

東京都八王子福祉園

I 施設概要

所在地	東京都八王子市西寺方町76
-----	---------------

事業種別			定員
指定 管理 事業	第1種社会福祉事業	障害者支援 施設	生活介護 180人
			施設入所支援 160人
	第2種社会福祉事業	短期入所事業 10人	
自主 事業	第2種社会福祉事業	一般相談支援事業 —	
		特定相談支援事業 —	

II 令和7年度の運営方針

当園は、「一人ひとりの笑顔を大切に」という運営理念を掲げ、「利用者本位のサービス」「地域との連携」「職員のやりがい」を運営方針として、利用者本位で質の高いサービスの提供に取り組んでいる。「事業団第Ⅲ期中期経営計画」の開始年度である令和7年度は、本計画に掲げる各種取組を着実に推進していく。

- 1 利用者が安心して暮らし、基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、質の高い利用者本位のサービスを提供する。
- 2 特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れ、東京の福祉のセーフティネットの役割を確実に果たしていく。
- 3 質の高い人材の安定的な確保に向けた取組を強化するとともに、高い専門性や職級に応じたスキルを備えた職員を育成するため、計画的に人材育成に取り組む。
- 4 利用者の権利擁護を推進し虐待等防止に向けた組織的取組を徹底するとともに、風通しの良い職場づくりに取り組む。また、個人情報保護、情報セキュリティ対策及びリスクマネジメントを徹底する。
- 5 盆踊り・園祭へ地域住民を招待するほか、地域行事への協力などを通じ、施設や利用者等に対する理解を促進し、開かれた施設として地域との共生を進めていく。
- 6 令和8年度に予定する仮設建物への移転に向け、利用者編成、設備・備品、引越、通勤、職員住宅確保等様々な課題へ対応するとともに、移転に向けた準備を加

速させていく。現在地における改築についても、都や事業団事務局と連携し、実施設計を進めていく。併せて現在地及び仮設地の町会・近隣住民等に対して丁寧な説明を行い、円滑な関係性を構築していく。

Ⅲ 実施計画

令和7年3月1日現在の利用者平均年齢は、58.3歳である。また、障害支援区分判定では、区分6が100人で89.3%、区分5が12人で10.7%、合わせて112人となる。高齢化と同時に介護面での重度化が進み、医療面での重症化も顕著になっている。加齢等に伴う嚥下機能や歩行力の低下などこうした利用者の状態変化に伴う諸課題に的確に対応し、利用者一人ひとりの特性に応じた質の高いサービスを提供する。さらに、地域の多様な主体と連携し、地域移行に向けた取組を進めていくほか、障害者の地域生活を支える取組を通じて、地域福祉の推進にも貢献していく。

組織面では、部門長・グループリーダー制のもと、中堅職員を中心に計画的に人材育成に取り組むほか、虐待等防止及び職員の離職防止等のためにも、風通しの良い職場づくりに力を注いでいく。

これらをふまえ、令和7年度は以下のように取り組む。

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・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

利用者の意思決定においては、合理的配慮やアドボカシーを強化することで、自らの意思が反映された暮らしの実現を図る。それにあたっては、利用者本位のサービスの徹底を改めて確認し、職員一人一人がスキル・知識を高めることで、ニーズに応じた支援を提供する。

イ 個別支援計画の策定

支援の要となる個別支援計画の進行管理において、利用者や家族等の希望と日常生活を通じたアセスメントによって得られる利用者のリアルニーズを計画の柱とした支援計画を遂行する。支援記録システム「あおぞら」の多岐にわたる詳細なアセスメント項目を活用することで、ニーズに対する目標の設定とその道筋(課題)を明確化する。また、個別支援計画を通じて、本人と家族・後見人等と職員間での支援への共通理解を高めることで、計画の実効性を高め、利用者の自己実現を支援する。

ウ 福祉サービス第三者評価の活用

令和7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6年度の指摘事項については、改善計画を実行していく。

