

立川療護園はごろもの音

I 入所児童(者)の状況

令和7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56.4歳であり、70歳以上の利用者は6人と全体の12.2%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29人と、全体の55.1%を占める。

また、医療的ケアが必要な利用者は全体の85%と非常に高い割合となっている。その内訳は、排便管理42人、口腔内吸引10人、発作時痙攣時の坐薬対応9人、経管栄養者8人、尿道カテーテル6人等（※重複あり）通院回数も、令和6年度末で計1076件（園内受診：858件、園外通院：218件／なお、令和5年度実績は園内受診：578件、園外通院：343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。

II 事業展開の総括

移転2年目を迎え、利用者の生活や運営体制などある程度整えられてきたなかで、施設として必要な支援や求められているニーズを追求していく年度となった。

地域コーディネーターやシルバー大学とも関係を構築し、折紙やクラフトなど3人の新規ボランティアを迎え、日中活動の種類を拡充した。さらに令和7年度から、日中活動を入所と通所でわかれて活動する日中活動分離体制を整えるため、試行を重ね本格実施に備えた。

感染対策では、新型コロナウイルスが5類に移行し、面会回数や外泊など制限を緩和する一方で、利用者の安心・安全を守るうえで、陽性判明後は2類と同様の対応を継続した。その効果もあるのか、クラスターは1度も発生することなく年度を終えることができた。

地域との関係作りでは、地域コーディネーターや星槎国際高校と連携し、地域交流室（tsunagari）を活用し子ども食堂やコミュニティカフェを開催し、地域との関係性作りを行うとともに利用者が社会と触れ合うきっかけとなる機会を設けた。

また、近隣の夏祭りや祭礼に参加し地域交流を図るとともに、10月の園祭では、一般開放することで、200人ほどの来場者があった。

新任職員については、1人が家庭の事情で退職となってしまったが、それ以外の9人は、チューター及び2人体制でのOJTの効果もあり定着している。しかし、障害特性による支援の難しさがあり、メンタル不調となる職員が多く定期的なフォローが必要な状況が続いた。

自主運営ということで、効率的な運営を目指し新たな加算の取得や通所や短期の稼働率を向上する取組を行ったが、最終的には人件費の高騰等により支出が収入を大幅に上

回る収支となってしまったため、次年度以降はさらにコスト意識を踏まえ運営をしていく必要がある。

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

苦情解決委員でサービス向上に関する標語（挨拶等）を定め、毎月ポスターを掲示し、朝の引継ぎ時に職員間で読み上げる取組を通年で行った。また、全職員を対象にアンケート及び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した。グループ会議等を通じ、権利擁護に対する意識の醸成と不適切な支援の防止について職員意識を向上した。

「重大事故ゼロ運動」については、①支援前後で支援内容の確認徹底、②食形態の事前確認及び食事の見守り徹底、③確実なナースコール対応・タイムケア実施、④適切・確実な服薬支援をテーマに掲げ、リスクマネジメント委員会が各項目の進捗管理を行い運動を継続した。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
虐待等防止委員会	6回	6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
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)	マルトリートメント防止研修（悉皆）

(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5年度の指摘事項
ア園の公的な信頼がさらに高まるよう、事業計画などで利用率の数値目標を明らかにすることが期待される
イ利用者が安心して新しい支援方法に慣れることができるようにし、より多くの利用者が楽しめる活動内容を検討していくことに期待したい
ウ移転に伴い、利用者の生活の充実につながる社会資源を、一層開拓していく取組に期待したい

令和5年度の指摘を受け、令和6年度は以下の取組を行った。

ア) 入所、通所、短期入所等の利用状況は、毎月の拡大経営会議で経営層・チー

フで確認し、全職員には Teams 等で情報を共有するとともに、福祉的な意義、施設運営面からの観点など様々な側面から、利用率の向上意識を高める取組を行った。入所については、欠員が生じた際の空床期間の短縮に努めた。短期入所についても、夏に利用率が落ち込んだが、短期入所の利用の意義や経営的観点を共有することで、利用率の回復に努めた。通所の利用率についても、新規利用者の受け入れ等により年度当初と比べ約 10%向上した。

- イ) 機械浴の入浴に関して利用者からの苦言は、ほぼ無くなった。引き続き、全職員が確実に安全な操作と丁寧な支援が出来るよう丁寧な支援を行った。入所と通所の日中活動の分離体制を試行することで、個別活動を充実させていく取組を行った。活動内容についても、新たにオンラインでの体操など新規の関係機関の開拓や折紙など新規ボランティアの獲得につなげ、活動の充実を実現した。
- ウ) 地域交流スペース（tsunagari）を活用し、立川市社会福祉協議会や学校と連携し、こども食堂やコミュニティカフェを開催。地域住民との交流を図るとともに、利用者が参加する機会を少しずつ増やしていけるように取り組んだ。また、地域交流スペースの地域住民への貸出を行うとともに Instagram を開設し、これらの情報を定期的に発信出来るような仕組みを構築した。

