

# 東京都八王子福祉園

---

## I 入所児(者)の状況

### 1 年齢及び在籍年数

令和6年3月31日時点の入所者における平均年齢は58.3歳で高齢化の状況が続いている。なお、最高齢は男性、女性ともに83歳で、65歳以上の高齢者は48人となっており、全体の40%を占めている。また、20年以上の長期在籍者が58人で全体の48.3%を占めており、10年以上20年未満の在園者が30人、10年未満の在籍者が32人となっている。

### 2 障害の状況

愛の手帳による障害程度は、1度が30人、2度が85人と最重度・重度の利用者が115人で全体の95.8%を占めている。また、障害支援区分では、区分6が103人、区分5が17人、区分4以下はいない。なお、65人の利用者が身体障害者手帳も所持しており、最も多い障害の内容は肢体不自由で52人となっている。

## II 事業展開の総括

### 1 感染症予防対策

新型コロナウイルス感染症については令和5年5月に5類感染症に移行したが、当園においては重症化の可能性が高い方が利用されていることを踏まえ、クラスター発生に伴うリスクを避けることなどを目的に、引き続き園内マニュアル「新型コロナウイルス感染拡大防止対策」に則り、日常的な感染症予防やPCR検査機器（ID-NOW）等を活用しての検査体制の確立、職員や同居家族等に感染の疑いがあった際の連絡や調整などマニュアルに沿った対応を徹底した。また、職員の新型コロナウイルス感染症の感染が判明した際は、行動計画を迅速に作成し、関係各所と連携しながら対応を行った。なお、八王子福祉園祭や町会との共催である盆踊りなどの大規模なイベントは感染症対策に基づき開催形態を調整した上で、ご家族、後見人様や近隣の方を招いて実施した。

### 2 質の高いサービスの提供

運営方針に掲げる利用者本位のサービスを追求するため、利用者の願いやニーズを叶えるための「くらしのプラン（個別支援計画）」についてサービス管理責任者のもと内容を精査した。さらに、一人ひとりの意向や障害特性などに沿い、利用者の想いを実践していけるよう取り組むとともに、生活棟と健康推進科間など多職種でより一層の連携を図り質の高いサービス提供を行った。

### 3 人材育成

強度行動障害研修等を始めとする各種研修への参加や、喀痰吸引の資格取得者の養成など、高い専門性を持つ職員の育成に努めた。また、事業団の人材育成方

針に基づき当園のステップアッププランに沿って各職級の育成を図った。さらに、チューターやグループリーダーなど、役割に応じて求められる職責について、研修等を通じ学ぶ機会を設けた。

#### **4 権利擁護・リスク管理**

不適切支援を防止し、権利擁護の意識を高めるため、虐待防止パンフレットの活用、虐待等防止研修の内容に身体拘束関連事項を追加、意見交換会の実施、身体拘束3要件のより一層の厳格な適用、棟を横断して課題について話し合う場の開催などに取り組んだ。また、リスクマネジメント委員会を通じ、事故報告の検証や再発防止のための周知徹底、園内の危険箇所等の調査を行うなど、リスク管理に努めた。

#### **5 地域連携**

短期入所事業や通所サービス、相談支援事業を通じ、地域の課題に対応し、施設が持っている資源を活用することで、共生社会の中で役割を果たせるよう取り組んだ。また、小田野中央公園まちづくりの会事務局として、地域づくりに貢献した。

なお、一部事業や取組について、新型コロナウイルス感染症の感染防止の観点から、事業計画数値を達成できなかったものがある。

### **Ⅲ 事業実績**

#### **1 利用者・児童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 権利擁護（虐待防止等）の徹底**

虐待等防止委員会において、対象利用者の「身体拘束解決に関する支援計画書」に基づき、計画の妥当性や実施状況について協議した。さらに身体拘束の緊急やむを得ない3要件を明示する書式を用い、不必要な拘束を行わない取組とした。また虐待防止委員会事務局を中心に、権利擁護意識の浸透化を図るとともに各種マニュアルの見直しを行った。

