡１人である。

Ⅱ　事業展開の総括

利用者本位の良質かつ適切なサービス提供の徹底、公的役割の継承、地域福祉の向上のため、職員の人材育成・定着、権利擁護に関する意識の醸成、リスクマネジメントの徹底、生活環境の整備等に積極的に取り組むとともに、関係機関との連携・協力を進めた。

○　利用者の一人ひとりの希望や特性を踏まえつつ、専門職との連携や的確なアセスメントにより作成した個別支援計画等に基づく支援を実施した。また、適宜モニタリングを実施し、必要に応じて計画内容を修正し、サービスを向上させた。

○　職員の専門性や支援技術の向上・継承のため、各種研修や OJT 等の計画的かつ効果的な実施など、人材育成を強化した。

○　利用者の人権を守り、安全・安心な生活を確保し、虐待や権利侵害を防止するため、職員の意識を醸成させ、事故等防止に向けた取組を実施した。

○　寮運営について、部門長・グループリーダー制の下、２つのグループに分けて、各グループを担当するリーダーを配置し、支援上のニーズや課題に対して、相談を

受け、適宜指導やフォローをすることで、円滑な寮運営を果たせる体制とした。また、各寮のチーフの下にサブチーフを設け、運営の充実に向けた体制を確保した。

○　障害児入所施設では、発達障害を持つ児童や被虐待児に対する支援の専門性を向上させるとともに、民間施設では支援が困難な児童を積極的に受け入れ、セーフティネットの役割を果たした。

○　障害児入所施設では、不適切な支援を防止し、風通しの良い職場にするための意見交換会をチーフ会議や各寮で実施した。また、権利擁護検討委員会で身体拘束解除に向けた検討を実施するとともに、「虐待防止ガイドライン」を更新した。

○　障害者支援施設では、利用者の高齢・重度化が進むなか、介護技術などの支援力を高めるとともに、生活環境の整備・改善等を積極的に行った。

○　障害者支援施設の各寮職員を９人から１１人に増員することにより、利用者の食事、服薬、入浴場面等における安全確保の体制が強化されたほか、買い物や外食、アトラクション施設等への外出機会を昨年度の２倍以上と大幅に増やすなど、生活の質の向上に取り組んだ。

○　障害者支援施設における精神障害を抱える利用者については、医療関係者や心理職等との連携を積極的に取り入れ、個々の状況に応じた適切な対応を行った。

○　障害者支援施設においては、実施機関や関係機関との連携、情報共有の上、保護者の理解・協力を得て、介護保険施設や地域生活への移行に取り組んだ。

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

職員に対して、意思決定支援に関する園内研修を実施することで、意思決定支援に関する理解を深めた。

障害児入所施設においては、権利ノートやカードを配布し、困った時に相談する権利等を伝えていくとともに、言葉での伝達が難しい児童に対しては、権利カードを活用し、意思の表出を促した。

障害者支援施設においては、利用者の様々な生活場面で意思確認を行うとともに、意思決定に必要となる十分な情報や選択肢を提供するなど、利用者の意見や意思を尊重したサービスを意識して支援を行った。

イ　個別支援計画の策定

障害児入所施設においては、調査票を用いて生活の希望等を把握し、個別支援計画に要望等を反映させた。また、支援状況について適宜モニタリングし、支援目標や支援内容の修正等を行った。

障害者支援施設においても、個別支援計画の策定にあたって、利用者本人、保護者の意向を十分に把握し、利用者の望む生活の実現に向けた目標を設定の上、目標の達成に向けた支援を行ってきた。また、適宜モニタリングを実施し、必要に応じて計画内容を修正し、サービスを向上させた。

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
児童	（ア）法人統一の支援記録システムへの移行を円滑に進めるとともに、継続して利用する独自の仕組みの検討、活用が期待される （イ）夜勤ができない職員の柔軟な雇用条件の検討や日々の業務を効率化し、職員一人ひとりの負担軽減を図っていくことに期待したい （ウ）施設の現状を熟知する職員が、施設の改修について検討を進め、法人との連携の下で計画的な改修を進めることが期待される
成人	（エ）（上記（ア）に同じ） （オ）職員が主体的に検討を進め、サービスの維持向上と職員の負担軽減が図られる取り組みに期待する （カ）老朽化に伴う修繕を進めているが、利用者に関わる職員の意見をさらに反映し、全体的な改修の取り組みが一層進展することが期待される
短期 （児童）	（キ）（上記（ア）に同じ） （ク）利用中の体調変化時の対応について、家庭での急変時の対応を事前に確認することで、よりスムーズな対応が期待される。 （ケ）（上記（ウ）に同じ）

