

立川療護園 はごろもの音

I 入所児(者)の状況

令和6年3月31日現在、入所利用者の現員は49人。うち、障害支援区分6が43人、区分5が6人。利用者の平均年齢は56.0歳であり、70歳以上の利用者は5人と全体の10.2%となっている。

身体障害と知的障害・精神障害（高次脳機能障害を含む。）との重複障害の利用者は27人と、全体の55.1%である。

また、経管栄養者9人、口腔内吸引7人、尿道カテーテル3人、膀胱瘻2人、人工肛門1人等（重複あり）、医療的ケアを必要とする利用者が相当数在籍していることに加え、通院回数も令和5年度末で計921件（園内受診：578件、園外通院：343件。なお、令和4年度実績は園内受診：609件、園外通院：387件）と例年同様多数に渡っており、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。併せて、開設に伴い通所事業専属の看護師を配置し、医療的ケアを要する在宅障害者への対応を開始した。

II 事業展開の総括

令和5年5月24日の移転・建替えという一大イベントに向けて、全園を挙げて取り組んだ。移転に際しては、当日だけでなく数日前から法人本部や他事業所からの応援を受け、無事に利用者・職員の引っ越しを完了することが出来た。

慣れ親しんだ土地を離れ、全く新しい環境でのスタートを切ったが、全てが順風満帆というわけではなかった。6月・8月にそれぞれ新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、計10人の利用者が入院した。また、新たに導入したiPhoneのナースコールシステムは電波状態が悪く、様々な不具合が発生した。

こうした中であっても、日野療護園時代から受け継いでいる利用者本位のサービス提供を徹底し、安全で安心な暮らしづくりに励んだ。また、感染症対策で自由に外出や親族との交流が出来ない中、少しでも楽しみや彩りのある暮らしになるよう、施設内で出来るイベントや日中活動の充実を図った。10月には移転後初の園祭を開催し、大盛況のうちに幕を閉じた。それ以外にも、ボランティアの方々と連携し、演奏会やクリスマス会など園内完結型のイベントを複数回実施した。

地域福祉の向上に向けて、移転後は生活介護事業・短期入所事業の定員を増員した。実際に地域のニーズは高く、現在段階的に増員を図っているところである。また、新たに設置された地域交流スペース（tsunagari）は、文字どおり地域との繋がりを形成出来る場所にしていけるよう、立川市社会福祉協議会と連携しながら活用方法を検討している。2月に、地域交流スペースを会場とした同社協主催のイベントを開催し、多くの地域の方々の参加があった。

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

不適切な支援及び虐待の防止策を検討したほか、サービス向上に関する標語（挨拶等）を定め、ポスター掲示や朝の引継ぎ時に職員間で読み上げるといった取組を行った。また、全職員を対象としたアンケートやチェックリストによる自己点検を踏まえた意見交換会を実施するとともに、グループ会議等を通じて、利用者の意向を尊重した権利擁護に対する意識の醸成、不適切な支援の防止を図った。

その他、法人全体の取組であるeラーニング型の虐待防止（総論）研修等を実施した。加えて、「重大事故ゼロ運動」については、①障害特性に応じた支援の徹底、②確実なナースコール対応・タイムケア実施、③適切・確実な服薬支援をテーマに掲げ、各種会議での意見交換や服薬支援に係るセルフチェック等、年間を通して計画的に実践を図った。とりわけ、①については、精神的に不安定な利用者の支援に苦慮するケースが多かったため、サブテーマを「様々な精神障害」と設定し、基本的な知識をまとめた資料を作成、全体に共有した。

事 項	計 画	実 績	内容・協力機関等
虐待等防止委員会 身体拘束禁止取組	6回	6回	不適切な支援・虐待防止に向けた検討と困難利用者への支援方法の検討
権利擁護・虐待防止に関する研修受講率	100% (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

区分	令和4年度の更なる改善が望まれる点
短期入所	(ア) 移転に伴う利用者の増加に向けた、更なる取り組みを期待する。
施設入所	(イ) 新しく移転する施設で活用出来るマニュアルとしていく為の見直しを進めていくことに期待したい。
共通	(ウ) 利用者の高齢化・重度化が顕著となっている為、嚥下へのケアと言語障害のある利用者への支援の充実に期待したい。