園独自の研修受講体制として、新任職員と転入職員に対して虐待等防止研修の早期受講を設定した。さらに、新規利用者の特性を把握し共有するために、アセスメント・フェイスシートの作成を入所後1か月以内、個別支援計画の作成を入所後2～3か月以内に行うこととした。

虐待等防止研修は年に10回実施し、過去の不適切支援案件を事例として意見交換を行った。さらに、グループワークを取り入れて権利擁護の意識向上を図るとともに、セルフコントロールについて学ぶ機会を設けた。研修では身体拘束についての具体的な事例も学び、所属での支援内容を振り返る機会とした。

事業団の全職員アンケートでは、風通しの良い職場づくりについて各棟で話し合う場に管理職が同席し、不適切支援を防ぐための意見交換を行った。さらに各

棟の状況を把握するため、チェックリスト（不適切支援を減らすための取組）を活用し、各棟の課題について検討する機会とした。

毎月、リスクマネージャー会議を開催し、事故報告の検証を行うとともに、各棟会議などで、ヒヤリ・ハットの検証を行うことで権利侵害の早期発見に努めた。なお、ヒヤリ・ハットについては、利用者の高齢化を反映したと思われる転倒の事例の他、行動障害等の特性に起因する他害や器物破損が目立つほか、薬関係についても400件弱に及んだことを踏まえ、それに伴う対策や注意喚起を図った。

重大事故ゼロ運動として、棟で6か月ごとに重大事故を防ぐための取組をリスクマネジメント委員を中心に実施した。管理監督者の棟回りなどの関与の充実や情報共有などの取組を行った。

| 事 項                | 計画              | 実施              | 内容・協力機関等                                           |
|--------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------------------------|
| 虐待等防止委員会           | 4回              | 4回              | 不適切な支援・虐待等防止に向けた検討と困難利用者及び身体拘束解決に向けた支援方法の検討        |
| 権利擁護・虐待防止に関する研修受講率 | 100%<br>(全職員実施) | 100%<br>(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ラーニング型）も実施 |

## （２）アクションⅠ－② 利用者・児童等からの要望や苦情への適切な対応

### ア 福祉サービス第三者評価の活用

| 令和4年度の更なる改善が望まれる点                                                   |
|---------------------------------------------------------------------|
| （ア）利用者サービスの維持・向上に必要な職員の確保や、職員の負担の軽減を図るさらなる取り組みに期待したい。               |
| （イ）マニュアルの活用方法について検討し、職員にとってより身近なものにしていくことに期待したい。                    |
| （ウ）コロナ禍で制限していた活動を再開するにあたり、利用者が安全に楽しむことができるように、職員間で経験を伝えていくことに期待したい。 |

令和4年度の指摘を受け、令和5年度は以下の取組を行った。

(ア) 事業団本部の人材確保・育成に協力し、八王子福祉園のホームページやインスタグラム等で園の研修や業務の様子、育児参加休暇取得者の声を発信することで採用者数の拡大を目指した。また、利用者支援に有用な見守りシステムを運用し、業務効率化が図られた。

(イ) マニュアルを身近に感じ、活用が容易になるよう、マニュアル更新PTを立ち上げ、マニュアル内容の更新を図った。

(ウ) コロナ禍で中止となっていた外出や園内外のイベントへの参加は、一部再開し、利用者が安心して楽しめるよう、ベテラン職員が新人、中堅職員とペアになって利用者支援にあたることでノウハウを継承した。

また、令和5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は100%であった。

| 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% |

## イ 苦情解決制度の充実

家族連絡会において苦情解決第三者委員を紹介し、家族連絡会終了後に苦情相談の場を設けた。

| 第三者委員（子ども相談員）の配置   | 計画回数 | 実施回数 |
|--------------------|------|------|
| 2人（元社福施設長・福祉行政経験者） | 5回   | 5回   |