区分	令和６年度の更なる改善が望まれる点
短期 （成人）	（コ）（上記（ア）に同じ） （サ）（上記（オ）に同じ） （シ）短期入所の利用者も希望すれば基本、日中活動に参加できるよう配慮しているが、休日や平日夜間の余暇活動のさらなる充実に期待したい
グループホーム	（ス）利用者とその家族の状況やニーズに応じて支援している技能をユニット間で共有し、各ユニットの支援に活かすための体制の充実が望まれる （セ）各ユニットの独自性を考慮しながらも、ホーム全体の運営の統一事項を詳細に文書化し、運営の一体性をさらに深めていくことに期待したい （ソ）情報管理の効率化を進める観点から、情報システムのさらなる活用に向けた取り組みを進め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）令和７年度から法人で統一化された支援記録システムについて、順調に活用することができた。さらに効果的な活用が可能となるよう、システム改善について法人本部に提案した。園独自のシステムも安定的に運用した。

（イ）日勤帯のみなど、ライフスタイルに合わせた柔軟な勤務形態や夜勤体制の充実を図るとともに、業務の効率化に向け個人のスマートフォンでも必要な申請を行えるようにする等、各種事務システムの活用を進めた。また、職員採用の取組として、法人本部と連携した採用活動のほか、園においても各種媒体や職員からの紹介等による年度中途の職員採用を積極的に行った。

（ウ）個室化に向けては、高年寮の次年度の施工に向け東京都及び法人本部と調整を図り、実施設計に至った。令和８年１～２月には、施工時期及び工事期間中の生活環境や支援方法について、現場職員含め関係者間で協議をし、効率的で利用者にとって負担の少ない方法を検討した。

（（エ）は重複のため省略）

（オ）各寮職員の増員（各寮２人）により、利用者の食事、服薬、入浴場面等における安全確保や外出機会の拡充など、利用者支援の質の向上に繋がる取組を行うことができた。また、シフトの柔軟化など職員の負担軽減に繋がった。

（カ）利用者の高齢・重度化により支援の面でも身体介護のニーズが増加している中、職員の支援力向上だけでなく、建物の老朽化や建物構造・設備のハード面の課題に対応するため、将来の建替え等に関して東京都及び法人本部と協議を開始した。

（（キ）は重複のため省略）

（ク）令和７年度から、児童短期入所利用者状況票に「かかりつけ医」の「病院名」「主治医名」を記載できるようにし、緊急時の連絡先として職員間で共有できるようにした。緊急時には、家族への連絡を通じて、医療機関にスムーズに繋げられるようにしている。

（(ケ)、(コ)、(サ)は重複のため省略）

（シ）短期入所の利用者に対して、日中活動のほかにも一部サークル活動の参加可能とした。このほか、近隣への買い物や散歩、寮内行事についても積極的に機会を設け、余暇活動の充実に取り組んだ。

（ス）研修に係る情報発信に努め、支援員が研修に参加できる体制を整えた。また、利用者特性に応じた支援について、職員会議で専門職を交えて意見交換を行い、具体的な対応を検討した。支援員の人材確保に向けては給与水準の見直しのほか、近隣へ求人チラシを配布したり、知人に声かけするなどの取組を行った。

（セ）マニュアルについて各ユニットの状況を確認し、定められたルール・手順の徹底を働きかけた。また、BCP の充実のため、各ユニットに蓄電池を配置した。

（ソ）情報システムの活用状況を把握し、取組を進めるためユニットごとに丁寧に働きかけを行った。日々記録を入力できるようになったユニットもある。

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

利用者相談会を年間計画に基づき行うとともに、寄せられた苦情・要望には、丁寧に対応した。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
４人（社協職員、障害者施設副施設長、専科講師、傾聴ボランティア）	３２回	３２回

オ　利用者満足度調査の実施

園におけるサービス内容について、可能な限り利用者の意向を汲み取るよう、利用者の特性を踏まえ、職員が調査票を読み上げて回答を聞き取る、複数の選択肢や写真を提示するなど、調査方法を工夫して実施し、その結果を令和７年度の

入所支援計画・個別支援計画の作成や外出・行事の設定・変更に反映させ、適切な支援に繋げた。

障害児入所施設では、月１回の寮会議の前に児童から要望を聞くほか、意見箱に投書された内容を寮会議で検討し、その結果を児童に伝えていく取組を継続して実施した。

障害者支援施設では、個別支援委員会において、令和７年度も継続して調査を実施した。

実　施　内　容（テーマ）	実施時期
利用者要望調査（児童）（生活全般について）	１月
利用者満足度調査（成人）（生活全般について）	１２月～１月
日中活動利用者意向調査	１０月
短期入所者アンケート	第三者評価時及び利用の都度実施

