

立川療護園 はごろもの音

I 施設概要

所在地	東京都立川市羽衣町2丁目63番3号
-----	-------------------

事業種別		定 員
第1種社会福祉事業	施設入所事業	50人
	生活介護事業	70人
第2種社会福祉事業	短期入所事業	6人
	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

立川療護園 はごろもの音 運営理念

1. 一人ひとりが自分らしい人生を送ることができる支援をします。
1. 一人ひとりの信頼と絆を大事にした支援をします。
1. 地域の誰にでも、いつでも、どこでも、いつまでもお役にたてる支援をします。
1. 地域とのつながりを持ち、地域に貢献する支援をします。
1. 明るい笑顔を大切に、心のこもった温かい支援をします。
1. 豊かな感性を持ち、自覚と責任のある支援をします。

立川療護園 はごろもの音 モットー

「私らしく」いられる場所

立川に移転し「立川療護園 はごろもの音」として3年目を迎える年度となる。福祉サービスの礎を固めつつ、今後、福祉施設としての役割と機能を発展させていくためには、更なるサービスの充実と地域貢献に務め、安定的な運営に向け職員一同取り組んでいくことが求められる。また、事業団第Ⅲ期中期経営計画に基づき利用者の権利擁護を第一に、本人にとって最善のサービスの追求のため、利用者の意見や意思を尊重したサービスの提供を行い、自己実現と人生の可能性を広げる支援を行っていく。

Ⅲ 実施計画

令和7年3月1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（87.8%）、区分5が6人（12.2%）。利用者の平均年齢は56.2歳であり、65歳以上の利用者は11人と全体の22.4%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59.2%である。

また、経管栄養者8人、口腔内吸引10人、尿道カテーテル4人、膀胱瘻2人、人工肛門1人、発作指示7人、エスクレ1人、浣腸43人、摘便3人等（※重複あり）、医療的ケアを必要とする利用者が大半であり、通院回数も令和6年度末で園内受診：1076件、（内訳：内科417件、外科72件、精神科512件、整形75件）園外通院：218件に渡っており、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。

令和7年度は、こうした利用者状況等を踏まえ、以下の事項に取り組む。

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

全ての人には意思があるという前提において、「私らしく」生活ができるよう、意思決定する場に利用者本人が参加し、必要な配慮や支援を受ける機会が保障されることで、一人ひとりに合わせた支援を行える環境を構築する。

イ 個別支援計画の策定

利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮するため、個別支援計画を作成する際には、原則利用者本人も同席し、当該利用者の生活に関する意向等を改めて確認する。そのうえで、利用者の意向やニーズを叶えるため具体的にどのように支援していくのか、多職種で連携し支援していく。

ウ 福祉サービス第三者評価の活用

令和6年度の福祉サービス第三者評価のサービスの受審において、更なる改善が望まれる点とされた事項については、改善計画を策定し是正に取り組んでいく。

（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 利用者個々の意向をさまざまな方法で把握し、それぞれが理想とする生活様式や自立生活の実現に向けた支援に尽力している
- ② 個別支援計画とヘルスケアプランにより利用者の全体像を捉え、社会モデル、医療モデル両面から利用者の生活を支えている

- ③ 職員間のコミュニケーションが進んで風通しの良い職場環境が醸成しており、実習から入職につながる状況を創出している

【短期入所】

- ①（障害者支援施設①と同じ。）
- ② 専門性の高い、個別性を重視したサービスの提供により、利用者本人、家族から信頼度が厚く、リピート率の高さに繋がっている
- ③（障害者支援施設③と同じ。）

（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】

- ① 重要案件が細部まで伝達、浸透するための、情報伝達のしくみや方法について現状を把握し、工夫していくことが望まれる。
- ② チューターをはじめ職員間のコミュニケーションを深めつつ継続的な育成によって、定着につなげているため、その成果が期待される
- ③ 入所と通所それぞれの活動の充実を図っていけるよう、段階的に活動環境の整理を進めているため、支援システムの完成と実施が期待される

