

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6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Ⅱ期中期経営計画」の4年目である令和6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 東京の福祉のセーフティネットを担うため、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れる。
- 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、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を図るとともに、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 地域社会の具体的なニーズを把握し、積極的に対応するとともに、地域と利用者の交流等を通じ、地域との連携を強化し、地域社会に貢献する。

上記に加え、当園の改築についての都のスケジュールに基づき、園の将来像を踏まえた必要な機能や設備等を検討する。具体的には、都や事業団事務局等と連携し、本設建物の実施設計についての家族説明会及び職員説明会を行う。また、令和7年度の仮設建物への一時移転に向け、利用者編成、設備・備品、引越、職員住宅確保等様々

な課題への対応を検討していく。併せて現在地及び仮設地の町会・近隣住民等に対して適切かつ丁寧な説明を行い、円滑な関係性を構築していく。

Ⅲ 実施計画

令和6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104人で86.7%、区分5が16人で13.3%、合わせて120人となる。着実に高齢化と同時に介護面での重度化、医療面での重症化が行っている。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、利用者一人一人の特性に応じたきめ細かく質の高いサービスを提供する。

さらに、障害者の地域生活を支える取組を進め、地域の多様な主体と連携し、地域福祉の向上に貢献していく。

また、部門長・グループリーダー制のもと、人材育成の体制づくりとリーダー的な役割を担う中堅職員の人材育成を強化する。

そのため、令和6年度は以下のように取り組む。

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

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反映した形で活用し、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を未然に防ぐよう取り組んでいく。

事 項	実施回数等	内容等
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・虐待等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等防止に関する研修に加えて、事業団共通の虐待等防止研修（eラーニング）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6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5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5年度評価における「特に良いと思う点」

【障害者支援施設】

- a 施設の特性や各棟の課題を踏まえた研修体制が整備されており、職員の計画的な育成、支援力向上に寄与している。
- b 地域との良好な関係を基盤として、施設の専門性を活かしながら地域貢献に取り組んでいる。
- c 園内診療所があり、他施設では入所困難な医療的ケアのニーズが高い利用者も受け入れることができる。

【短期入所事業】

- a (【障害者支援施設】 aと同じ。)
- b 利用者の日常生活動作、行動特性、コミュニケーション能力などを丁寧に聞き取り、きめ細かな支援をしている。
- c 利用者の特性や要望等に合わせて安心安全に過ごせる環境および支援体制を整備している。

(イ) 令和5年度評価における「更なる改善が望まれる点」

【障害者支援施設・短期入所事業】

- a さらなるマニュアルの活用に向けて、プロジェクトチームを中心に見直しを進めている。
- b 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きたい。
- c コロナ禍で行事を中止し、利用者同士も徹底した感染防止策を守ってきたが、今後感染対策に注意を払いながらの行事の復活が期待される。

(ウ)「さら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・短期入所事業】

- a マニュアルの有効活用に向けて、マニュアル更新 PT を中心に具体的な見直しを進める。
- b 権利擁護や虐待防止等、園内外の研修をはじめとし、職員の支援力向上に向けた取り組みを行う。
- c 感染防止策を講じながらも、利用者が安心・安全に行事や外出を楽しめるよう、ベテラン職員が新人、中堅職員とともに利用者の支援にあたり、支援のノウハウについても継承していく。

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%

イ 苦情解決制度の充実

家族連絡会開催時には全管理職が出席し、家族等から意見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に来園していただき、家族等から意見要望を聴取し、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	相談実施回数
2人（元社福施設長、福祉行政経験者）	年5回

ウ 利用者満足度調査の実施

園のサービスについて、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

(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

「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、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、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。

イ 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、ヒヤリハット事例の集計・分析を月単位や四半期単位で行い所属の会議等で周知検討することで、職員間での事故に繋がる情報共有の取り組みとなる。