（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

障害児入所施設では、地域生活を営むために必要な生活能力を向上させるため、児童自活寮における自活訓練事業に取り組んだ。これに加え、令和７年４月に女子地域移行寮を開設し、男子自活寮と職員の勤務体制等で連携しながら、児童の自立生活の練習や移行支援を重ねた。

高校３年生や過齢児については、移行支援担当が中心となって利用者や保護者に対し地域移行に向けた説明会等の情報提供を行うとともに、関係機関と連携しながら一人ひとりの個性に応じた生活や就労の場を検討するなど、地域生活移行に向けた支援を精力的に進めた。その結果、１３人の地域移行を果たした。

既卒の元利用者についても、地域支援者への相談などきめ細かな体制でアフターケアを実施し、就労を含め地域で安定した生活が送れるよう定着支援を行った。

障害者支援施設では、利用者の自己実現及び可能性の追求を目的に、日中活動支援グループと協力し、働く上で必要とされる基本的スキル獲得のための支援を実施するとともに、心理職によるＳＳＴ（社会技能訓練）や個別指導等、利用者の生活を包括的に支援する体制を整えた。

また、地域移行推進委員会を設置し、寮職員に対し地域移行に向けた職員の役割や業務等の説明を行うとともに、改めて各寮において地域移行が可能と思われる利用者をリストアップし、そこから具体的にＧＨ見学、体験等に繋げていくための準備を行った。

さらに、地域移行を進めていくうえで一番の課題は、家族等の理解や協力であることから、保護者会において利用者の地域移行に関する説明や情報提供を行った。

そのほか、利用者の高齢・重度化による身体機能の低下をはじめ、日常的な医療ケアが必要となる利用者も増えてきており、利用者本人と保護者等の意向も踏まえつつ、高齢者施設等への移行も進めた。

（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
	【児童】　７人 （うち過齢児２人）	【児童】　６人 （うち過齢児２人）
地域生活移行者数	【成人】　１人	【成人】　０人
	【児童】　６人 （うち過齢児２人）	【児童】　１３人 （うち過齢児２人）移行先 グループホーム１１人、家庭復帰１人、里親１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	２０回	３４回 （延３８人、実２０人）
介護施設見学	３回	２回　（延２人、実１人）

イ　家族再統合への取組強化

障害児入所施設において、親子宿泊室の活用や関係者会議を行う等、家族再統合へ向けた取組を行った。

（３）アクション③　虐待防止の徹底

虐待防止及び身体拘束等の適正化を進めるため、各部門に虐待防止マネージャーを配置した。また、事故防止・虐待防止委員会の取組として虐待防止対策を協議するほか、職員行動規範や虐待防止ガイドライン等を重ねて周知し、権利擁護に対する職員の意識を向上させるとともに、各種研修等の実施を通じて、介護職員としての専門性の更なる向上に取り組んだ。

「重大事故ゼロ運動」の取組の一環として、１２月を園の「虐待防止月間」と位置付け、標語の募集等を実施し、園を挙げて虐待防止に取り組んだ。その他、ｅラーニングの虐待防止（総論）研修、過去事例に基づいた注意喚起等を実施するほか、事業団職員アンケートの結果を踏まえた意見交換を行うこと等により、再発防止に取り組んだ。

障害児入所施設では、夜間の支援体制強化として、週２日程度であるが、高年寮の夜勤者を２人配置にして、暴力等不調な寮内が落ち着かない状況が発生した際のフォロー体制をつくるとともに、夜間他寮へのラウンドによるアナザーチェックを実施し、不適切な支援を防止する取組を行った。また、権利擁護検討委員会や各寮会議等において、身体拘束が認められる３要件を周知徹底したほか、記録の適切な書き方を繰り返し確認した。その他、行動制限解除に向け各寮と副園長、部門長、グループリーダー、児童発達管理責任者と定期的に個別ヒアリングを行い、行動制限解除に向けた支援計画の作成及びモニタリングを実施した。

入所児童に対して子どもの権利を説明するにあたっては、権利擁護検討委員が各寮を巡回し、動画を活用するなどの工夫を行った。その他、意見箱を活用し、児童の意向をより把握できるようにして、サービスの向上に繋げた。

障害者支援施設では、権利擁護検討会を開催し、虐待防止・人権擁護等について情報共有及び意識向上に繋げた。また、身体拘束解除に向けた支援計画の作成及びモニタリングを行った。

事　項	計画	実施	内容・協力機関等
事故防止・虐待防止委員会、小委員会	３６回 （委員会１２回、小委員会２４回）	３６回	ヒヤリ・ハット報告、虐待防止・身体拘束廃止に向けた取組、防災等の検討等
権利擁護・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、事業団共通の虐待防止研修（総論）（ｅーラーニング）の実施