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) 利用者募集の取組については、パンフレットを外部発注してクオリティを高めたほか、駅構内やモノレールの車内などに広告を掲載するなど、通年で実施した。

短期入所については、利用意思のある方に対して順次面談・利用調整会議を行い、新規契約者は増加傾向にある。

通所については、送迎ルートの調整や性別のアンバランス（男性の利用ニーズが高いのに対し、職員配置は女性の方が多い）により、円滑に進まない点もあったが、定員充足に向けて継続して検討を進めた結果、6名の新規契約に至った。

(イ) 移転に伴い、グループ間の垣根を超えた支援体制である全棟体制に切り替えた。職員が適応するまでには、相応の時間を要したが、現在は当初の想定どおり、円滑な支援が行われている。マニュアルについては、移転後の実態に合わせて順次改訂を進めた。そのうち、感染症対策に関しては、新型コロナウイルス感染症の動向を見極めながら、年度内に2回のマニュアル改訂を行った。

(ウ) この項目については重点的対応を必要とする場面は生じなかったが、利用者の状態変化や新規利用者の嚙下状況については確実に観察を行った。言語障害を有する利用者の中で身体障害者手帳への記載がされていない方については、改めて医師からの診断を受け、手帳の更新手続きを行った。

言語障害があり、視線入力装置を利用する利用者が1月に地域での単身生活を開始した。今後はアフターケアの中で、その活用の進捗確認をしていく。

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%

イ 苦情解決制度の充実

利用者が苦情を申し立てやすい環境を整えるため、園内の苦情受付担当者の写真を園内に掲示した。

令和4年度までは、感染症対策により外部委員が来園出来ない状況だったが、令和5年度からは対面で実施した。利用者との個別相談については、希望する利用者がいなかったため、座談会というスタイルをとって数名の参加を得た。

また、利用者からの苦言や苦情は生活記録に記載することになっているため、苦情解決委員が当該内容について集計及び改善策の検討（第三者委員からの意

見や助言も含む。)を行い、グループ合同会議で対策を周知した。

第三者委員（人数・属性等）	計 画	実 績
2人（弁護士、自立生活センター事務局長）	6回	6回

ウ 利用者満足度調査の実施

「生活全般について」をテーマに満足度調査（聞き取り調査）を行い、調査結果（利用者からの要望や意見等）を園運営協議会及び利用者全体説明会で周知するとともに、園運営及び利用者支援に反映させた。

実施内容	実施時期
「生活全般について」	1月～2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

個人情報セキュリティ責任者及び情報セキュリティ担当者を配置し、「個人情報保護に関する方針」、「個人情報保護規程」及び「情報セキュリティ対策基準」の遵守、ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）のガイドラインによる適切な利用について、職員周知を図った。

イ リスクマネジメントの徹底

リスクの低減やアクシデントの再発防止への迅速かつ適切な対応を図るため、グループウェアを活用し、園全体での情報の共有化を図るとともに、「すぐやるチーム会議」を毎月開催し、ヒヤリハット・アクシデントの分析・対応について検証を行った。発生したアクシデントについては、迅速に対応を図った。ヒヤリハット・アクシデントの集計結果については、拡大経営会議内でリスクマネージャーから傾向と分析の評価及び再発防止を図った。

ヒヤリハットの発生傾向として、服薬終了後のサイン忘れや排泄チェック表の記載ミス、ナースコールのセット忘れに関する事例が多く、リスクマネジメント委員会内において都度検討した上で、園全体に注意喚起を行った。

事 項	計 画	実 績	内容・協力機関等
リスクマネジメント委員会	12回 (適宜)	12回 (適宜)	年2回の委員会及びすぐやるチーム会議以外は拡大経営会議内で開催

ウ 感染症対策、新型コロナウイルス対策の徹底

新型コロナウイルス感染症対策として、隔週で感染症対策委員会を開催し、利用者の生活や通所・短期入所事業に係る検討等、その時点での感染状況や国・都の方針と照らし合わせながら都度対策について協議した。