【短期入所】

- 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（障害者支援施設③と同じ。）

（ウ）「更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】

- ① 経営会議や拡大経営会議等を通じ、経営層やチーフ間では情報は共有できているものの、全ての職員が細部まで情報を共有できていなかったり、情報は共有していると理解するまでに至っていない場面も散見される。全職員にとって重要な情報を確実に共有できる体制を構築するとともに、自らの言葉で説明できるまで理解が進むよう取り組む。
- ② 比較的良好な職員関係が形成されているが、平均年齢が30代と若年層が主体となるため、支援スキル等、今後も学び向上していける余地が大きい。引き続き2名体制での支援を継続するなかで、更にコミュニケーションや職員同士の関係性の向上に取り組むとともに、職員自らが主体的に行動できる職場環境を構築していく。
- ③ 令和6年度後半より、日中活動を入所と通所で分かれて活動を行うことを試行していたが、令和7年度から、日中活動は入所と通所で分離体制を確立させる。安定的に分離体制を継続するために必要な人員の充足に務めるとともに、活動プログラムの内容を充実させ、利用者ニーズに即した活動を提供していくための取り組みを行う。

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。

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

利用者が苦情を申し立てやすい環境を整えるため、第三者委員及び各グループの苦情受付担当者の写真を園内に掲示する。また、第三者委員との交流の機会や相談希望者の個別相談の設定を行っていく。

苦情や意見については、生活記録の読取りのほか、苦情解決委員が定期的に個別聞き取りを行い、申出のあった苦情については、苦情解決委員会等において迅速に対応し、解決策をサービス向上と職員の支援力向上に活かしていく。

第三者委員（人数・属性等）	相談実施回数
2人（弁護士、自立生活支援センター事務局長）	年6回

オ 利用者満足度調査の実施

利用者全員を対象にした聞き取り調査により、率直な意見や要望等を直接聴取り、利用者の声を反映したサービスの向上や改善に取り組んでいく。

実施内容	実施時期
テーマ未定	1～2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

地域生活移行に関する意向を把握し、定期的に確認するため、地域移行等意向確認等に関する指針をもとに、地域移行等意向確認担当者を選任する。相談支援専門員（兼任の地域支援コーディネーター）と連携し、利用者の希望に沿い地域生活移行に向けて、情報提供や助言、他機関（地域CIL等）と連携・協働していく。また、地域生活移行者へのアフターフォロー、障害者等の地域生活定着支援を図っていく。

さらに、地域と連携し、関係性を構築することで円滑な移行に繋げる。

(ア) 地域生活移行

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	1回
介護施設等見学	1回

(3) アクション③ 虐待防止の徹底

虐待等防止委員会において、虐待の未然防止・早期発見に向けた取組や、虐待が発生した場合の対応方法などについて検討する。また、法人全体で実施する「重大事故ゼロ運動」と併せ、虐待の防止に係る取組を強化する。

利用者の安全確保・権利擁護（事故防止）、防犯対策等を目的とした見守りカメラについては、利用者のプライバシーに十分配慮して運用するとともに、設置基準や箇所の再検討など運用基準の見直しを図る。

虐待等防止委員会や「不適切な支援・虐待防止に関する自己点検シート」に基づく職員意見交換会等の機会を通じて、過去の事業団虐待事例及び園の虐待・不適切な支援の事例等の周知（情報共有）を図り、風化と再発防止に向けて取り組んでいく。

また、新任・転任職員には配属時の研修の際に、障害者虐待等防止マニュアル、障害者差別解消法等についての周知を図り、権利擁護や虐待に関する知識・意識を高め、支援技術の向上を図っていく。

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	・不適切な支援や虐待防止等に関する取組 ・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

記録の重要性を園全体に周知するとともに、ヒヤリハット・アクシデント事案

の記録を適切に残すことが再発・事故防止のために重要であることも園全体に浸透させていく。リスクマネジメント委員会を中心に、ヒヤリハット・アクシデント事例の収集・分析し、対策を検討し実施するというサイクルを定着させ、リスクマネジメント体制の強化を図る。また、リスク管理に関わる各マニュアルについては適宜改訂等を行い、リスクに備えた体制を整備する。