（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）事故報告やヒヤリ・ハット報告を分析し、リスク発生の傾向を探ることで、利用者支援に活かすとともに、事故の未然回避に取り組んだ。また、ヒヤリ・ハット月報を作成し、毎月の事故防止委員会やチーフ会議等で報告・共有し、事故防止に向けて注意喚起した。障害児入所施設では、他害、危険行為、服薬

のヒヤリ・ハット報告が多い。障害者支援施設においては、これらに加え、転倒のヒヤリ・ハット報告が多くなっている。

（イ）利用者の安全確保を目的として設置した見守りカメラを活用し、他害行為や転倒、事故、不適切な行為発生時等の確認・検証を行った。また、屋外カメラの映像は、利用者の無断外出時の捜索や園敷地内での防犯対策にも活用した。

（ウ）各寮にチーフを配置し、連絡・調整・指導役として、寮運営の中心的役割を担わせるとともに、チーフを補佐するサブチーフを配置し、寮の運営体制を強化した。

（エ）各種マニュアルについて、職員が常に確認できるようにして周知徹底するとともに、適宜見直しを行った。

（オ）障害児入所施設の利用者を対象に、外部講師や「心とからだの育成委員会」による非行防止や対人関係向上に関する講座を開催した。

（カ）開かれた施設運営を行うため、苦情解決第三者委員（相談員）による相談支援や、ボランティアや実習生の積極的な受入れ及びアンケートによる意見聴取等を行った。

（キ）職員の心身の健康保持と支援力向上のため、巡回臨床心理士や巡回精神科医による個別相談やメンタルヘルス研修を実施した。

事　項	計　画	実施回数	内　容　等
事故防止・虐待防止委員会、 小委員会【再掲】	３６回 （委員会１２回、 小委員会２４回）	３６回	ヒヤリ・ハット報告、虐待防止・身体拘束廃止に向けた取組、防災等の検討等
救急救命講習会	３回	３回	全職員悉皆（３年に１回）
児童向け講座	１３回	１３回	問題行動の抑制、改善や良好な対人関係の構築を目的とした講座

イ　個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

個人情報保護に関する職員の意識啓発、事故防止を徹底するため、「情報セキュリティ対策基準」に基づき、研修等、機会を捉え注意喚起するとともに、園で作成した「個人情報の手渡し・持出し・移送手順書」を用いて、個人情報の適切な管理・取扱いを徹底した。

ウ　災害、防犯対策の取組

大規模な災害が発生した場合においても、施設機能を維持するとともに利用者の安全を確保するため、防災訓練年間計画を策定し、定期的な訓練の実施と食糧等の備蓄を行った。訓練は、平日だけでなく夜間や休日、また地震や火災等の想

定のほか、園の立地条件を踏まえ、がけ崩れを想定した訓練も実施した。また、職員住宅居住者の迅速な参集・応援を求めるために設置している緊急放送用のスピーカーや園内放送及びトランシーバーの活用訓練等も併せて行った。さらに、事業団合同防災訓練では安否確認システムを使用した伝達訓練への参加のほか、炊出し訓練を実施した。

事　項	計　画	実　績	内　容
児童施設防災訓練	９回	１０回	火災や地震、日中・夜間・休日等を想定した避難・通信訓練等
成人施設防災訓練	５回	５回	
活動支援棟防災訓練	１２回	１２回	
グループホーム防災訓練	各ユニット２回	１２回	火災等発生時を想定した避難訓練

エ　感染症対策の徹底

感染予防対策の一環として、職員の手指衛生の実施状況を把握し、適切な実施を促進するため、手指衛生及び環境衛生に係るラウンド（巡回）を実施し、手指衛生の重要性について周知した。

また、１月には複数の寮で感染性胃腸炎が発生し、寮活動を自粛するに至ったが、関係職員の取組により、重症化する利用者はいなかった。これを機に、初動対応の見直しを図り、各寮に周知した。

事　項	計　画	実　績	内　容　等
感染症対策会議	感染症発生時	月２回及び随時開催	新型コロナウイルス対策等について、経営会議において随時検討
感染症対応研修	２回	２回	感染防止対策の基本、嘔吐処理手順等

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児童や利用者の受入れ

障害児入所施設では、民間施設では支援が困難な児童について、児童相談所等と連携し受け入れることで社会的養護機能を果たした。特に、一時保護委託の要請については、都内のニーズを踏まえ積極的に対応した。

障害者支援施設では、「都立障害者支援施設等の利用調整に関するガイドライン」に基づき、入所調整会議の開催、入所者選定、入所までの具体的手続き等に関して関係機関や実施機関と相談や連携を行い、地域での生活が困難な利用者の新規入所を受け入れた。

イ　専門的な支援の充実

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の基礎研修を２人受講した。また、研修の充実や的確なアセスメントの実施、園内外の専門職との連携を図り、適切な入所支援計画及び個別支援計画を作成し、専門的な支援の充実に繋げた。