## ウ 利用者満足度調査の実施

園のサービス全般について、11月に利用者満足度アンケートを実施し、利用者の意向・要望を聴取した。今後の利用者サービスの向上に繋げていけるようアンケート結果を生活棟にフィードバックし、話し合いのための情報として活用できるものとした。

| 実 施 内 容（テーマ）    | 実施時期 |
|-----------------|------|
| 園のサービスに関する意向・要望 | 11月  |

## （3）アクションⅠ－③ リスク管理の推進

### ア 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

事業団事務局及び園で定めた個人情報保護及び情報セキュリティ対策に関する各種規程の遵守について、新任職員等への説明を行うとともに、汚職等非行防止月間における自己点検等を活用して職員への注意喚起を行うなど情報漏えい等事故防止の徹底を図った。

## イ リスクマネジメントの徹底

事故事例の集計・分析を月単位や四半期単位で行った。令和5年度のヒヤリ・ハットの傾向としては、利用者の行動特性（他害や器物破損）に関する事例が多く見られた。また、事故については誤与薬・飲みこぼしの事故は減ったが、事故件数は例年と同水準であった。10月以降、各棟で危険予知トレーニングの手法を取り入れた実践研修を行った。リスクマネージャー会議やリスクマネジメント委員会等で共有し、検証・討議を行うことにより、事故防止に努めた。

リスクマネジメント委員会を中心に、利用者の急病や単独外出等に対応する訓練を計画的に実施した。また、不審者対応訓練を高尾警察署の協力のもと、12月に実施した。

| 事 項          | 計 画 | 実 績  | 内容等                      |
|--------------|-----|------|--------------------------|
| リスクマネジメント委員会 | 3回  | 3回   | 委員会の体制、各部会の活動方針、各部会の活動報告 |
| 緊急通報及び応急手当訓練 | 56回 | 延51回 | 利用者急変時の緊急通報と初期段階の応急手当の訓練 |
| 単独外出対応訓練     | 3回  | 2回   | 単独外出者発生時の対応訓練            |
| 救急救命訓練       | 5回  | 4回   | 応急手当普及員による応急手当訓練の実施      |

## ウ 感染症対策、新型コロナウイルス感染症対策の徹底

新型コロナウイルスやインフルエンザウイルス感染症を防止するため、利用者及び職員に対するワクチン接種等を行った。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、「新型コロナウイルス感染拡大防止対策」マニュアルを更新し、職員に対してマニュアルに沿った対応を徹底した。また、利用者と職員の新型コロナウイルス感染症の感染判明後クラスターとなった際は、経営層による対策会議を適宜開催して、対応を職員に周知するとともに、園における行動計画を速やかに作成し、関係署と連携しながら対応を行った。PCR検査機器（ID-NOW）の活用や利用者の新型コロナウイルス感染症罹患時の早期

回復・重症化防止を目的とした治療薬投与、ゴーグル等防護用品の導入及び備蓄等の対策強化を図った。

| 事 項     | 計 画 | 実 施 | 内容等                 |
|---------|-----|-----|---------------------|
| 感染症対策会議 | 適宜  | 8回  | 新型コロナウイルス感染クラスター発生時 |

#### (4) アクションⅠ－④ 利用者・児童の人生の選択肢を広げる支援

地新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策のため、グループホーム体験利用などに対する制限が続いたが、自立支援棟の2人の利用者については、通所作業所の利用を継続するとともに、ご家族や相談支援事業所等との話し合いの場を持つなど、社会参加の機会や支援に係る話し合いの場が確保できるよう調整を行った。

八王子市の地域移行促進コーディネート事業ブロック会議に自立支援棟の職員が参加し、地域の社会資源の情報収集を行った。また、相談支援室ポレポレと自立支援棟との間で、グループホームの新規開設などの情報共有を図った。

＊地域生活移行

|          | 計 画 | 実 績 |
|----------|-----|-----|
| 地域生活移行者数 | 2人  | 0人  |

＊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 | 2回  | 3回  |
| 介護施設見学     | 2回  | 0回  |

## 2 支援技術の蓄積及びそれを活かした高度なケアの提供

### (1) アクションⅡ－① 高い専門性を発揮できる職員の育成（アクションⅠ⑦の再掲）

#### アクションⅡ－④ 質の高い人材の確保・定着

ア 質の高い人材の確保・定着の充実

事業団が実施する人材確保の取組に職員2人が委員として参加した。園の人材確保育成検討部会と連携し、3校の学校訪問を計画したが、学校側の都合により対面やオンラインでの対談が行えなかったため、資料の送付等で学生への採用PRを図った。学校との連携は、実習受け入れ校であれば園の実習担当が担っていることを踏まえ、関係者間での連携を密に行った。