万が一、事故が起こった場合は、職責に応じて迅速かつ適切に対応するとともに、事故の検証と原因の究明、問題点への対応を図り、再発防止を徹底する。

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2回	マニュアルの検討及び周知
リスクマネジメント委員会・すぐやるチーム	毎月	ヒヤリハット・アクシデント事例の分析と対策、及びその周知
ヒヤリハット・アクシデント事例報告	毎月	拡大経営会議において、前月の事例報告と注意喚起及び対策の検討

イ 個人情報保護、情報セキュリティ対策の徹底

情報漏えいの脅威と対策に関する知識を持てるように意識の向上に努める。

「個人情報保護に関する方針」(プライバシーポリシー)、「個人情報保護規程」及び「情報セキュリティ対策基準」を遵守するとともに、情報セキュリティ責任者を配置して、通院時や外出時の個人情報の適正な管理、情報セキュリティの強化を徹底する。

また、情報セキュリティの観点から、ソーシャルネットワーキングサービス(SNS)ガイドラインによる適切な運用(ＩＣＴ環境の変化に対応した改訂等)を図っていく。

ウ 災害、防犯対策の取組

「事業継続計画(BCP)及び対応マニュアル」に基づき、定期的に避難訓練を行うとともに、食糧、日用品等を備蓄することで、大規模な災害発生時でも、被害を最小限に抑え、事業を継続できる体制を維持する。また、不審者対応などの防犯対策の強化を図るとともに、安全・安心に生活できる環境を整備する。

さらに事業団全体で、初動体制の整備や施設間の連携協力についての合同訓練を実施するほか、地域住民や消防と連携した合同訓練も実施していく。

立川市と締結した「災害時における災害活動等の支援に関する協定」に基づき、災害発生時の対応についての協力体制を構築していく。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
防災訓練等	年 6回	夜間想定、火災・地震想定訓練等
防災部会	年 4回	防災訓練等の企画、実施、検証

エ 感染症対策の徹底

高リスクの利用者が多く生活していることから、病原体を「持ち込まない」「持ち出さない」「拡げない」という感染制御の基本を徹底するため、マスクの着用や手指消毒は引き続き継続していく。感染症対策マニュアルに基づき、インフルエンザウイルス、ノロウイルス等感染予防及び感染拡大防止に取り組んでいくが、新型コロナウイルス感染症の対策については、感染状況等を注視しながら制限を緩和しつつ、感染拡大を防ぐための策を引き続き講じていく。

感染症対策について、厚生労働省が作成した「感染対策指針」により研修及び訓練をそれぞれ年2回以上実施する。

いずれにおいても、適宜感染症対策委員会を招集し、対応策の検討・周知の他、BCPの適宜見直しを図る。

事 項	実施回数等	内容・協力機関等
感染症対策委員会 (新型コロナウイルス感染症関連)	適宜 (原則毎月 2回実施)	委員会開催時点での感染拡大状況を踏まえ、対策を検討
感染症対策委員会 (新型コロナウイルス感染症以外の 感染症を対象)	適宜	インフルエンザウイルス等の感染症対策 の検討

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

最重度・重度の身体障害者や重複障害者、難病や脳血管障害による中途障害の方、脳がダメージを受けたことによる高次脳機能障害や胃ろうなど医療的ケアが必要な方など、特別な支援が必要な利用者を積極的に受け入れ、セーフティネットの役割を果たしていく。短期入所や通所の利用定員を拡充したことにより、引き続き在宅身体障害者のニーズに対応していく。

利用者の高齢化、重度化、虚弱化等に対応するため、嘱託医や関係医療機関、

各専門職が協力・連携を図りながら、健康維持、疾病予防のための適切な支援を行う。また、経管栄養者の離床促進を目的に、はごろもダイニング（食堂）に設けたリクライニングスペースを効果的に活用するなど、ADLの向上を図る。

<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	89.7% (49人中44人)
-------------------	--------------------

イ 専門的な支援の充実

先天性あるいは、事故や病気、怪我による身体への障害により、麻痺や拘縮など身体に障害のある利用者に対して、理学療法士による日常生活動作訓練（寝返る、起き上がる、立ち上がる、歩くなど）を継続的に実施し、身体機能の維持及び回復を図る。理学療法士より機能訓練方法を支援職員にも指導・共有することで、支援者全体でも機能訓練が行える機会を増やしていく。