障害児入所施設では、利用者や家族のニーズ、長期・短期目標等を書き出し、これに沿った入所支援計画を設定することで、より利用者本位で専門的な支援に繋げた。また、特別な支援が必要な被虐待児等に対する支援の専門性を向上させるため、巡回臨床心理士や巡回精神科医によるコンサルテーションを継続し、園内専門職とも連携しながら、的確なアセスメントに基づく支援や児童一人ひとりに対する環境整備の検討等を行った。専門的な対応が必要な発達障害のある利用者や精神科病院に通院している利用者については、関係機関との連携の下、積極的な支援を行った。

障害者支援施設では、高齢・重度化に対応するため、高齢化対策委員会等で利用者の実態・状況を把握し、日中活動の内容も含め、支援のあり方等について協議・検討を行った。要介護度の高い利用者については、保護者や関係機関と連携し、介護保険施設等に移行させた。また、精神障害を抱える利用者については、医療関係者や心理職等とも相談・連携し、個々の状況に合わせた支援方法を取り入れるなど個別対応を実施した。保護者の高齢化等、財産管理上の課題のある利用者には、成年後見人制度について情報提供し、制度の活用を進めた。

＊心理職員による利用者のケア

項　目	計　画	実　績
個別面接等	延６４６人 （全１９５人中８６人、 ４４．１%）	延６９６人 （全１９５人中９４人、 ４８．２%）

（）内は、全入所者のうち心理面接等を実施した利用者の人数及び割合を示す。

ウ　生活環境・日中活動の充実

生活環境について、障害児入所施設では、老朽化や利用者の行為によって破損した居室ドア、壁紙や不調となった空調設備等の修繕や補修工事等の環境整備を行い、より安心感の得られる居住環境を整えるとともに、令和８年度以降の個室

化工事の施工に向けて、東京都や施工業者と実施方針、スケジュールの検討を行った。

障害者支援施設では、利用者の高齢・重度化への対応として、寮の庇の設置や玄関前のスロープ部分の補修、寮内共用部分や利用者居室内の環境整備を行った。また、利用者のプライベートや個別性の保護を目的に、これまでに成人寮５か寮の個室化工事が終了し、残る１か寮について２か年計画の個室化工事に着手した。

日中活動については、利用者の高齢化に伴い、活動班を７班で運営することにより、より各利用者の特性に応じた活動に取り組むことができた。また、職員体制の工夫や検討を重ねることで、効率的な運用が可能となったことから、余暇活動班を半日活動から１日活動に見直しを行い、より個々の利用者の希望や意欲に応じた活動参加ができるようになった。

理学療法士・心理職・言語聴覚士と福祉職員が連携してプログラムを実施することにより、利用者の身体機能の維持・向上にも寄与するなど、日中活動の充実に繋がった。さらに、講師を招いて実施している高齢者を中心とした特別活動では、安全に活動できるよう利用者個々の特性やニーズに合わせたプログラムを提供した。

作業環境の整備では、利用者個々の障害特性に応じて、安心安全な作業提供を行うため、パーテーションの設置、班内の利用者座席配置の工夫等により、一人ひとりが落ち着いて作業できる環境となるよう配慮した。建物の老朽化についても環境整備を進めた。

また、気候変動による猛暑期の対策として、高齢・重度化する利用者が安全に日中活動に参加できるよう、委託車両による寮と活動場所との間の送迎サービスを拡充（増便）した。

活動内容についても、社会経済情勢の変化、地域のニーズ等に応じて見直し、新たな受託作業（委託先企業）の開拓、地域の行事への参加等により利用者の工賃を確保した。

エ　特色のある取組の充実

障害児入所施設では、男子自活寮及び女子地域移行寮において自活訓練及び自活体験を行い、令和７年度は延べ６５人が利用した。

グループリーダーやチーフが様々な支援課題について、職員の抱える悩みごとを吸い上げ、児童寮会議や寮会議の場において意見交換を行った。また、各寮会議に巡回臨床心理士を定期的にコンサルタントとして招き、職員のスキルアップに繋げた。

個々の職員が虐待防止の視点から支援を見直す機会として、サブマネージャー等をファシリテーター役に全職員を対象にしたグループワーク（ななおゼミ）を実施した。

支援困難児童に対しては、専門職や医師を交えたケースカンファレンスを病院等で実施し、支援方法についての検討を行い、助言を受けた。

障害者支援施設では、他施設での支援が困難な方や、保護者からの虐待疑い等、地域での支援が困難な方等からの短期入所の受入れ要望等に対応するため、可能な限り個々のケースに応じ、実施機関との協議や関係機関との連携により、受入れを進めた。