人材確保育成検討部会にて「既存の職員の定着」と「新規採用職員獲得」についての取り組みを計画し実行した。応募検討の見学としては27名を受け入れた。

## イ OJT推進体制の強化

令和4年度に見直しを図ったチューターの配置形態（棟の新規職員数に関わらずチューターは1名という従来の形から、新規職員1名に対しチューターを1名配置という形に変更）は継続した。「目標達成計画書」や「自己チェックシート」を用い、チューターが新規職員との定期的な面談を実施するとともに、チーフ、グループリーダーからの助言を得て、新任研修など園全体で新規職員の育成を図った。また、チューター連絡会では新規職員の育成状況を毎回共有し、育成上の課題などについて組織的な対応を図った。

「事業団人材育成方針」に基づき、園独自の育成計画である「ステップアッププラン」を活用し、契約職員、1級職から3級職まで、各職級で求められる到達目標に対し、具体的な策を記載し取り組んだ。また、グループリーダーが定期的に面談を行い、育成を図るとともに、自己申告面談時にも管理職と取組策について振返りを行った。

さらに、指導職層（3級職）については、グループリーダーとして組織運営に携わるなかでマネジメントスキルを習得するとともに、管理職及び監督職層からマネジメント等についての助言を実践するなどOJTを進めた。グループリーダー職に就かない3級職については、チーフとしての職責を担わせるとともに、委員会の中心的役割を担うなど組織運営の基礎を学ぶ機会とした。

## ウ 計画的・効果的な研修の実施

職級等に応じて習得が必要な技術やスキルを学ぶため、年度当初に「個別研修計画書（私の研修プラン）」を作成し、計画的な研修受講を図った。

コロナ禍でも研修が実施できるよう「全体研修」、「棟内研修」、「オンライン研修」に分け、計画的に研修を開催し、知識や技術を学べる体制を整えた。

| 研修内容（テーマ）                                                    | 参加人数<br>（実人数）                  | 実施時期                  |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 虐待等防止研修（１０回実施）                                               | ８１人                            | ４月・８月・<br>１１月～２月      |
| 新任研修（４回）                                                     | 延５８人                           | ４月・６月・<br>１０月・３月      |
| 【新規】〈課題別研修〉強度行動障害の理解<br>（①基礎編・②応用編）                          | ① ７人<br>② １２人                  | ① １０月<br>② １１月        |
| 〈課題別研修〉職員のためのリフレッシュ講座 ヨガ                                     | １２人                            | ２月                    |
| 〈危機管理〉リスクマネジメント研修<br>①初級<br>②リスクリーダー研修<br>③リスクマネジメントと権利擁護の両立 | 延人数<br>① １８人<br>② １３人<br>③ １６人 | ① ５月<br>② ７月<br>③ １１月 |
| 〈危機管理〉薬に関する研修<br>正しい薬の飲み方、副作用等                               | ２０人                            | ６月                    |
| 【新規】〈危機管理〉危険個所把握研修                                           | １９人                            | ６月                    |
| 〈危機管理〉感染症対策研修                                                | ２４人                            | １０月                   |
| 〈危機管理〉救急救命講習会                                                | ３６人                            | ４月から２月まで              |
| 〈資格認定〉サービス管理責任者更新研修                                          | ４人                             | ９月・１０月                |
| 〈資格認定〉サービス管理責任者基礎研修                                          | １人                             | ８月                    |
| サービス発表会（棟単位で設定したテーマ）                                         | ３６人                            | １２月                   |
| 看取り研修                                                        | ２２人                            | ８月                    |
| 棟内研修（オムツ研修・コミュニケーション<br>研修・嚥下口腔ケア・ＳＳＴ・介護技術等）                 | 延１５１人                          | ６月から２月まで              |