(ア) 令和6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 施設全体で風通しのよい職場作りに取り組んでおり、職員の意欲向上、定着に寄与している。
- ② 虐待等防止委員会を中心に利用者の尊厳の徹底と身体拘束に頼らない支援力向上の取り組みを強化している。
- ③ 行事や外泊、ボランティアの受け入れなどの再開により、利用者の楽しみや生活の充実が図られている。

【短期入所事業】

- ① (【障害者支援施設】①と同じ)
- ② (【障害者支援施設】②と同じ)
- ③ 利用中の生活が安定して楽しく過ごせるように、個々の状況や希望に沿った対応を心かけている。

(イ) 令和6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・短期入所事業】

- ① 多職種連携や効果的な研修体制による充実した支援体制を、一層周知することで人材の定着・育成を図りさらなる人員体制強化に期待したい。
- ② 施設の魅力アピールおよび理解をさらに深められるよう、情報発信の強化が期待される。
- ③ 改築に伴う利用者および職員の負担軽減に向けた対策への取り組みを強化していきたい。

(ウ) 「更なる改善が望まれる点」の改善に向けた取組計画

- ① 多くの職員が様々な研修を受講することで、支援力の向上を図る。またコロナ禍以降、園で実施する研修は園職員のみを対象としていたが、令和7年度は事業団内他施設から参加者を適宜募ることで、他施設職員との交流による側面からの研修効果の獲得を目指す。
- ② ホームページやスタッフブログ、インスタグラム等を活用し、情報発信の充実を図る。
- ③ 改築検討PT等を中心に議論を重ね、利用者、職員への影響を最小限に留められるよう取り組んでいく。

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

家族連絡会開催時には管理職、支援部門長、生活棟グループリーダーが出席し、家族等から意見や要望を聴取していく。

また、家族連絡会開催日等に苦情解決第三者委員が来園し、家族等から意見・要望・相談を受け付ける場を設定する。要望等について、苦情解決委員会で迅速に検討・対応していく。

第三者委員（人数・属性等）	相談実施回数
2人（元福祉施設長、福祉行政経験者）	5回

オ 利用者満足度調査の実施

園のサービス等について、利用者満足度調査を実施して利用者の意向を伺い、より一層のサービス向上を図っていく。

実施内容	実施時期
園のサービスに関する満足度アンケート	11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

利用者の意思を反映した「個別支援計画」に基づき、地域生活移行を望まれる方に対して利用者家族・援護実施機関の理解と協力を得ながら、作業所の利用やグループホーム体験、ガイドヘルパーを利用した外出経験の機会の確保など地域生活移行支援を行う。地域生活移行に向け、市内外問わず様々な生活の場に関する情報収集を継続的に行うとともに、定期的に関係者間での話し合いの場を持つなど情報共有に努め、連携を図る。

また、園ソーシャルワーカーが中心となり、地域移行促進コーディネート事業ブロック会議に参加し、地域移行に向けた課題の共有や社会資源の情報収集を図る。

（ア）地域生活移行

事項	成人	備考
地域生活移行者数	1人	

（イ）地域や他施設への移行に向けた取組

グループホーム見学	2回
介護施設見学	2回

(3) アクション③ 虐待防止の徹底

利用者の人権を守り、絶えず質の高いサービスの提供に努力することは、障害福祉サービス事業者としての使命である。職員一人一人が権利擁護・人権意識の向上を図り、利用者本位の支援を提供できる体制を構築していく。

虐待等防止研修では、新規・転入職員は、早期に受講を図るとともに、職員一人一人が主体的に考え学べるように、事業団や園の事例等を活用し、グループワークやロールプレイを取り入れ、自らの支援の見直しを図る機会とする。

権利意識の醸成のため、園独自の虐待等防止策である「チェックリスト」は事業団の全職員アンケートを活用した形で実施し、各棟での課題を明確にして取り組む。

合理的な配慮や専門的な支援を学べる研修を開催するとともに、強度行動障害への対応に関する外部専門家による施設コンサルテーションを受けるなかで、特別な支援が必要なケースについて他職種連携を図りながらチームとして良質な支援を提供できるように園全体で組織的に取り組む。