また、成人支援部門においても、全職員を対象としたグループワーク「ななおゼミ」を開催し、サブマネージャーとチーフが事務局を担い、職員間で虐待防止に関する意見交換やロールプレイを用いて学習する機会を設ける等、利用者支援の質の向上に繋げた。

就労移行支援事業では、就労継続支援Ｂ型の利用を希望する学生等１０人に対しアセスメントを実施し、アドバイスを含めた評価を行った。

（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

新任・転入職員に対し、年度当初に集中研修及び研修計画に基づく実務研修を実施し、人権意識を徹底した上で職務に対する理解を深め、業務への誇りを持つ等の動機付けを行い、職務への取組意欲を引き出した。また、配属先でも、各種マニュアルを整備した上で、中堅・ベテラン職員によるチューターを活用しながらＯＪＴを着実に実施し、支援技術はもとより、日々の正確な引継ぎや一貫した方針に基づくチームによる支援方法を学べるよう、育成を強化した。中途採用者についても、採用時に研修を実施した。その他、「研修等人材育成調整会議」では、研修や人材育成の進行管理を行うとともに、オンライン研修「サポーターカレッジ」の活用や ICT 機器活用の為の視察等の提案を行い、職員が国際福祉機器展へ参加した。

障害児入所施設では、副園長による個別面談や部門長によるチーフ面談を行い、新任職員の職務の習熟度の確認や支援困難ケース等の悩みの共有の上、助言をした。また、副園長や部門長・グループリーダーが寮会議に出席し、スーパーバイズを行うとともに、職責を踏まえた仕事の仕方を意識付け、組織のビルドアップに繋げた。

障害者支援施設では、利用者の高齢・重度化に対応し、高齢利用者との関わり方や尊厳の捉え方等を学ぶため外部講師を招くとともに、近隣の介護老人施設で高齢者への支援方法等を学ぶ研修を行った。

また、支援業務に関する参考図書を購入するとともに、オンデマンドスタディの推奨、資格取得支援制度の紹介パンフレットを職員が目にする場所に配置するなど、職員の知識を深める取組を行った。

イ　計画的・効果的な研修の実施

「研修等人材育成調整会議」において、園全体の研修の調整と進行管理を行った。事業団が行う研修（職層別研修、課題別研修）、園独自の研修、外部機関が実施する研修を組み合わせ、計画的・総合的に調整することで、専門知識・支援技術の習得、職員の資質向上を促進した。

また、施設見学や交換研修を実施し、他施設のサービス内容の学びの機会とした。

	研　修　内　容	参加人数	実施時期
基礎・基盤	①イントロダクション		
	・新任・転入職員オリエンテーション	４２人	４月上旬
	・地域支援研修（ＧＨ見学を含む）	２９人	１１月
	②基礎力養成		
	・記録の書き方	２０人	４月
	・支援計画の作成方法	１４人	４月
	・感染症研修	１２人	１１月
	・接遇研修（立川療護園との合同研修）	１７人	５月
	③反復学習		
	・コンプライアンス推進研修	延６２人	１月～３月
	・人権研修（福祉保健局研修を含む）	延６０人	１月～３月
	・救命救急講習会	延７８人	７月～１０月

応用・発展	① 園共通		
	・チューター研修	延２１人	５月～１月
	・中堅職員研修	延２２人	６月、２月
	・トラウマインフォームドケア	１７人	１月
	・アンガーマネジメント研修	１４人	１１月
	・ななお再発見	１０人	１２月
	・事例研究発表会	４０人	１２月
	・意思決定研修	１８人	１１月
	・チームビルディング研修	１４人	１０月
	・ワールドカフェ	延３５人	7月～１２月
	② 障害児領域		
	・思春期研修	２０人	９月
	・ななおゼミ（児童９回）	延４３人	５月～３月
	③ 障害者領域		
	・ななおゼミ（成人９回）	延２７人	５月～２月
	④見学・交換研修		
	・立川療護園 はごろもの音	９人	１０月
	・八王子福祉園	９人	９月
	・小山児童学園	１３人	１月
	・八街学園	７人	７月
	・国際福祉機器展	３人	１０月

上記の他、東京都社会福祉協議会や東京都福祉保健財団等が実施する研修にも積極的に参加した。

ウ　高い専門性を発揮できる職員の育成

強度行動障害の基礎・実践研修について、着実に受講させた。

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２人 実践２人	基礎１０人 実践４人

エ　外部専門家、外部医師等との連携

障害児入所施設では、ケース会議に巡回臨床心理士や巡回精神科医が同席して、個別の支援課題に対応する検討を行い、専門的な支援の充実に繋げた。また、各寮会議にもアドバイザーとして出席し、的確なアセスメントに基づく支援や児童一人ひとりに対する環境整備の検討等を行った。