※その他、各グループ・各棟で研修を適宜実施した。

## エ 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支援の専門性を継承し更に高度な支援を提供していくことを目的に、強度行動障害関連研修は19人が受講した一方で、喀痰吸引研修は受講環境を整えることができず実施できなかった。

下記記載事項以外にも、サービス管理責任者更新研修や相談支援従事者初任者研修などを受講した。

| 事 項                                  | 計 画                  | 実 績                          |
|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| 強度行動障害研修の受講者<br>①基礎<br>②実践<br>③指導者養成 | ① 3人<br>② 3人<br>③ 2人 | ① 9人<br>② 7人<br>③ 都2人<br>国1人 |
| 喀痰吸引の資格取得者（特定・不特定）                   | 不特定1人                | 不特定0人                        |

## オ 外部専門家、外部医師等との連携

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した。また大学教授（作業療法士）を講師に招へいし、各生活棟のリハビリ担当者を窓口として、定期的な生活機能評価を実施し、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た。

強度行動障害を抱える利用者への支援として、外部専門家によるコンサルテーションを導入した。月に一度開催したコンサルテーションの場で助言を受けた内容を支援に反映し、その結果に対し再び助言を受けるといったPDCAサイクルを回し、より良い支援になるよう取り組んだ。

医療面では、歯科衛生士による内視鏡での嚥下検査を実施し、利用者に合った食事形態が提供できているかの確認や相談を実施した。

## （２）アクションⅡ－② 東京の福祉の増進に寄与する先駆的取組の推進

### ア 特別な支援が必要な利用者の受入れ

最重度の知的障害者や強度行動障害、医療ケアの必要な知的障害者など男性2人、女性1人の新たな入所者を受入れ、都におけるセーフティネットの役割を果たしている。

また、調整の結果受け入れには至らなかったものの、被虐待者の緊急一時保護対応については1件の相談を受け付けた。

＜参 考 令和6年3月31日現在＞

|                                          |      |                     |
|------------------------------------------|------|---------------------|
| 医療的ケアを必要とする利用者の割合<br>(胃ろう、喀痰吸引、インシュリンなど) |      | 50.0%<br>(120人中60人) |
| 強度行動障害のある利用者の割合                          | 施設入所 | 47.5%<br>(120人中57人) |
|                                          | 通所   | 43.5%<br>(23人中10人)  |

## イ 専門的な支援の充実

様々な職種の職員が連携し、利用者一人ひとりに合わせた「くらしのプラン（個別支援計画）」を実現できるように支援した。

健康推進科と生活棟との窓口を明確にするため、各利用者のプライマリナーズ（担当看護師）制を継続し、職員が確認しやすい体制を整えている。また、生活棟と健康推進科とが一層の連携を図りながら、適切な医療的ケアを実施した。喀痰吸引の資格者については、医療支援棟の職員欠員が解消せず、養成することができなかった。

利用者の生活機能維持のため、生活機能評価を実施し、その結果を基に作業療法士・理学療法士のアドバイスを受けて、各棟で生活機能維持プログラムを実施した。利用者の生活の中にリハビリ的な視点を取り入れ、日常生活の動作や介助に活かすことによって、効果的な機能維持の取組を行った。

生活棟の機能維持プログラムの実践報告会を開催し、取組内容を園内で共有するとともに、専門職によるスーパーバイズを受ける機会とした。

また、都の強度行動障害研修を5人の職員が受講し、専門的な知識の習得に努めるとともに、専門的スキルがある職員を中心とした行動分析チームでは、支援困難ケースの検討を行うとともに支援スキルの継承にも努めた。さらに心理支援の必要性が高い利用者には、専門職と連携し、個々の特性に合わせ個別面接などの心理支援を実施し、利用者支援の充実を図った。

※心理職員による利用者へのケア

| 項 目  | 計 画                        | 実 績                    |
|------|----------------------------|------------------------|
| 個別面接 | 延456人<br>(全126人中17人、13.5%) | 延19人<br>(全20人中2人、1.7%) |