令和6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

奇数月に苦情解決委員会を開催。第三者委員の出席のもと、委員会では利用者からの苦言や要望に対しての対応について、助言や指摘などをいただいた。苦情申し立ての窓口として、第三者委員の顔写真を園内に掲示。毎月のように相談窓口があることを利用者には周知したが、実際に対面での個別相談は2件であった。

園独自の取組としては、苦情解決委員が実際に利用者から聞き取るのとは別に、生活記録から利用者の苦言等に繋がる内容についての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周知した。

第三者委員（人数・属性等）	計画回数	実施回数
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」「暮らしについて」とテーマを大きく2つに分けて調査を実施した。「丁寧な言葉遣い・挨拶」「介助の際の意向確認・声掛け」については、半数近く46%の方が「良い（満足）」と回答されたが、「適切なナースコール対応」については35%、「日中活動の満足度」については28%となった。

「地域交流」や「外出先・イベントの希望」についても多くの意見があった。調査結果については、園運営協議会及び利用者全体説明会で周知を図るとともに、対策を速やかに実施するなど園運営及び利用者支援に反映させた。

実施内容（テーマ）	支援全般について・暮らしについて
-----------	------------------

（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」の遵守を全職員に呼びかけるとともに、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、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、職員に周知した。新任・異動職員については、別途研修を実施した。

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の「すぐやるチーム」で、毎月ヒヤリハット・アクシデントの集約を行い、各ケースの事故原因について分析や対応を行った。その結果については、拡大経営会議やteamsなどのグループウェアを活用し、事故防止のための対策をリスクマネージャーから共有し、リスクの低減やアクシデントの再発防止を徹底した。

ヒヤリハットの傾向として、令和5年度より減少しているが、職員の業務に関する確認不足や不注意など「職員要因」が多い傾向である。続いて、利用者の障害特性や生活環境など「利用者要因」、ついで「落葉」など「葉要因」と続く。

事 項	計 画	実施回数等	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 感染症対策の徹底

新型コロナウイルスについては、5類移行後、居室での面会や外泊の再開な

ど、制限の緩和を進める一方で、利用者の安全・安心を守るため感染時の対応などは、感染拡大防止策を講じてきた。年間を通じて利用者9人、職員20人が罹患したが、クラスター状態にいたることはなかった。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、インフルエンザを含む感染症対応について協議した。

予防接種についても、インフルエンザ・新型コロナウイルスともに希望者の接種を実施した。

事業継続計画に基づき、防護具の着用、手指消毒など研修や訓練を実施した。

事 項	計 画	実施回数	内容・協力機関など
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

ア 地域生活移行への取組や意思決定支援に基づく生活の場の設定

令和8年度からの義務化を見据え、サービス管理責任者を地域移行等意向確認担当者と兼務とし、個別支援計画作成時に地域生活への意向確認をするように体制を整えた。また、意思決定を尊重するため個別支援計画作成時に、原則利用者本人が同席できる体制も合わせて検討を重ねた。

令和6年度、グループホームへの移行を目指している利用者1人については3泊4日のGH体験利用を1回行ったが、ご本人が想像していた生活とは異なることや、まだ施設での生活が良いとのことから、今は地域移行はしたくないとの本人意向により、一旦保留とした。

また、令和5年度地域移行した利用者がホームヘルパーが見つからず、アパートでの生活が、ままならないことがあり、アフターフォローとして短期入所を緊急的に利用できる体制を整えた。

＊地域生活移行

	計 画	実 績
地域生活移行者数	【成人】 1人	【成人】 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	1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。園独自でも人材確保を進め、2人の職員採用に至ったほか、実習生から事業団に1人入職した。

新規職員は、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や先輩職員とディスカッションする場の設定や、2人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とした。

現場が主体性をもって業務に臨むことができるよう、令和5年度から始めた2級職の集合体である「はごろもアップグレード会議」を毎月開催とし、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ともに、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実現した。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

OJTを基本に据えながら、新任・転入職員については非常勤職員も含め支援全般について、丁寧な研修を実施した。研修とともに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た人材育成を行った。12月と1月に実施したスキルアップ・スーパーバイズ研修については、2級職が主体となり運営しているはごろもアップデート会議内で、職員が必要と考える研修として挙がってきたテーマである。