重大事故ゼロ運動の徹底のため、個別取組目標を共有できる職場環境を構築するなど全職員の意識啓発を図り、組織的に重大事故防止に向けて取り組む。

虐待等防止委員会では、身体拘束の解決に向けた検証や話し合いを進めるとともに虐待防止マネジャーと連携して不適切な支援や虐待を未然に防ぐよう取り組んでいく。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会	年 4 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
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が中心となり、前半期にはヒヤリ・ハット事例を収集・分析し、対策を講じる。後半期には危険予知訓練を行い事故防止に役立てる。同様の事故が発生しないよう、全職員が閲覧できる環境で事故情報を共有し、同様のヒヤリ・ハットが続くようであれば事故報告に引き上げ、再発防止に取り組む。

高リスクの事故事例や再発防止の必要性が高い事例等は、リスクマネジャー会議などで検証・討議を行うことにより、事故防止に努めていく。

不審者発見時や利用者の所在不明発生時の対応訓練、緊急通報及び応急手当訓練を計画的に実施する。

リスクマネジメント全般のマニュアル改訂も必要に応じて行っていく。

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 3回	各部会の年間計画及び進行管理等
事故報告会	年 5回	園内事故の検証、再発防止策の検討
緊急通報及び応急手当訓練	延 48回	利用者急病等を想定した救急通報手順の訓練を職場ごとに年4回を目途に実施
単独外出対応訓練	年 3回	単独外出の発生に伴う園内及び園外の搜索訓練
リスクマネジャー会議	月1回 年12回	グループリーダー会議メンバーがレベルの高い事故に関して検証・分析の場として実施

イ 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

「個人情報保護規程」及び「情報セキュリティ対策基準」に基づき策定した園独自の取り扱い要領に則り、個人情報保護や情報セキュリティ対策に取り組む。特に、個人情報が含まれる資料・電子記録媒体等は施錠できる場所での管理を徹底するとともに、電子データにはセキュリティ設定するなどアクセス制限を行う。

また、新規職員や異動職員を対象とした「情報セキュリティ研修」を実施するとともに、その他の職員に対してもeラーニング研修を活用し、職員一人一人のセキュリティ意識及び知識を向上させることで、セキュリティインシデントの防止、又はインシデント発生時の適切な対処を徹底する。

ウ 災害、防犯対策の取組

消防計画や事業継続計画（BCP）に基づく避難訓練、火災を想定した通報訓練、夜間におけるリアルタイム訓練等の各種訓練実施を実施する。9月には八王子消防署、高尾警察署、地元自治会の協力を得て地震時の避難を想定した総合防災訓練を実施する。

高尾警察署の協力のもと、不審者が園に侵入した時のロールプレイや、さすまたの使用方法を学ぶ不審者対応訓練を実施する。

事業団全体で行う合同防災訓練では、園の防災対策本部各班の行動や連絡体制の訓練を重点的に行っていく。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
防災訓練	毎月	総合訓練 1 回 エリア別訓練 4 回 夜間訓練 1 回 各棟別訓練 随時
防火管理委員会	年 4 回	年度計画の策定・進行管理

エ 感染症対策の実施

感染症については、『福祉職のための感染症対応の基礎』を基に、感染症の発生時対応を実施していく。

新型コロナウイルス感染症について、社会状況に照らしながら利用者の社会参加への制限が緩和されるよう対応を検討する。ただし、重度・最重度の知的障害がある高齢虚弱な利用者へのリスクにも配慮し、国の知見等を踏まえつつ、基本的な感染予防対策（マスク着用、手指消毒等）の徹底やワクチン接種等の対応を図っていく。

感染者発生時には、『発熱チャート』と『閉鎖対応』、『療養期間等事例』の対応マニュアルに基づき適切に対応する。また、日頃から施設従事者として適切な自己管理に努めるよう周知徹底し、早期に感染の有無を確認できる体制を整え、施設内の感染拡大防止を図る。