障害者支援施設では、ななおゼミのグループワークに巡回臨床心理士や巡回精神科医が参加し、職員個々が抱える支援の悩みに対し、専門立場から肯定的な意見をもらうことで職務意欲の向上に繋がった。また、日中活動の会議では、活動場面における困難ケースについて多角的なアドバイスを受け、具体的な支援方法が明確化された。

職員に対しては、利用者支援に関する職員の課題や職員自身の抱える悩みについて「職員が相談できる第三者」として、外部専門家による巡回相談を実施した。

（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

人材確保委員が、事業団事務局が開催する採用説明会に参加したほか、学校訪問を実施した。また、施設見学希望者の受入れや園独自にハローワークやＷｅｂ募集広告を活用するなど人材確保に取り組んだ。

寮の人員体制強化の効果としては、安全確保や利用者本位の支援のほか、人材の育成・定着に向け、新規採用職員をはじめとする若手職員に対する、これまでより丁寧なＯＪＴが可能となった。

イ　職員の離職防止の取組

風通しの良い職場づくりに向け、管理・監督職が各寮への定期訪問や寮会議への出席を行い、支援のあり方等について指導・助言を行った。

また、児童支援部門、成人支援部門で部門を越えて職員が交流する場として、他部門の寮勤務を経験する「ななお再発見」や、両部門新規採用職員や若手職員を中心に職員間で利用者支援に関する相談や園の課題を話し合う場の「ワールドカフェ」を実施することにより、職員間の理解とコミュニケーションが深まった。

（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

セーフティネットの役割として、特別な支援が必要な児童や利用者を受け入れていくため、利用者の障害特性に応じた専門的・個別的な支援ができるよう職員の支援力向上に向けた育成や体制確保等への取組を行った。

利用者の安全と職員の職務環境を確保するためには、寮の建物構造や設備等のハード面も重要であることから、東京都や事業団事務局との連携により、寮の個室化や老朽化している施設、付帯設備、備品等の修繕・更新を進めた。

（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

保育士等実習生の受入れや施設見学の受入れ等を積極的に行うとともに、園職員を講師やファシリテーターとして派遣した。

事　項	延計画人数	延・実績人数	実・実績人数
保育士等実習生の受入れ	６４５人	５８９人	５０人
教職課程の介護体験受入れ	２５人	２０人	４人
高校生等実習生の受入れ	０人	０人	０人
施設見学の受入れ	１４０人	５４人	５４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	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	４日	大学等

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

障害児入所施設では、レスパイトや家庭内の暴力、養育困難による緊急度の高いケースについて、児童相談所や相談支援事業所からの連絡を受けて積極的に受け入れた。一方で、卒業後の将来を見越し、児童の自立や生活経験を広げることを目的として定期的に利用するケースも多く受け入れた。

障害者支援施設においては、レスパイトのほか、家族の高齢化等に伴う将来的な施設入所への体験的な活用理由が増えており、これらを積極的に受け入れた。

また、短期利用者の家族に対して、将来的なビジョンに関する相談を必要に応じて受けるようにし、関係する機関との情報共有も行うなど、地域生活の継続や将来への不安に対する支援を行った。

イ　一時保護委託

児童相談所の一時保護所や民間施設での受入れが困難な児童についても、児童相談所と連携して積極的に受け入れ、セーフティネットの役割を果たした。

ウ　就労移行支援事業

日々の就労訓練を通して利用者の自己理解を深められるよう支援し、利用者の企業就労に向け、関係者との連携や企業見学会の参加、実習等就労活動を積極的に行い、２人が企業就労に繋がった。また、職員の支援力向上のため、研修の機会を確保するとともに、関係機関を定期的に訪問し情報共有等を行い、新規利用者確保に繋げた。さらに、令和８年４月から併設で就労選択支援事業を実施することとし、指定申請等の開設準備を進めた。

エ　グループホームの運営

各ユニットにおいて、利用者が安心して地域生活を送ることができるよう、職員間の連携・チーム支援により統一した支援を提供した。また、定期的に世話人連絡会を開催し、課題について情報共有するとともに、ヒヤリ・ハットの検証を行い、権利擁護や虐待防止に繋げた。さらに、利用者の状況の変化や非常災害への備えとして、スプリンクラーや蓄電池を配置したほか、職員の研修の機会の確保や適切な職員体制の確保に向けた検討を継続的に行った。

オ　相談支援事業

日野市障害者生活・就労支援センター「にこわーく」を活動拠点として、日野市の相談部会や連絡会に参加し、関係機関との研修や情報共有により、計画相談、基本相談それぞれ適切な相談業務を行った。また、相談員の確保に取り組み、新たに相談基礎研修を受講した。