実績欄（ ）内は心理的ケアを必要とする利用者の割合（令和6年3月31日）

## ウ 生活環境・日中活動の充実

日中活動は、利用者の高齢化・虚弱化や多様化するニーズに対応するとともに、「くらしのプラン（個別支援計画）」に応じて選択・参加できるように「作業運動系・趣味系・穏やか系」の3つのカテゴリーに分け、週に21種のプログラムを提供した。

日中活動調整会議を年2回開催し、活動の見直しを行った。第1回では今年度、新規利用者が多く入所されることが想定されたため、全体で活動登録の見直しを行う必要性について検討を行った。第2回では活動登録の見直しについて、各棟の案を持ち寄り議論を行った。これを踏まえて9月までに活動登録の見直しを行い、10月から活動の切り替えを行った。

### （3）アクションⅡ－③ 先進的取組等により蓄積してきた支援技術を他団体へ普及

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策を徹底した上で、実習生の受入れを行った。介護等体験事業とインターンシップは実施しなかった。

| 事 項         | 実施回数等 | 内容・協力機関等 |
|-------------|-------|----------|
| 保育士等実習生の受入れ | 360人  | 262人     |
| 職場体験の受入れ    | 10人   | 0人       |
| 施設見学の受入れ    | 20人   | 26人      |

## 3 施設機能を活用した地域等との連携

### （1）アクションⅢ－① 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、利用者個々のニーズに応じた短期入所事業（定員10人）、通所による生活介護事業（定員20人、登録23人）を実施した。

短期入所事業では、短期入所調整会議を適宜開催し、支援困難ケースの情報共有を行った。

また、自主事業として、特定相談50ケースに対してサービス等利用計画27件、モニタリング104件、訪問・面談等239回を実施した。

その他、基本相談として延べ125人に対し198回の相談に応じた。

| サービス内容      | 対象地域  | 計 画     | 実 績     |
|-------------|-------|---------|---------|
| 短期入所事業      | 八王子市他 | 延1,500人 | 延1,449人 |
| 生活介護事業（通所分） | 八王子市内 | 延3,100人 | 延3,365人 |

《相談支援室ポレポレ》

|          |       |       |       |
|----------|-------|-------|-------|
| 特定相談支援事業 | 八王子市内 | 50ケース | 47ケース |
|----------|-------|-------|-------|

**(2) アクションⅢ－③ 地域が求める役割を担い、地域と協働（コミュニティづくりや災害対応等）**

**ア 地域における公益的な取組**

新型コロナウイルス感染症が5類に移行されたことを受け、地域の行事参加については、配慮を施しつつも徐々に行動制限の解除に取り組んだ。園行事についても地域町会との共催は見送ったが、地域住民やご家族の来園のもと実施した。

**イ 多様な主体との連携**

新型コロナウイルス感染症対策のため、利用者の社会参加や地域との交流を制限したが、特殊活動ボランティア（縫製ボランティア）の活動を再開するとともに、夏祭りの際に盆踊りのボランティア受け入れを行った。

|        |     |     |    |         |
|--------|-----|-----|----|---------|
| ボランティア | 領域  | 2領域 | 内容 | 特殊活動、行事 |
|        | 延人員 | 46人 |    |         |

**ウ 地域との連携・協力関係の強化**

八王子市社会福祉審議会の障害者福祉専門部会委員、八王子市相談支援連絡会、八王子市内障害者等入所施設連絡会事務局、小田野中央公園まちづくりの会事務局として、地域と連携して課題に取り組んだ。

| 内 容                            | 対象者・実施回数・参加者数等                                            |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 八王子市障害者地域自立支援協議会<br>地域移行継続支援部会 | —                                                         |
| 八王子市社会福祉審議会<br>障害者福祉専門分科会      | 八王子市、市民、障害者、入所施設等、障害者福祉専門分科会に、<br>10回参加                   |
| 八王子市内障害者等入所施設連絡協議会<br>会長施設 事務局 | 市内障害者等入所施設12施設会議<br>オンライン形式で2回参加（7月・2月実施）                 |
| 恩方地区まちづくり懇談会                   | 八王子市、地元町会、学校等、恩方地区まちづくり懇談会に参加<br>（2月実施）                   |
| 八王子ワークセンターとの連携                 | 八王子市役所「はっち」作品販売                                           |
| 小田野中央公園まちづくりの会事務局              | 役員会等に年間10回参加・秋の<br>ワークショップ（9月実施）・さくらまつり（3月実施）             |
| 研修会の開催・講師の派遣                   | —                                                         |
| 市民センターまつりへの参画・協力               | 地域住民、恩方市民センターまつり<br>実行委員会（8月・9月・10月実施）・恩方市民センターまつり（10月実施） |
| 地元祭礼等への協力                      | —                                                         |
| 盆踊り（町会との共催）                    | —                                                         |
| 八王子市相談支援連絡会                    | 市内相談支援事業所会議<br>オンライン形式で1回参加                               |