ウ 生活環境・日中活動の充実

今年度より、入所・通所利用者の日中活動分離体制を本格的に実施し、障害特性に合わせた日中活動の提供など柔軟な対応ができる体制を整えていく。

日中活動は、利用者からの要望が高いリハビリテーションを中心に、ボッチャ等のスポーツ的活動、クラフトなど作業・創作的活動、カラオケなど余暇的活動を実施していく。また、新規ボランティアの募集を図り活動の選択肢を拡げたり、新たな活動を提供することで多様なニーズへの対応と利用者の興味を喚起できる活動内容を模索する。

各種プログラムへの参加を希望される利用者が、安全安心かつ意欲的に参加できるよう、活動設定時間や参加利用者数の調整、職員配置の工夫等を行っていく。また、夏祭りやクリスマス会といった季節イベントを開催することで、利用者の日々の生活に楽しみや意欲の幅が広がるよう取り組んでいく。

地域交流スペース「tsunagari」でのイベントなどを通じ、利用者が社会参加できる場を設けるとともに地域住民との交流を促進していく。

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、平日は理学療法士と生活支援員が協働で毎日実施し、利用者の身体機能の維持・向上に努めていく。

内容	対象者	回数
リハビリテーション活動	利用者	週5回
スポーツ的活動、作業・創作的活動等	利用者	週5回
日中イベント	利用者	年10回前後

エ 特色のある取組の充実

地域交流スペース「tsunagari」を通じて、職員と地域住民や学生などが協働でイベントなどを運営することで地域との交流を深めるとともに、利用者もイベントに参加することで社会参加する機会を創出していく。

(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

OJT推進担当者や新任職員育成担当（チューター）を配置し、OJTの推進体制の整備（日常業務を通じたOJTの定着・活性化）を図ることで、実際の業務に直接結びつく知識やスキルを効率的に身につける機会とする。

また、利用者本位のサービスの安定的な供給、安全安心を基本とした、質の高い支援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、2名介助を原則とすることによる継続的なOJT体制を強化していく。

イ 計画的・効果的な研修の実施

各職員の業務習熟度、職層等に応じたOFF-JT（他施設見学、研修報告会、外部講師による園内研修等）を通じ、人材育成を進めていく。

新任・転任職員の人材育成プログラムについては、安全安心な支援スキルの習得を図るとともに、チームとしてのつながりを感じられる研修体制を構築する。また、今後の園や事業団の中核となり得る職員に対しては、指名での園内研修参加のほか、法人外の外部研修への参加を設定するなどの機会を通じ、知見を広げることで、幅広い知識とスキルを身につけ、課題解決に対し積極的に取り組むことができる人材に育てていく。

事業団人材育成方針における職位ごとの役割や目標に応じた業務を確実に遂行していけるスキルを習得できる職場環境を構築していく。特に2級職以上については、確実な判断力・高い指導力を有するスキル獲得を目指すためにチームビルディングを意識した研修も実施していく。

支援において求められるスキルの習得につながる研修を企画するとともに、障害特性に伴う支援困難なケースに関し、職員への精神的負荷の緩和の一環としてメンタルヘルスケア系の研修を実施する。

上記に記載した研修を通じ、職員個々の専門性の向上を目指す。

研修内容	対象者	実施時期
新任・転任職員研修（実務研修）	新任・転任職員全員	4月～6月
アングーマネジメント研修	新任・転任職員全員	6月
職場内研修（スキルアップ研修）	全職員	年2回以上
救命救急講習会	全職員	年2回
チームビルディング研修	中堅職員を中心	未定
メンタルヘルスケア研修	全職員	未定

ウ 高い専門性を発揮できる職員の育成

胃ろうの注入及び喀痰の吸引など医療的ケアの必要な利用者への対応を職員も実施できるよう、計画的に喀痰吸引の資格取得者を増やしていく。資格取得済の職員については、定期的に医療的ケアを実施する機会を設けスキルの維持と向上を図る。また、対象の利用者が不在になっている特定資格保持者については、改めて利用者を特定した演習の実施に取り組む。