また、新型コロナウイルス感染症だけでなく、インフルエンザウイルスやノロウイルスをはじめとする様々な感染症についても、感染症対策委員会（下部組織：保健業務担当者会）を中心に啓発を図るなど、発生の防止と感染拡大の防止に努める。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
新型コロナウイルス対策会議	クラスター発生時適宜	経営会議メンバーを中心に実施し、感染状況の報告や保健所からの情報について確認し、対策を講じる
保健業務担当者会	年 4 回	感染症対策研修の実施 4 チームに分かれて、感染予防対策を講じる

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

都立施設の使命として、民間施設では受入れの難しい、日常的に医療的ケアを必要とする方や、自傷・他傷・異食・弄便などの強度行動障害のある方など、支援困難な利用者を受け入れる。具体的には「都立障害者支援施設の利用調整に関するガイドライン」を踏まえ、「利用調整委員会」によって、透明性・公平性を確保しつつ円滑な入所を進める。

また、地域で虐待を受けた障害者について、一時保護等緊急対応の受入れ支援を行う。

<参考 令和7年3月1日現在>

医療的ケアを必要とする利用者の割合		47.3% (112人中53人)
強度行動障害のある利用者の割合	施設入所	49.1% (112人中55人)
	通所とも	43.5% (23人中10人)

イ 専門的な支援の充実

- (ア) 利用者が安心して暮らすとともに、充実した日中活動や適切な社会参加ができるよう、個別支援計画を作成し、一人ひとりのニーズに合わせた質の高いサービスを提供する。
- (イ) 高齢化や虚弱化に対応して、胃ろうやたんの吸引、インスリン注射、浣腸などの日常的な医療ケアを適切に実施するとともに、加齢による機能低下等に応じた支援や暮らし替えを行い、安全・安心な生活を提供する。
- (ウ) 医師やリハビリ専門職（理学療法士・作業療法士）のアドバイスを受けながら、利用者の機能維持に対する職員の意識を高めるとともに、生活棟職員が日常生活の中で機能維持プログラムを実践していく。

- (工) 施設コンサルテーションを活用し、強度行動障害のある利用者への専門的支援に取り組むとともに、心理職による心理的課題や精神的ストレスの軽減を視野に入れた心理活動を実施する。

* 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7年 3月 1日現在）

個別面接	延 167 人（全 112 人中 10 人、8.9%）
行動観察	延 22 人

ウ 生活環境・日中活動の充実

日中活動においても、引き続き利用者の高齢化・虚弱化との状態像の変化によりニーズに対応した活動プログラムを提供するとともに、日中活動調整会議にてプログラムの内容の見直しを行い、一層の充実を図っていく。

活動内容	プログラム
①作業的な活動・運動的な活動	かみ工房・ステップ・レクスポ・手工芸等
②趣味的な活動	陶芸・造形・音楽リトミック・音楽療法等
③穏やか系の活動	りらく1・2・スヌーズレン等
④グループに分かれた活動	グループ活動

エ 特色のある取組の充実

令和7年度より、日中活動職員・棟職員の『共働』による活動運営を行う。これにより、棟職員と日中活動職員が一体となって、より充実した生活介護事業を安定的に運営していく。

(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

園独自のステップアッププランを用いて、各職級の到達目標に応じた職責を職員自らが主体的に考え実践した内容を、ヒアリングの場で管理職と確認し業務のモチベーションとしていく仕組みを継続浸透させる。

新規職員には、一人一人に新規職員育成担当者（チューター）を配置し、業務標準の確実な習得を図る。また、チューター連絡会などを活用し、担当職員間での情報共有や連携を行いながら、チューター自身の成長を図る取組も行う。