## エ 災害・防犯対策の取組強化

「八王子福祉園消防計画」、「事業継続計画及び対応マニュアル」に対する理解を深め、園内防災設備の利用方法習熟のため、新規職員、転入職員等に対する園内防災対策及び防災設備説明会を実施した。また、備蓄品等の確認を行った。

6月から11月にかけて、エリア別に地区別防災訓練を実施した。

9月に実施した総合防災訓練では、日中に発災を想定する機会を創出した。

1月に実施された事業団総合防災訓練においては、利用者及び職員の安否確認訓練等を行った。その際、災害用伝言ダイヤルの活用やSNSを活用した情報連絡、衛星電話を使用した通報訓練等を通じて、その習熟に努めた。

また、八王子市と福祉避難所協定を締結しており、地域における非常時の態勢強化を図っている。

防犯については、12月に高尾警察署の協力のもと、署員に不法侵入者を演じていただき本格的な対応訓練を行った。その後、さすまたの使用について大運動室で生活棟の一部を使用し練習を行い防犯意識の向上に努めた。

| 事項      | 計画 | 実施  | 内容・協力機関等                    |
|---------|----|-----|-----------------------------|
| 防災訓練    | 毎月 | 13回 | 八王子消防署                      |
| 防犯訓練    | 1回 | 1回  | 園内への不審者の侵入を想定した防犯訓練 高尾警察署   |
| 防火管理委員会 | 4回 | 4回  | 令和4年度活動報告<br>令和5年度防災訓練実施計画等 |

#### 4 運営体制の強化及び経営の透明性確保

##### (1) アクションⅣ－② 自律的な経営実現のための自主財源の確保

クールビズやウォームビズの推奨、冷暖房の適温設定等、利用者や職員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い経費節減に努めた。

##### (2) アクションⅣ－③ ICTや次世代介護機器を活用した働きやすい職場環境の整備

管理職や部門長など経営層は、感染症事案の発生時に、在宅においてもテレワーク用のパソコンを有効活用して情報共有を行い、園内への指示や本部報告などを行った。

自立支援棟にバスリフトを設置し、利用者が安心安全に入浴できる環境を整えるとともに職員の入浴支援時の負担軽減を図った。

また、昨年度東京都のトライアル事業で導入した見守りロボット（A I－V I E W）や、今年度導入した離床・バイタルセンサー（見守り l i f e）などの見守り支援機器を引き続き活用することで利用者の見守りと職員の負担軽減を図った。

##### (3) アクションⅣ－④ 魅力とやりがいにあふれる職場環境の実現

安全衛生委員会を毎月開催し、労災防止対策のほかインフルエンザやノロウイルス等の感染症対策に取り組んだ。また、腰痛や頸肩腕検診の実施結果や定期健康診断の受診状況等について、委員間で共有を図った。

新型コロナウイルス感染症対策として、園診療所において利用者及び職員に対してワクチン接種を行った。

メンタルヘルス対策については、事業団の「実施要綱」に基づいてストレスチェックを実施した。

さらに、職場環境に関しては改善要望箇所の確認及び優先度の高い箇所から施設補修・修繕を行うことで、職員の負担軽減を図った。

#### **(4) アクションⅣ－⑤ コンプライアンスの推進**

コンプライアンスチェックリスト、e－ラーニング研修及びコンプライアンス推進研修の実施を通じて、職員のコンプライアンス意識の強化及び浸透を図った。

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