事 項	人数等
喀痰吸引等研修の受講者（特定・不特定）	特定 5 人・不特定 1 人

エ 外部専門家、外部医師等との連携

外部専門家によるスーパーバイズ研修の機会を設定し、支援技術等のスキルアップを図ることで、サービスの向上に繋げていく。
「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための制度」にて「特定」資格を取得する際、産業医と連携し資格取得を図る。

（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

事業団事務局が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、施設見学やインターンシップを実施し、職員採用に繋げる。また、福祉人材養成学校からの実習の受入れを継続し質の高い人材の早期確保を図る。

また、園の認知度の向上も人材確保に資すると考えられることから、SNS 等を通じ、園の取組を広く発信していく。

職員間の相互協力体制の強化や、職位・職歴を問わず誰もが自らの意見や思いを提示できる職場風土を形成していくため、コミュニケーション、チーム力の向上を図る取組を推進していく。

各職員が職級に応じた基本的役割と到達目標を意識した上で、職員が主体的に仕事に取り組める職場環境を構築する。

他団体の見学の機会を有効活用し、職員が案内や交流する機会を設けることで職員の帰属意識・育成を図っていく。

イ 職員の離職防止の取組

早期に職員の精神的・肉体的不調を発見できるよう、現場と経営層の距離感を適切に保ち、園全体で対応できる体制を整える。

障害特性により受けるストレスが、心身の不調を誘発し休職や離職の要因になる可能性が高いため、勤務の配慮や定期的な面談、メンタルヘルスケア対策など適切な対応を実施していく。特に新規・転入者に対しては、早期離職を防ぐためにも入職後の一定期間、フォロー体制を手厚く行い離職防止に努める。

職員が長期にわたって安心して働き続けられる環境の整備に努めていく。

(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

医療的ケアなど専門的な支援や、身体と知的の重複障害、高次脳機能障害など障害特性に伴う支援困難者にも対応できる体制を整えていく。

短期入所や通所など、地域の福祉ニーズに応えられるようサービスを提供していく。

地域福祉に携わる業務を通じ、地域におけるニーズ発見の場や関係作りなどにより、支援につながるよう働きかけるアウトリーチ的な手法を活用し、福祉施設としての役割を担っていく。

(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

献

大学・短期大学・専門学校等、福祉人材養成機関からの依頼に基づき、実習生を受け入れる。また、職員を学校に講師として派遣したり、施設見学の際に福祉施設の仕事や魅力について伝える取り組みを行うことで、将来の福祉人材の育成に貢献していく。

事 項	実人数／延人数	内 訳
介護福祉士等養成実習	15人／197人	社会福祉士、介護福祉士、保育士等
教職課程の介護等体験	5人／90人	東京都社会福祉協議会の要請
施設見学の受入れ	120人／150人	教育機関、公的機関等

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

ア 短期入所事業

セーフティネット機能の一環としての緊急利用について、柔軟に対応していく。短期入所連絡会を開催（年6回以上）し、短期入所利用者の支援等の充実に努めていく。

また、新規利用者の受入に積極的に対応していくことで、より多くのニーズに応えるべく取組を推進する。

イ 生活介護事業（通所）

在宅の障害者のニーズに積極的に応えていくとともに、支援体制の充実を図り、地域で生活する障害者を支援することで、活動時間の充実とともに利用率の向上を目指す。

日中活動の安定化を図ることで円滑な事業運営を目指す。

サービス内容	対象者・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）	立川市・国立市・ 国分寺市・日野 市・多摩市ほか	延3,600人

ウ 相談支援事業

地域から寄せられた相談に丁寧に対応していくとともに、ニーズに応えることで地域の福祉資源としての役割を果たす。

基本相談支援、計画相談支援、地域相談支援にあたっては、他分野の関係機関と連携し、丁寧なアセスメントによる利用者ニーズの把握、権利擁護の支援、関係機関とのネットワークを活用し、サービスを有機的に結び付けた計画を作成する。

サービス内容	対象地域	利用者数
特定相談支援事業	立川市、国立市、日野 市、多摩市	55人

(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

地域の障害者や住民等の交流の機会を開拓していくことで、園の認知や協力体

制の確立を図っていく。

市内社会福祉法人地域貢献活動推進ネットワーク（通称「ふくしネットたちかわ」）や立川市社会福祉協議会との連携を更に進めることで、社会福祉を目的とする取組を積極的に進めていく。