リスクマネジメントの専門的な知識とスキルを持つ職員の育成を図る。

単独外出や利用者の事故、容体急変への対応、不審者への対応として防犯に関する通報訓練を計画的に実施する。訓練結果に基づくマニュアルの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回程度	各部会の年間計画及び進行管理等園内のリスク管理に関する周知取りまとめを行う場として実施
緊急通報及び応急手当訓練	年 延56回	利用者の急病等を想定したAED操作や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 テスト形式による対応の確認も年1回実施
リスクマネジャー会議	月1回 年間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する検証分析の場として実施
事故報告会	年5回程度	リスクマネジャー会議での検証分析結果を一般職員に伝達し現場での齟齬がないか確認する場とする

ウ 感染症対策の徹底

新型コロナウイルス感染症は5類に移行したものの、重度・最重度の知的障害がある高齢虚弱な利用者のリスクを勘案し、国の知見等を踏まえ、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、「新型コロナウイルス感染防止策」に基づき、職員等の発熱時のチャートや棟閉鎖等のマニュアルに従って適切に対応する。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、あわせて、検査機器のI D-NOWを活用し、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。

新型コロナウイルスだけでなく、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発生の防止と感染拡大の防止を図るため、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予防策を徹底するとともに、マニュアルに基づき迅速かつ適切に対応できる体制を整備する。

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本部	適宜	クラスター等発生時
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

(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

ア 「くらしのプラン（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たうえで、感染症への対応も検討しつつ、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。また、地域生活移行に向け、関係者間で話し合いの場を持つなど情報共有に努める。

イ 市内の地域移行・継続支援部会に参加し、共生社会の実現に向け、取り組むとともに社会資源の情報収集を図る。

＊ 地域生活移行

地域生活移行者数	1人
----------	----

＊ 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

(5) アクションⅠ-⑤ 社会需要を見通した施設の改築・改修

施設の老朽化に伴い、令和7年度に仮設用地へ移転し、その間に現建物を建て替え、令和11年度に現在の場所に戻ることが予定されている。園の改築、移転に向けて、都や地元町会、家族会等の関係者と密に連携を行う。また、園内の「改築構想検討委員会」や「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、利用者編成、設備・備品の移設又は整備、引っ越しの手順・手段などの検討、仮設地付近での職員住宅の確保など様々な課題を検討していく。

現在地及び仮設用地の近隣住民等に対して、適切かつ丁寧な説明を行い、円滑な関係性を構築するよう努める。

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質の高い人材確保・定着（アクションⅠ⑥の再掲）

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、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。また、人材確保育成検討部会において引き続き、人材確保、離職防止に向けた取組を実施する。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 ＯＪＴ推進体制の強化

園作成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、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。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

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）を実施する。

新規職員を除く全職員（非常勤も含む）が「個別研修計画書（私の研修プラン）」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の機会を増やしていく。

研修内容		対象者	実施時期等
虐待等防止研修（7回以上実施）		全職員	通年
スキルアップ研修（指導職向け）		部門長 グループリーダー サブマネージャー	適宜
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
	利用者体験研修 看取り研修		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
	人材確保育成検討部会 ・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）	新任職員	4月 9月 3月
	リハビリ担当者会 ・介助技術 ・生活機能評価	全職員	年2回

研修内容		対象者	実施時期等
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 ・レクリエーション ・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、応用)		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

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、強度行動障害関連の研修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
強度行動障害研修の受講者(基礎・実践・指導者)	基礎 3 人・実践 3 人 ・指導者 2 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

外部専門家による施設コンサルテーションを通じ、専門的な支援が必要なケー

スに関して、支援スキルの向上を図るとともに多職種連携を進めチーム力を高めていく。

上記記載以外にも、利用者支援において高い専門性を発揮することにつながる研修の受講や資格の取得ができるよう園として積極的にバックアップしていく。

オ 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6年度も引き続き受ける。令和6年度は、福祉職だけでなく、医療職、日中活動支援職員等の他職種もメンバーに加え、チームとして受講する。また、先行して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）を講師に招へいし、医師との連携の下、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っているかの確認、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を確保又は連携をして、利用者の健康管理を行う。

（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

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・他害・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6年3月1日現在>

医療的ケアを必要とする利用者の割合		50% (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% (120人中57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、「くらしのプラン（個別支援計画）」を作成し、一人一人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・重度化に対応して、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。
- (エ) 強度行動障害のある利用者への専門的支援を施設コンサルテーションなどを活用し取り組むとともに、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プログラムを実施する。