研修統括委員会を中心として、各職歴に応じた効果的な育成方法を検討する場を設けOJTを進める職場環境の構築を図る。

イ 計画的・効果的な研修の実施

事業団事務局や他機関と連携した研修（悉皆等）に取り組みつつ、園の特性や各棟の課題、研修ニーズを踏まえ、全体研修、棟内研修、オンライン研修（サポーターズ・カレッジ含む）等の園内研修を実施する。

新規職員を除く全職員（非常勤も含む）が「私の研修プラン（個別研修計画書）」を作成し、園内外の研修を計画的に受講することで、職務上必要とされる知識・能力の効率的な習得を図る。特に虐待等防止研修に関しては、新規職員はもちろんのこと、転入職員や中途採用の職員も早期に受講できる体制を整える。

また、支援困難な利用者の支援方法等、外部専門家による定期的なスーパーバイズを受けるとともに、活用できる土台部分の醸成を図っていく。

研修内容		対象者	実施時期等
虐待等防止研修		全職員	通年
スキルアップ研修（チューター向け）		チューター	6月
スキルアップ研修（リーダー向け）		指名職員 （2級職）	適宜
全体研修	強度行動障害研修（基礎・応用）	全職員	10月 11月
	サービス発表会	全職員	12月
各委員会 主催研修	リスクマネジメント 委員会 ・初級研修 ・危険個所把握 ・薬 ・リスクリーダー ・中堅職員対象	対象職員	5月 6月 7月 10月
	保健業務担当者会 ・胃ろう ・感染症対策	対象職員	6月 10月
	人材育成委員会 ・新任研修①（オリエンテーション） ・新任研修②（福祉制度） ・新任研修③（支援計画の立て方） ・新任研修④（振り返り） ・八王子ミーティングルーム	新任職員 全職員	4月 9月 3月 年8回

研修内容		対象者	実施時期
各委員会 主催研修	リハビリ担当者会 ・介助技術 ・生活機能評価	全職員	年2回
棟内研修 (オープン)	支援技術に関するもの ・障害特性の理解 ・嚙下研修 ・高齢化に伴う支援 ・オムツ研修など 対人技術に関するもの ・アンガーマネジメント ・コミュニケーション	全職員	適宜
棟内研修 (クローズ)	棟の特色に合った研修 ・救命救急講習会 ・看取り研修 ・地域移行 ・職員連携 など	当該棟職員	適宜
資格認定	応急手当普及員研修	指名職員	—
	痰の吸引(不特定)研修	指名職員	—
	相談支援従事者研修	指名職員	—
サービス管理責任者研修		指名職員	—
強度行動障害支援者養成研修(基礎、実践)		指名職員	—
外部研修(民間施設視察・事業団・東社協等)		指名・希望職員	適宜
派遣研修(全国知的障害者福祉大会等)		指名・希望職員	適宜

ウ 高い専門性を発揮できる職員の育成

これまで培ってきた専門性を継承し、さらに高度な支援を提供していくために、強度行動障害関連や喀痰吸引の研修を受講する機会を設け、職員の計画的な育成を図る。

事 項	人数等
強度行動障害支援者養成研修の受講者(基礎・実践)	基礎 3 人・実践 3 人
喀痰吸引等研修の受講者(特定・不特定)	不特定 1 人
応急手当普及員養成研修の受講者	2 人以上
サービス管理責任者更新研修の受講者	1 人

エ 外部専門家、外部医師等との連携

強度行動障害のある利用者へ適切な支援を提供するため、令和5年度から開始した外部専門家による施設コンサルテーションを令和7年度も引き続き受講する。コンサルテーションは福祉職だけでなく、他職種もメンバーに加えチームとして受講した状態から、令和7年度は、事業団内の他施設にも参加の呼びかけを行う。また、コンサルテーションを受けている園と連携し、学びの機会を設け合同報告会を開催する。

作業療法士、理学療法士が施術及び棟職員に対するアドバイスを行いながら、日常的な機能維持プログラムを実施する。また、大学教授（作業療法士）を講師に招き、各療法士との連携のもとで定期的な生活機能評価を実施する。機能維持プログラムの成果をモニタリングしながら、プログラムを進めるスーパーバイズを実施して、リハビリ的な視点を活かした生活支援を学ぶ。