イ 多様な主体との連携

ボランティアコーディネーターを配置し、各種ボランティアの受入れなど、ボランティア活動の支援を行うほか、地域の障害者団体やNPO法人との協働により、利用者に対して多様なサービスの提供に努める。

引き続き新たなボランティアの開拓を図るとともに、積極的にボランティア育成に努め、安定した活動ができるよう体制を整備する。

事 項	延人数	内 容
日中活動	100人	生産活動、園有車外出等
個別対応	30人	居室における対応等
行事	80人	園で主催するイベント等
外出支援・自活訓練	20人	有料介助者等による外出支援 自立生活センター等による自活訓練等

ウ 地域との連携・協力関係の強化

社会福祉協議会の地域コーディネーターや学生等と連携し、地域交流スペース「tsunagari」を活用することで、地域と施設の相互交流を推進していくとともに、地域と施設及び利用者双方の関係性を築きあげていく。

園で主催するイベントの地域住民への開放や地域で行われる行事への参加等を通じ、地域と施設の相互交流を推進し、広く施設の存在と役割も発信していく。

内 容	実施回数・対象者・参加者数等
こども食堂	2回 近隣住民 20人/回
カフェ	20回 近隣住民/利用者 10人/回
上記以外の tsunagari イベント	6回 近隣住民/利用者 10人/回

エ 災害対策における地域との連携

立川市と締結した「災害時における災害活動等の支援に関する協定」に基づき、災害発生時の対応についての協力体制を構築するとともに、近隣自治会に対しても要避難の際のフォローを依頼する。

地元消防署や自治会との共同防災訓練、施設防災訓練への地元自治会の参加など、災害を想定した地域との協力関係を構築していく。

事 項	実施回数等	内容等
地域防災訓練	1 回	近隣地区の共同防災訓練への参加
合同訓練	1 回	園の避難訓練へ地元自治会、消防署の参加

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

自主運営施設として安定的な施設運営に努めるべく、経営目標指標による進捗管理を行い新たな加算の取得により増収を図るとともに、契約内容の精査、水道光熱費の節減、日用品の見直し等による経費削減に積極的に取り組んでいく。

また、毎月実施する拡大経営会議において、実績確認表の内容を周知することで、チーフをはじめとする現場レベルに対し、収支状況を含めコスト意識を浸透させることで経営に関する認識の醸成を図る。

相談支援事業についても、一定の収入確保を目指すことにより安定した運営を維持する。

(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

デジタル技術を活用し、業務の効率化を図ることで業務環境を改善していく。

福祉機器展や他事業所の見学などを通じ、利用者サービスの向上や職員の負担軽減につながる次世代介護機器等の検討を行い、引き続き導入を進める。

DXの推進に際しては、導入したデジタルサイネージの更なる活用を進めていくとともに補助金等を有効的に活用しながら推進していく。

(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

職員が主体性を持って働ける職場環境を構築するために、様々な場面で職員間や職員と経営層とのコミュニケーションの機会を作るとともに、職員個々の意見、考えが園運営に実際に反映される機会を多く持てる職場環境を構築していく。

職員が安心して利用者支援に集中できるよう、引き続き2名介助の徹底及びフォローアップ体制の充実を図るなど、働きやすい職場環境を整えていく。

個々の自助努力の姿勢を尊重するとともに、自身の積極性と施設職員としての責任感に基づいて行動する職員が正当に評価される職場を目指すことで、職員がやりがいを持って長く働きたいと思えるような職場風土を形成する。

ライフワークバランスを保ちつつ、日常業務に対するレクチャーと精神面での不安解消を図っていく。また、利用者・支援者双方にメリットのある環境整備を推進するとともに、職員一人ひとりを尊重し、互いに感謝し支え合える風土をさらに醸成させることで、風通しの良い職場を形成する。

メンタルヘルス対策として、メンタルヘルス研修を新たに導入するとともにマインドフルネスの考え方の浸透など対策を講じていく。

あらゆるハラスメントを許さない職場環境を構築していくため、定期的にハラスメント対策強化月間を設定し、ハラスメント防止の意識の浸透を図る。

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