＊ 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6年3月1日現在）

個別面接	延265人 (全120人中8人、6.7%)	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

日中活動プログラムについても、引き続き、利用者の高齢化・虚弱化等の状態像の変化による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内容の見直しを行い、一層の充実を図っていく。

＊ 活動支援センタープログラム

- ①作業的な活動・運動的な活動 … かみ工房、ステップ、レク・スポなど
- ②趣味的な活動 … 陶芸、造形、音楽リトミックなど
- ③穏やか系の活動 … りらく、スヌーズレンなど
- ④グループに分かれた活動…グループ活動

(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

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、実習生等の受入れを積極的に行っていく。

事 項	実人数/延人数	内 容
保育士等実習生の受入れ	30人/360人	保育士等資格取得のための実習
職場体験の受入れ	5人/10人	地元中学生の職場体験
施設見学の受入れ	20人/20人	教育機関、公的機関等見学

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、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

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	90人	散歩、外出等
日中活動ボランティア	200人	歌、コーラス、楽器演奏等
特技活動ボランティア	100人	縫製、樹木剪定等
行事ボランティア	100人	盆踊り、園祭等

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。園が主催する研修会に近隣の福祉関係事業所の参加を呼びかける。

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	対象者・実施回数
八王子市障害者地域自立支援協議会への参画	八王子市、障害者関係事業所等 部会参加 年6回
八王子市内障害者等入所施設連絡協議会会長施設、事務局	市内障害者等入所施設12施設 会議 年2回
恩方地区まちづくり懇談会への参加	八王子市、地元町会、学校等年1回
八王子ワークセンターとの連携	八王子市、地域関係機関、道の駅
小田野中央公園まちづくりの会、事務局	八王子市、地元住民 役員会 年10回
研修会の開催・講師の派遣	研修への参加呼びかけ 講師派遣
市民センターまつりへの参画・協力	利用者、地域住民 会議 年3回
地元祭礼等への協力	利用者、地元町会 年3回
盆踊り（町会との共催）	利用者、地域住民 年1回
八王子福祉園祭	利用者、地域住民 年1回
八王子市相談支援連絡会	市内相談支援事業所39か所 会議 年2回

地域行事などで備品等の貸出を行い、施設機能の地域開放を進める。

サービス内容	対象地域	利用者数
施設機能開放	主に八王子市内	延30人

エ 災害・防犯対策の取組強化

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のほか、６月には、大規模水害を想定した情報訓練を実施する。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。

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。

災害時における伝言板（ダイヤル）への登録訓練や、利用者等の所在確認訓練も定期的に行っていく。

なお、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。

防犯対策として、１２月に高尾警察署の協力を得て、不審者対策を念頭に置いた防犯訓練を実施する。

事 項	実施回数等	内容等
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
防犯訓練	年１回	不審者対応訓練、緊急通報訓練
防火管理委員会	年４回	年度計画の策定・進行管理

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

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したうえで補充する。

令和６年度については、令和７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

利用者支援の向上や業務の効率化、職員の負担軽減を図るため、ＩＣＴ機器や次世代介護機器等の導入を費用対効果も踏まえて検討する。

また、都の施策である５つのレスの取組を引き続き以下のとおり進める。

ア はんこレス

令和６年２月に導入された文書管理システムを活用し、押印の省略を進める。

イ FAXレス

メールやWebでの閲覧などで代用できる案件については、順次FAXからの切り替えを検討する。

ウ パーパーレス

タブレットや書画カメラ、Wi-Fiの環境整備を進めるとともに、会議資料などについてはネットワーク上で供覧するなど、紙による印刷を縮減する。

エ キャッシュレス

利用者の作品販売コーナーや盆踊り、福祉園祭における模擬店等でのキャッシュレスの導入にあたっての課題を検討する。また、物品のインターネット購入を推進する。

オ タッチレス

オンライン面会やサーモグラフィカメラによる検温などを引き続き実施する。オンライン説明会やオンライン研修などへの参加を促進する。

(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。

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や離職防止に継続して取り組んでいく。

(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%
---------------	------