医師、歯科衛生士を招き、嚥下内視鏡検査を希望者に実施し、食形態やとろみ剤の濃度が利用者にあるかの確認、食事の姿勢や歯磨きについて相談できる機会を設定する。

内科、精神科以外で皮膚科、外科、眼科、歯科、耳鼻科といった個別診療科医師の確保、又は連携をして利用者の健康管理を行う。

(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

事業団人材確保委員会への職員派遣を主に、人材確保の取組に職員を積極的に参加させるとともに、実習生の受入れや就職フェアへの参加、学校訪問（オンラインや資料提供も含む）や求人サイトでの募集やインスタなど SNS を通じた発信などを通じ、職員の採用につなげる。さらに、実習受入れ校や職業能力開発センターなどの講義に職員を講師として派遣し、障害者施設の役割や魅力を直接発信することで、質の高い人材の確保を図る。更に、ICTや次世代介護機器の導入を検討し、業務の効率化や職員の負担軽減を図り、働きやすい環境を整備していく。

イ 職員の離職防止の取組

人材確保育成検討部会において引き続き、新規職員を対象とした「チームビルディング研修」や、それらに替わるプログラムを実施する。また、園横断的に開催している「八王子ミーティングルーム」においても、権利擁護や支援の学びを深めるとともに、福祉職のやりがいも確認できる場として実施する。

(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

令和8年度予定の仮設建物への移転、及び令和12年度予定の本設建物開設を控える中、サービスの質を低下させることなく運営を継続するため、都、市をはじめとする各種関係者と密に連携を行う。また、園内の「本設建物検討PT」において、実施設計に向けて必要な機能や設備等を検討し、実現に向けて都や事業団事務局と協議していく。

移転準備として、仮設建物移転後の利用者再編成を見越した準備、設備・備品の移設又は整備、引っ越しの手順・手段の最終確認、現職員宿舍居住者の借上げ住宅への住み替え等、様々な課題に確実に対応していく。

現在地及び仮設建物の近隣住民に対しては、必要に応じ引き続き適切かつ丁寧な説明を行うことで、円滑な関係性を維持・構築するよう努める。

仮設建物においては現行のサービスを維持できるよう努めるとともに、本設建物については数年後のニーズを見据えた上で、それに対応できる環境、体制とするべく検討を進めていく。

(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

当園で培われてきた障害福祉に対する理念や重度知的障害者に対する支援技術のノウハウを伝え、将来の福祉サービスを担う人材の育成のために実習生等の受け入れを積極的に行っていく。

事 項	実人数／延人数	内 訳
保育士・社会福祉士・介護福祉士等の実習生の受入れ	20人／240人	保育士・社会福祉士・介護福祉士等の資格取得のための実習
施設見学の受入れ	20人／20人	教育機関、公的機関等の見学
職場体験の受入れ	5人／10人	地元中学生の職場体験

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

障害者の地域生活継続を支えるためのサービスとして、短期入所事業や通所による生活介護事業を実施する。また、自主事業として特定相談支援事業所及び一般相談支援事業所「相談支援室ポレポレ」を運営する。

医療面の相談に関しては、地域からの医師の意見書作成の要望に対応していく。

サービス内容	対象地域	利用者数
短期入所事業	都内全域	延1,500人
生活介護事業（通所）	八王子市内	延3,100人

《相談支援室ポレポレ》

特定相談支援事業	都内全域	サービス利用計画	50ケース
----------	------	----------	-------

（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

地域ニーズを的確に把握し対応していくため、当園の相談支援事業所等も通じ、地域の関係機関と連携して在宅からの相談を受けるとともに、地域に暮らす知的障害者に、施設サービスの情報を提供していく。