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を構築した。

仙台で行われた全国身体障害施設連絡協議会の外部研修に職員3人を派遣。身体障害の支援の質の向上と横の繋がりを築く機会とした。

研修内容（テーマ）	参加人数	実施時期
新任・転入職員研修（実務研修）	56人	4月、5月

救命救急講習会	14 人	5月
アンガーマネジメント研修	14 人	6月
口腔ケア研修	13 人	7月
『腰痛を防ぐ！介護技術入門』（スキルアップ研修）	13 人	8月
褥瘡ケア研修	13 人	9月
チューター研修	12 人	9月
新人フォローアップ研修	10 人	10月
『福祉サービス職員に必要な組織性の理解とコミュニケーション』（スキルアップ研修）	13 人	12月
『職員のメンタルケアを含めモチベーションの維持、人材育成方法』（スーパーバイズ研修）	12 人	1月
全国身体障害者施設協議会研修（仙台）	3 人	8月

エ 高い専門性を発揮できる職員の育成

事 項	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

「口腔ケア研修」では、外部の歯科医に講師として来てもらい対面型で研修を実施し、支援スキルを向上した。

東京都のリハ職員派遣の事業を活用し、作業療法士会と言語聴覚士会のそれぞれから派遣を受け、利用者支援について助言を得て支援に活かすことができた。

（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

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6年度は4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、園専門職間での連携・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）」を職員に受講させ、有資格者を養成した。

医療的ケアが必要な利用者は43人（重複有）人数が多いものから、排便管理42人、吸引10人、けいれん等の坐薬対応9人、胃ろう8人。

＜参考 令和7年3月31日現在＞

医療的ケアを必要とする利用者の割合	87.7% (49人中43人)
-------------------	--------------------

イ 専門的な支援の充実

利用者の意向調査（地域移行の意思確認も含）とアセスメントに基づき、生活支援員、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個別支援計画書を作成し、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実地研修を行い、5人が資格取得に至った。

ウ 生活環境・日中活動の充実

移転に伴い生活環境が新しく綺麗になったが、利用者からは園周辺に自然環境が無いとの声が寄せられたため、熱帯魚のレンタルサービスを開始し、生き物を身近に感じられる環境を整えた。

日中活動については、通所利用者の増加に伴い、入所と通所の利用者を分離して日中活動を提供していくため試行を重ね本格実施に備えた。

また、日中活動の充実のため活動内容を改めて見直し、障害特性に応じて活動に参加できるようメンバーを再集約するとともに、集団プログラムだけでなく、個別プログラムの充実を図り、折紙やコサージュ作り、クラフトなど新たな活動を提供した。

リハビリテーションは、「リハビリ個別プログラム」に基づき、理学療法士が実施しているが、日中活動の分離に伴い」本来2人配置が必要なところ、1人

しか配置が出来ていないため、プログラムの提供に支障をきたしてしまうことが、試行では確認できたため、本格実施に備えPTの採用に園としても取り組んでいく。

(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

社会福祉士・保育士等養成実習生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キャンセルはあったが、ほぼ全て受け入れた。

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、見学個所を限定するなどの対応を取りつつ、埼玉県の実業団等、可能な限り実施した。

事 項	延計画人数	延実績人数
社会福祉士・保育士等実習生の受入れ	189人	200人
教職課程の介護等体験	15人	0人
施設見学の受入れ	60人	176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

利用ニーズに応えられるよう短期利用の意義について現場に説明をするとともに、空きが出た際に短期担当から利用希望者へ電話連絡するなどニーズに応えられるよう取り組んだ。

短期入所連絡会を年6回開催し、新たな利用受入れを決定した。利用開始までの期間を極力減らせるよう園体制を見直したが、それでも利用希望のニーズが高く半年近く待たせてしまう状況が発生している。

イ 生活介護事業（通所）

新規利用者の獲得のため、特別支援学校の実習から3人の新規登録者を獲得するなど、令和6年度当初、登録者15人だったところ、25人まで増やすことが出来た。引き続き新規利用者の開拓を進めるとともに、活動支援体制の検討を図ることで円滑な事業運営を目指す。

ウ 相談支援事業

令和6年度、当園からの地域移行支援は無かったが、令和5年度に地域移行した利用者のアフターフォローとして、当園の短期入所の利用などの調整を行った。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。また進捗状況を確認するため、2か月ごとに管理職への説明の場を設け、課題や状況などを共有できる環境を整えた。

(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

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。引きこもり等、長年社会と関わる機会が無かった人が社会とつながりを作るきっかけを福祉施設が提供する公益的な取組について、他事業所とともに登録し、清掃などの軽作業やボランティアの機会を提供した。

地域交流室（tsunagari）を活用し、子ども食堂やコミュニティカフェを実施。関係が希薄化している地域住民同士が、ゆるやかにつながり合い地域全体の活性化及び地域福祉の増進に取り組んだ。