十分な対策を取る中ではあったが、6月と8月にクラスターが発生した。6月には21名（利用者10名、職員11名）、8月には11名（利用者7名、職員4名）が罹患した。クラスター発生期間においては、短期・通所事業を休止し、感染拡大防止に向けて食堂の利用中止、委員会・会議の延期・中止など、非常時の体制を取った。このような状況下において、利用者支援時の「一介助一手洗い」の徹底、消毒液の常時携帯に加えて、マスク着用の徹底、複数人が集う場での飲食の自粛、都の方針による毎週のPCR検査（職員）等、「感染しない・させない」の意識の徹底を図った。

事 項	計 画	実 績	内容・協力機関等
感染症対策委員会	随時	隔週開催	新型コロナウイルス感染症対策の検討

（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

ケース担当者及び相談支援専門員（兼任の地域コーディネーター）が中心となり、地域生活への関心等の聞き取り調査を実施した。今年度については2名の方が地域移行の希望を示され、うち1名は地域の自立生活センターと連携して移行のためのプログラムを進め、1月に地域生活へ移行した。もう1名については、移行に係る課題抽出と併せてグループホームの見学を実施することで、イメージの明確化と意欲の喚起を図った。

引き続き、地域移行への意向について適宜確認するほか、地域移行に関心のある利用者については、地域移行者の体験談を聞く機会やグループホームの見学を企画するなど、地域の障害者団体と協働して、支援をしていく。

* 地域生活移行実績

地域生活移行者数	計 画 人	実 績 人

* 地域や他施設への移行に向けた取組

	計 画	実 績
グループホーム見学	2回	2回

（５）アクションⅠ－⑤ 社会需要も見通した施設の改築・改修

新施設開設に向け、「建替え等サービス検討会議」を中心に、導入物品の検討や移転後の支援体制の調整について、利用者や職員の意見を参考にしながら計画的に推進し、5月の開設を迎えた。

また、在宅福祉サービス（短期入所・生活介護）の定員拡大に向け、立川市を中心とした関係各所に利用者募集の働きかけを行った。また、駅や郵便局、各種

店舗へのポスター、看板の掲示、広報誌等の媒体を活用した周知活動も併せて実施した結果、多数の問い合わせや利用希望申し込みを得るに至った。

地域交流スペースの活用については、活用検討PTで話し合いを重ねた。立川市社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターとも連携し、2月にイベントを実施できた。今後の活用方法については、イベントの外部委託や近隣住民への貸し出しを基本とし、展開していくこととなった。

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 及び

アクションⅡ－④ 質の高い人材の確保・定着

ア 質の高い人材確保・定着対策の充実

事業団人材確保育成委員会に職員を1人派遣し、法人全体の人材確保の取組に寄与した。

新施設開設を契機とし、園独自でも人材確保を進め、広告媒体や広報誌等を積極的に活用し7名の職員採用に至った。

新規職員についても、年間を通じた新任職員育成計画に則り、中間振り返り期の新任職員同士でディスカッションをする場の設定や、2名介助体制を継続することで、支援上の疑問などをその場で解消できる体制の整備を図った。

現場が主体性をもって業務に臨むことができる組織を目指し、2級職の集合体である「はごろもアップグレード会議」を構成し、支援上の問題や取り組むべき課題を現場目線で意見交換する場とした。

イ OJT推進体制の強化

これまで担ってきた公的な役割を継承し続けると共に、利用者本位のサービスの安定的な提供、安全・安心を基本とした質の高い支援技術（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、新任職員育成担当（チューター）を配置した。また、2人介助体制により継続的なOJTを実施し、安全・安心な利用者支援技術の取得を図った。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

OJTを基本に据えながら、非常勤職員も含めた職員一人ひとりの職務習熟度、職層等に応じたOFF-JTを有効に繋ぎ合わせ、人材育成を図った。また、オンライン研修システム「サポーターズ・カレッジ」を効率的に活用することで、育成・自己啓発双方のニーズに対応できる体制づくりを行った。