また、地域の祭礼（神輿）などの受入れ協力や参加とともに、小田野中央公園まちづくりの会に事務局として参画し、市民協働事業を通じた地域づくりを推進するなど、地域における公益的な取組を実践していく。

イ 多様な主体との連携

学校、NPO、障害者団体、地域住民等と連携・協働して利用者の社会参加や地域社会との交流を促進する。

事 項	延人数	内 容
利用者支援ボランティア	20人	散歩、朗読等
日中活動ボランティア	100人	歌、楽器演奏等
特技活動ボランティア	20人	縫製、樹木剪定等
行事ボランティア	50人	納涼盆踊り大会、福祉園祭

ウ 地域との連携・協力関係の強化

八王子市と連携・協力し、地元地域の障害者施策等へ参画することで、地域課題に取り組んでいく。

福祉関係機関と連携し、地域福祉の推進を図る。市内障害者入所施設、地元町

会、学校、NPO、障害者団体、福祉サービス事業所、ボランティア等と連携・協働して利用者の社会参加や地域社会との交流を促進する。

内 容	実施回数・対象者・参加者数等
八王子市内障害者等入所施設 連絡協議会	年2回 八王子市と市内障害者等入所施設 12施設 30人
恩方地区まちづくり懇談会	年1回 八王子市、地元町会、学校等 100人
小田野中央公園まちづくりの会 事務局	年10回 八王子市、地元住民等 20人
市民センターまつりへの参画・ 協力	年3回 地域住民、利用者等 30人
地元祭礼等への協力	年2回 地元町会、利用者等 20人
盆踊り大会（町会との共催）	年1回 地元町会、地域住民、利用者等 400人
八王子福祉園祭	年1回 地域住民、福祉施設、利用者等 600人
八王子市相談支援連絡会	年2回 市内相談支援事業所39ヶ所 50人
八王子ワークセンターとの連携	年1回 八王子市、利用者、道の駅、地域 関係機関等

エ 災害対策における地域との連携

園は八王子市と、災害時に、一般的な避難所では生活に支障をきたす、障害者等の「要援護者」が安心して避難生活を送ることができることを目的として、二次避難所として利用することに関して、協定を締結している。

毎年11月に実施している地元地域の総合防災訓練に積極的に参加していく。

事 項	実施回数等	内容等
地域総合防災訓練	1回	地元地域の総合防災訓練への参加

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

利用率の向上を図るため、退所等による欠員は、速やかに利用調整委員会を開催し、入所予定候補利用者を決定する。

令和7年度については、令和8年度に予定されている仮設建物への移転を見据えて入所予定候補利用者を決定する。

簡素で効率的な施設経営を行うため、費用対効果を検証しながら業務や契約内容の見直しを随時行っていく。

冷暖房の適温設定など、利用者の健康に影響を及ぼさない範囲で、節電対策や温暖化対策等の環境に配慮した取組を行っていく。

(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

利用者支援の現場で活用が見込まれる介護テクノロジー（見守りシステム、支援記録システムなど）の積極的な導入を図り、業務負担軽減及び利用者支援の質の向上を実現していく。事業団のITツールを活用した、ワークフロー及び業務プロセスの自動化など、ペーパーレス、タッチレス及び更なる業務効率化を推進していく。

(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

園の改築に向け、委員会等で職員が出したアイデアの検討を行い、利用者支援以外にも事業所を作り上げていくというやりがいを実感できる機会に取り組んでいく。

また、チームビルディング研修や風通しの良い職場作りに向けての話し合い、八王子ミーティングルームなど職員同士の関係性を強化する取組を行い、職員同士が気軽に相談できる職場環境を構築するなど、働きやすい職場づくりに継続して取り組んでいく。

安全衛生委員会を毎月開催し、労働災害予防策の検討やメンタルヘルス対策、ハラスメント対策、定期検診の受診状況の確認及び受診勧奨策の検討、職場巡回、新型コロナウイルス感染症対策の周知など職場環境改善に向けた取組を行う。

(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。

コンプライアンス研修受講率	100%
---------------	------