カ　日野わーく・わーく

事務局として、加盟事業所をはじめ企業、商工会、地域団体等と連携し、共同受注やイベントでの共同販売等に参加し、地域の活性化や障害理解に繋がる啓発活動に取り組んだ。

キ　就労チャレンジ支援事業

訓練を通して就労に関するアセスメント実習を行い、利用者の課題認識や自己理解を促した結果、企業就労へ復職できたケースもあった。また、市内事業所への就労意識を高めるための啓発活動に取り組んだ。

サービス内容	対象地域	計　画	実　績
短期入所事業（児童）	都内	延４２０人	延1,１７７人
短期入所事業（成人）	都内	延４２０人	延３８６人
短期入所事業（公益事業）	日野市	延１４６人	延１４６人
就労移行支援事業	都内	延1,４００人 就労目標　３人	延1,０８７人 就労者　２人
特定相談支援事業	日野市	相談延４５０回	延６６６回

（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

地域から都立七生特別支援学校高等部に通学する生徒を対象に、児童自活寮において１人の体験利用を受け入れた。

就労移行支援事業において、特別支援学校の通学生を対象とした就労体験（職場実習）を受け入れた。また、就労に向けてアセスメントを積極的に行った。

加入する日野市内社会福祉法人ネットワークでの集まりに参加し、各団体の活動状況を把握した。

イ　多様な主体との連携

ハローワーク、関係機関、企業等と連携して、利用者就労や定着のための支援、職場開拓を行った。

また、日中活動支援における屋外作業のボランティア、日常活動支援等のボランティアについても積極的に受入れを行った。

	内　容	実　績
ボランティア	日常活動支援	延１５１人
	日中活動支援	延４２９人
	行事支援	延６５人
	外出外泊付添支援	延９人

ウ　地域との連携・協力関係の強化

地元のお祭りや地域主催行事、関係機関の催しに出店する等、地域との交流を行ったほか、地域の福祉団体へのプール貸出し等の施設開放を行い、４事業所が利用した。

日野市の地域自立支援協議会及び各部会、障害者就業支援連絡会等に参画したほか、日野市が主催する障害者週間イベントに参加した。

内　　容	対象者・実施回数・参加者数等
児童自活寮体験利用	七生特別支援学校高等部生徒を対象　１人利用
プール等の開放	地域の障害者団体４事業所、実施回数４５回、参加人数３３２人

エ　災害対策における地域との連携

日野市や近隣施設との協定に基づく防災・防犯に関する協力関係を強化するため、平成３０年度から近隣３施設による連絡会を設置し、緊急連絡網を作成している。このほか、日野市と福祉避難所協定を締結しており、日野市が主催する福祉避難所開設訓練に参加する等、地域における非常時の態勢を強化している。

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

計画的に寮の個室化を進めるとともに、老朽化している施設、付帯設備、備品等について日常的に発生する故障や不具合に対応するための修繕・更新を行った。また、職員の気づきや利用者の声を踏まえ、備品の更新、路面工事等を実施した。

園運営の根幹を支える委託業務（建物管理・利用者送迎・給食調理）については、令和８年度からの契約締結に向けた調整を行い、円滑な履行確保が見込まれる状況に至った。

これらに当たっては、東京都や事業団事務局との連携により、必要な財源を確保した。

（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

障害者支援施設の高齢・重度化が進んでいる利用者が多い寮には、居室にシルエットセンサーを導入し、安全確認や効率的な支援の提供、検証に繋げた。また、大容量調理が可能なトロミ剤飲料撹拌機を活用し、利用者の重度化が進んでいる寮において、職員の負担を軽減した。

さらに、携帯型受信機のあるセンサーマットを導入したことで、他利用者の支援中でも当該利用者の動きが察知でき、直ちに居室に駆けつけることができるよう安全対策の向上に繋げた。

管理業務においても、令和８年３月に本格稼働した給与・人事システムを円滑に活用できるよう園としての対応を万全に行ったほか、職員の自己申告面談予約やアンケート調査等における WEB システム利用を積極的に進めるなど、あらゆる観点から可能な限りペーパーレスと事務負担の軽減に繋がる取組を行った。

（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

研修等人材育成調整会議を随時開催し、研修に係る事項の検討及び情報共有等を実施した。令和８年度に向け、小委員会・部会を対象職員やテーマ別に編成し、より実態に見合った人材育成、専門性の向上に繋がる研修を実施できるよう取り組んだ。また、寮会議等への副園長、部門長、グループリーダーの出席や寮巡回を行うことにより、職員とコミュニケーションをとり、利用者支援の助言等を行った。

（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

施設全体のガバナンス強化のために、集団視聴形式によるコンプライアンス研修を実施し、職員にコンプライアンス意識を浸透させた。

コンプライアンス研修受講率	１００％