支援困難事例に対しては、ケースカンファレンスを開催し、利用者の身体状況、健康・医療状況等に適切に対応した支援体制の構築を図った。

研修内容（テーマ）	参加者数 （延人数）	実施時期
新任・転任職員研修	33人	4月・10月
救命救急講習会	14人	4月・3月
褥瘡ケア研修	17人	9月
スキルアップ研修（介護支援）	12人	8月
口腔ケア研修	12人	8月
他施設派遣研修	12人	11月
スキルアップ研修（ヒヤリハットの 活かし方）	25人	12月
スーパーバイズ研修（モチベーショ ン）	17人	1月

エ 高い専門性を発揮できる職員の育成

項目	計画	実績
喀痰吸引の資格取得者 （特定・不特定）	特定5人・不特定1人	特定5人・不特定1人

オ 外部専門家、外部医師等との連携

実地研修として職員のニーズが高い「介護技術研修」と「口腔ケア研修」、現場目線でどう誇りを持ち働いていくのかという「モチベーション研修」を、それぞれ感染症対策を整えた上で、講師に来園いただき対面型で実施した。

※介護技術研修は東京都社会福祉協議会・登録講師派遣事業により実施

（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

東京都心身障害者福祉センターから推薦される新規利用者候補について、令和5年度は6人の新規利用者の受入れを行った。いずれも、優先順位の1位又は2位の利用希望者であった。

受入れに当たっては、訪問面接を経て利用調整会議を開催し対応を協議した。入所後は利用者の状況に的確に対応するため、園嘱託医や関係医療機関、園専門職員での連携・協力のもと、利用者の健康維持、疾病予防のための適切な支援を行った。

また、利用者の高齢化・重度化に伴う医療的ケアを適切に実施するため、「介護職員等によるたんの吸引等のための研修」（不特定の者対象又は特定の者対象）」の修了者を新たに6人養成した。

そのほか、ICT機器の見守り支援システム「もりん」を虚弱で急変の心配

のある利用者に使用し、呼吸数・体動・心拍数を把握することで、安全・安心な健康管理、迅速で的確な支援体制の推進を図った。

＜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	28.5%（49人中14人）
-------------------	----------------

イ 専門的な支援の充実

利用者の家族、地域との信頼関係を構築していくとともに、利用者の意向調査と丁寧なアセスメントに基づき、生活支援員、医師、看護師、栄養士、理学療法士等の多様な職種からの意見を取り入れた生活支援計画書及びヘルスケアプランを作成し、きめ細かな支援を実施した。

併せて、月1回のカンファレンスを実施するとともに、利用者の身体・健康状況の変化等に迅速かつ的確に対応していくため、適時ケースカンファレンスを行った。

また、利用者の高齢化・障害の重度化に伴う医療的ケアを実施するために、「介護職員等によるたんの吸引等のための研修」を受講し、1人が「不特定の者対象」の資格を取得したほか、「特定の者対象」の養成については、登録研修機関として基礎研修の実施及び看護師と連携しての現地研修を行い、5人が資格取得に至った。

項 目	計 画	実 績
喀痰吸引の資格取得者 (特定・不特定)	特定5人・不特定1人	特定5人・不特定1人

(再掲)

ウ 生活環境・日中活動の充実

移転に伴い活動スペースが広くなり、設備も更新された。利用者からの要望が高いリハビリテーションについては、「リハビリ個別プログラム」に基づき、理学療法士と生活支援員が協働で実施するとともに、その他のホール活動では、大画面で実施できるようになった「カラオケ」、「ポッチャ」、新しく「VR」を活用するなど多様なニーズへの対応を図った。また、確実な支援体制のもと、安全・安心かつ楽しく意欲的に取り組めるよう、参加利用者の調整を行うことで安定した日中活動支援を行うことができた。

なお、リハビリテーション活動については、起立台を新たに購入したが、その活用についてはPTの人員が確保されてからの運用とした。引き続き浮腫みの除去、血液循環の改善、リラクゼーション等を目的にメドマー（空気圧で足の圧迫・緩和を行うマッサージ器）を活用した。