イ 多様な主体との連携

立川市社会福祉協議会、地域コーディネーターや学校と連携し、地域交流室を活用することで、関係性を深めた。

園にボランティアコーディネーターを配置し、新たなボランティア募集の開拓に努め、折紙ボラや造形ボラ等の獲得につなげた。

また、ふくしネットたちかわを通じて、知り合った市内の事業所と資源回収の協力関係を結ぶなど関係性を築けた。

ボランティア	領域	4領域	内容	生産活動、園有車外出、居室対応、イベント、有料介助者
	延人員	241人		

ウ 地域との連携・協力関係の強化

地域の祭事や防災訓練に利用者や職員が参加し、地域との関係性の構築に務めた。地域交流室の貸出棟の運用規定を作成し、地域住民への貸出を始めた。地域の高齢者団体による体操など定期的にご利用いただいている。また地域住民向けのイベントとして、園の栄養士による献立紹介などを実施した。地域コーディネーターと連携し、新たなイベントの企画の検討などを行った。

園祭などイベントを地域開放し200人ほどの来園者があった。

エ 災害・防犯対策の取組強化

立川市との「災害時における災害活動等の支援に関する協定」を更新した。「事

業継続計画（BCP）」については、災害用・感染症用の2つを運用。防護具の着用訓練及び手指消毒の訓練を実施した。防災訓練は計画通り実施するとともに、移転後初めて近隣自治会の住民に協力してもらい立川消防署員を招いて防災訓練を実施した。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改めて確認した。地域で行われた防災訓練にも参加し関係性の構築に務めた。

事 項	計 画	実施回数等	内容・協力機関等
防災訓練等	6回	6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	4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

毎月の拡大経営会議において、各事業の実績、利用率及び水道光熱費等の支出について共有した。年度途中で、年間収支のうち、支出が収入を大きく上回るということが想定されたため、経費削減とともにコスト意識の醸成のため職員一人ひとりにコスト意識を持つことを周知した。短期入所の稼働率の向上、通所利用の増員、視覚・聴覚言語障害者支援体制加算を新たに申請等取り組んだが、最終的な収支は人件費を筆頭に支出が多い結果となってしまった。

イ 効率的かつ円滑な施設運営体制

委員会・部会体制の効率的かつ有効的な機能が図られるよう、連絡だけでなくアンケート機能など意見集約も含め teams を効果的に利用し、職員一人ひとりが役割と責任を果たし、相互に協力しながら円滑な園運営体制の構築に取り組んだ。

（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 ICT機器の有効活用

ご家族、利用者のニーズを確認しながら、オンライン面会については継続した。外出制限を緩和したため、リモート外出のニーズは無くなったが、利用者が地域社会と関係性を持てるよう幼稚園に OriHime を持ちこみ幼児と利用者が関わる機会を設け地域社会と触れ合う機会とした。既に導入しているスマートフォンへのアプリのインストールや他の ICT 機器との連携などメリットを最大限活用できる方法について検討を重ねたが、法人の現在の運用ルールでは、その利点を活

かすことは出来なかった。

イ 職員の負担軽減

デジタル技術・福祉機器等推進部会を中心に、他事業所や福祉機器展などに見学に行き、職員の負担軽減とサービスの質の向上の双方の観点を踏まえ、有用な機器の導入の検討を進めた。その結果、排泄見守りシステム「Helppad2」を導入試行し、効果検証を行った。また入浴介助装置「ピュアット」のデモを実施し、将来的に導入できるか検討を行うなど、サービスの質の維持と介助負担の軽減の両立を目指した。

ウ 5つのレスの推進

5つのレスについては、引き続き推進を図ることで業務の合理化・効率化に繋がった。そのうちペーパーレス化については、デジタルサイネージを導入。周知用の印刷用紙を減らすとともに、情報についてタイムリーに共有することが出来ている。

(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

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、超過勤務の縮減に取り組んだ。

職員自らが考え実践を積み重ねていく場として、2級職が主体となり課題や運営について話し合いを行う「はごろもアップデート会議」を毎月の定期開催とするなかで、現場職員が必要とする研修としてメンタルヘルスの研修を実施するなど園運営に自らの考えを反映した。また、地域交流スペースの活用を検討するPTでは、職員提案によりInstagramを開設し、活動の発信につなげるなど、個々の思いを形にすることで、仕事のやりがいにつなげる取り組みも実施した。

一方で、障害特性による支援困難に起因するメンタル不調となる職員が多く、随時、個別面談などの対応はしていたが、メンタル面のサポートが必要な状況が年間を通してあった。

(4) アクションⅣ－⑤ コンプライアンスの推進

事業団職員として守るべきルールを順守していくため、コンプライアンス並びに人権問題については、対象となる職員全員について悉皆研修とし学ぶ機会を設けた。また、通勤経路の確認のため、自己申告のヒアリング時に定期券の確認を行うとともに、懲戒処分のケースを周知するなどコンプライアンス意識向上に取り組んだ。

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