(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

介護福祉士等養成実習生や介護体験の受入れについては計画達成を目標とした体制を整える中、感染症の状況に伴い数件のキャンセルはあったが、他は全て受け入れた。

施設見学については、その時点での感染症の状況に対する判断を行いながら、見学箇所を限定するなどの対応を取りつつ可能な限り実施した。

事 項	延計画人数	延実績人数
介護福祉士等養成実習生の受入れ	100人	190人
教職課程の介護体験等受入れ	75人	57人
人事院介護等実地体験	15人	0人
施設見学の受入れ	15人	119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

ア 短期入所事業

移転に伴い定員を4名から6名に拡充した。移転後、新たに7名と利用契約を締結した。利用希望が多く利用まで待機をお願いする事態が続いた。

緊急性の高い利用希望については可能な限り受入れの調整をすることで、在宅等の障害者のニーズに応えた。

また、短期入所連絡会を年6回開催し、新規利用者の状況や対応検討など支援の充実に努めた。

利用前及び利用開始日に利用者支援状況等の確認を行い、安全・安心な支援が図られるよう努めた。

イ 生活介護事業（通所）

移転に伴い、定員を5名から20名へ大幅拡充し、登録者は19名となった。医療的ケアを必要とする方（3名）を受け入れ、通所専属の看護師を新たに配置した。支援体制については、整えられず暫定的な運用となった。

短期入所事業同様に、新型コロナウイルス感染症の陽性者発生による事業休止の方針を取る際には、利用自粛の協力をお願いした上で事情に応じ柔軟に受入れの対応を行った。

特別支援学校の実習生受入れについては、感染症対策を整えた上で12名の受け入れを行った。

項目	対象地域	計画	実績
短期入所事業	都内全域	延1,461人	延1,065人
生活介護事業通所	立川市・国立市・国分寺市・日野市・多摩市・八王子市（北野町、大和田町、富士見町以東）	延2,266人	延1,295人

ウ 相談支援事業

立川市のケースでは3件の特定相談を実施した。うち1件について地域移行支援を行った。丁寧なアセスメントによりきめ細かくニーズを把握した上で、関係機関とのネットワークを活用、連携した支援を行った。感染症対策により直接訪問が難しい状況下では随時電話対応で対応するなど、状況に応じたフォローを実施した。

項目	対象地域	計画	実績（件数）
特定相談支援事業	立川市・日野市・多摩市・国立市	51件	119人

(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

移転後も、日野市社会福祉協議会や多摩療護園などの機関とは交流を継続し、関係性を維持した。また、近隣の町内会の盆踊りに参加するなど関係性を築く取組を行った。

地域団体との新たな関係性構築を目的に各所を訪問したほか、市内社会福祉法人の地域貢献活動推進ネットワークである「ふくしネットたちかわ」に参画。立川市社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターとも連携し、地域交流スペースでイベントを開催し、地域住民との交流の機会を円滑にするなど園の機能を活用した取組を実施した。

イ 多様な主体との連携

ボランティアについては、感染症対策の関係もあり感染症の状況を考慮しながら順次受け入れを再開した。通常形態に戻るには至らなかったものの、前年度と比較すれば増加した。ボランティア感謝会を、3月に開催した。

ボランティア	領域	4領域	内容	日中活動
	延べ人数	127人		

ウ 地域との連携・協力関係の強化

開所イベントを予定していたが、クラスター発生のため中止せざるを得なかったため、実質的に園祭がお披露目の場となった。近隣の町内会の会議やお祭りにも参加し協力関係の構築を図った。近隣団体には園日より「フォーシーズン」を配布し、園の現状報告と関係性維持を図った。

内 容	対象者・実施回数・参加者等
地域と園を繋ぐイベント 開催	地域住民・親族を対象として、11月に立羽祭を開催。200名前後の参加者が来場した。 地域住民を対象として、2月に地域交流スペース（tsunagari）を活用してイベント「ヒューマンライブラリー」を開催。20名の参加者が来場した。
立川療護園 はごろもの 音開所イベント	コロナクラスター発生のため中止

エ 災害・防犯対策の取組強化

移転後の防災体制は、立川市と「災害時における災害活動等の支援に関する協定」を締結した。「事業継続計画（BCP）」については、移転後の状況に即したものに改訂するとともに、感染症版のBCPも新たに作成した。非常時対応手当支給対象職員の召集も含めた防災訓練、災害時対応マニュアルに基づく食料品や衣料品等の備蓄確認、夜間想定訓練及び災害用伝言版使用の訓練は予定どおり実施した。事業団全体の合同訓練に参加し、初動体制や施設間の連携についてあらためて確認した。

事 項	計 画	実 績	内容・協力機関等
防災訓練等	6回	4回	炊出し訓練、夜間想定訓練及び災害用伝言板使用の訓練等
防災部会	4回	3回	防災訓練等の事前協議及び居室内の家具・棚類の転倒・落下防止の点検等

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

ア 安定的な施設運営

拡大経営会議において毎月の各事業の実績確認を行い、利用率及び水道光熱費の支出の推移の把握・分析・対策検討並びに日用品の見直し等による経費削減にチーフを交えて取り組み、園全体でのコスト意識の醸成に努めた。また各事業の利用率については、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止対策も行いながら最大限向上できるよう努めることで、安定的な施設運営（収支バランス）を図った。

その他、各委員会・部会等を随時開催し、各課題、検討事項に取り組んだ。

イ 効率的かつ円滑な施設運営体制

園委員会・部会においては、職位に基づく役割を付与するとともに、責務を担う意欲を有する職員に対しては、職歴に捉われないフレキシブルな配置を積極的に行うなど、円滑な園運営と人材育成をリンクさせることでポジティブな職場風土の醸成を図った。

(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

ア 感染症対策

感染状況によりオンライン面会を活用し、親族等との交流の機会を確保した。

また、分身ロボット「OriHime」を活用し、eパラスポーツ交流会などのイベントへのリモート参加や、駅構内でのオンライン野菜販売を通じ、社会参加を図るなどQOLの維持向上を図った。管理部門では、感染状況によりテレワークを実施し、感染拡大防止策に務めた。

イ 職員の負担軽減

機械浴を導入し、入浴支援時の職員の負担軽減につなげた。また、ナースコールシステムにおいてiPhoneを使用することで、職員の利便性を図った。現時点ではナースコールシステムに用途が限定されているものの、今後さらに活用の幅を拡げ、業務改善に繋げていく。マッスルスーツについては、その運用方法について引き続き検討することとなった。

ウ 5つのレスの推進

令和4年度に実施した「はんこレス」、「FAXレス」、「ペーパーレス」、「キャッシュレス」、「タッチレス」の5つのレスについては、5年度も引き続き推進を図ることで業務の合理化・効率化に繋げた。デジタルサイネージについては、導入に向けた課題を整理し、その活用方法について検討を重ねた。

エ 新施設開設にあたって

新施設開設にあたりデジタルトランスフォーメーションの推進を目指し「デジタル技術・福祉機器等推進部会」で分身ロボット「OriHime」や、見守り支援システム「もりん」などの活用について検証するとともに、今後活用したいICT機器や次世代介護機器の導入に向けた検討を計画的に行った。

(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

安定的な人材確保・定着、職員が安心して働ける職場環境の推進に向け、2名介助によるOJT体制を構築するとともに、事業団ライフワークバランス推進行動計画に則り、夏季休暇5日間及び年次有給休暇10日間の取得、育児休暇取得率の向上、超過勤務の縮減を図った。

移転に伴い施設が新しくなり、動線の効率化や支援環境の改善など、職員にとって働きやすい職場環境となったことにより、職員負担の軽減が図られた。

育児休暇については男性職員1名が取得した。この数年、育児休暇取得者の実績が増えてきていることもあり、職場内の協力意識、子育てに対する互助意識は年々高まっており、育児休暇を理解する職場風土が醸成されてきている。

新規職員の育成については、チューターを中心に組織全体で行うという意識が高まる中、令和5年度4月採用の職員については、私的事情に伴う退職者は出たものの、他は定着し1年間を終えた。現場を中心に皆で育てるという意識の醸成が図られている。

(4) アクションⅣ-⑤ コンプライアンスの推進

事故防止の観点から、コンプライアンス研修や人権問題研修、自己点検等を行った。

コンプライアンス研修の対象者については、2月に計3回の研修で全員受講させることができ、職員にコンプライアンス意識の浸透を図った。

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