

日野療護園／立川療護園 はごろもの音^ね

I 施設概要

〈日野療護園〉

所在地	東京都日野市落川245番地の1
-----	-----------------

事業種別			定 員
第1種社会福祉事業	障害者支援施設	生活介護	55人
		施設入所支援	50人
第2種社会福祉事業	短期入所事業		4人
	一般相談支援事業		—
	特定相談支援事業		—

〈立川療護園 はごろもの音〉

所在地	東京都立川市羽衣町二丁目63番3号
-----	-------------------

事業種別			定 員
第1種社会福祉事業	障害者支援施設	生活介護	70人
		施設入所支援	50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5年度の運営方針

日野療護園／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

日野療護園は令和5年5月に立川市へ移転し、新たに「立川療護園 はごろもの音」としてスタートを切ることとなる。これまで40年超に渡って築き上げてきたレガシーを繋いでいくという視点に基づき、運営理念は変更することなく引き継ぐ一方、新施設開設を契機に、新たにモットー『「私らしく」いられる場所』を設定した。

これは、運営理念を端的かつ包括的に表現することで、立川療護園 はごろもの音のあり方や目指す方向性を内部・外部双方にわかりやすく示すことを目的に、園内で協議を重ねた上で決定したものである。

運営理念の具現化に向け、5つの運営方針（①利用者本位のサービスの徹底、②セーフティネットとしての役割の継続及び発展、③人材確保・育成の充実強化、④運営体制の強化、⑤地域との連携構築）により、自主運営施設としての安定的な園運営・経営の構築・継続の取組を行う。

特に、移転によって新たなコミュニティの形成が必要となる中、各種機関との関係性を組み立てていくことが求められる。既存の様々な関わりは可能な限り維持しながら新たな関係性を構築することで、移転という機会を地域連携の拡大へと転化させることを目指す。

また、利用者の安全対策を最優先し、新型コロナウイルスの感染予防対策を徹底して行いながら、各事業や取組を実施していく。

なお、運営方針・実施計画の策定にあたっては、各事業や取組について、例年どおり実施するものとして策定した。

そのため、新型コロナウイルス感染状況によっては、感染防止の観点から、事業や取組を縮小することがある。

Ⅲ 実施計画

令和5年3月1日現在、入所利用者の現員は50人。うち、障害支援区分6が44人、区分5が6人。利用者の平均年齢は55.7歳であり、70歳以上の利用者は7人と全体の14.0%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25人と、全体の50.0%である。

また、経管栄養者10人、口腔内吸引6人、膀胱カテーテル7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4年度末（見込み）で計1019件（園内受診：636件、園外通院：383件／なお、令和3年度実績は園内受診：754件、園外通院：420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。

令和5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 利用者・児童の権利擁護及び最善のサービスを提供

(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、不適切な支援や虐待の未然防止・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た上で運用する。

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6回	・ 不適切な支援や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

(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4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】

- 新たな施設への移転やサービスの推進体制を強化するために、職員育成に取り組む成果を上げている
- 利用者の自主性を尊重し、充実した生活を実現するために、利用者一人ひとりに合った介助方法で支援をしている
- ケアマネジメントを丁寧に実践しており、利用者の意向に沿った支援をしている

【短期入所】

- （【障害者支援施設】aと同じ。）

- b 職員2名体制で、24時間同性介助で利用者の安心、安全な介助をしており、職員の安心にもつながっている
- c 必要な情報を共有して支援を提供しており、利用期間中の状況も細やかに把握して、必要な対応を図っている

(イ) 令和4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】

- a 移転にともなう利用者の増加に向けた、さらなる取り組みに期待する
- b 新しく移転する施設で活用できるマニュアルとしていくための見直しを進めていくことに期待したい
- c 利用者の高齢化・重度化が顕著となっているため、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

【短期入所】

- a (【障害者支援施設】 aと同じ。)
- b (【障害者支援施設】 bと同じ。)
- c (【障害者支援施設】 c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】

- a 移転に伴い、短期入所事業が現行の4人から6人に、生活介護（通所）事業が同じく5人から20人に、それぞれ定員を拡大する。これに伴い、既に令和4年度中から利用者募集の取組は実施しているが、引き続き今年度も継続することで、現行利用者に加えて移転先周辺の新たなニーズの掘り起こしを図っていく。
- b 各種マニュアルについては基本的な部分は継続する方向であるが、所在地や建物が変わることなどによって発生する各種調整について、想定し得るものは事前に修正を図るとともに、移転後に運営していく中で変更の必要が生じた場合には都度検討を重ねることで、より実用的なマニュアルとしていく。
- c 嚥下機能の低下が見られる利用者については、早急に専門医療機関を受診し、適宜本人の状況に即した食事形態への変更を進める。

また、言語障害のある利用者については、本人の状態にあったコミュニケーションの方法を確立するとともに、視線入力装置など福祉機器の活用にも視野を広げていく。

【短期入所】

- a (【障害者支援施設】 aと同じ。)
- b (【障害者支援施設】 bと同じ。)
- c (【障害者支援施設】 cと同じ。)

令和5年度もサービス評価を受審し、サービス水準の向上を図っていくとともに、評価項目における標準項目の達成率100%を目指す。

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

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とともに、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。新型コロナウイルス等の感染防止対策の観点から、必要に応じオンライン相談も実施する。

苦情や意見については、苦情解決委員が定期的に個別聞き取りを行い、申し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スキルアップに活かしていく。

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

ウ 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し、利用者の声を十分に踏まえたサービスの向上や改善に取り組んでいく。

実施内容（テーマ）	実施時期
テーマ未定	1～2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、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。

イ リスクマネジメントの徹底

日々の利用者支援やヒヤリハット・アクシデント事案の記録を適切に残すことが事故防止のために重要であることを園全体に周知するとともに、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・分析及び対策の検討とその実施の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	適宜	マニュアルの検討及び周知
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

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については、都度状況を的確に把握しつつ、国や都の指針を踏まえた上で、利用者の安全・安心を第一に考えた対応を徹底する。これまでの経験と実績を踏まえ、外出や面会を実施する際には万全の対策を図る一方、自粛や中止の判断をせざる得ない場合にはリモート外出やオンライン面会といった代替策により、いかなる状況下においても利用者のＱＯＬを維持できるような工夫や配慮を施す。

また、職員自身が公私において感染しないよう十分留意することはもちろんのこと、万が一園内で陽性者が発生した場合であってもクラスター状態に至らないよう初動の段階で的確な対応を徹底するとともに、“持ち込まない”“拡げない”という強い自覚と意識を持てるよう、都度注意喚起を行う。

その他、インフルエンザウイルス、ノロウイルス等の感染症対策についても、感染症対策マニュアルに基づき、感染予防や感染拡大の防止に努めるなど、迅速かつ適切に対応する。

いずれにおいても、適宜感染症対策委員会を招集して対応策の検討・周知を図る。

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関連）	適宜 (当面は隔週)	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

（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

相談支援専門員（兼任の地域支援コーディネーター）を中心に、利用者の地域生活移行への希望を聞き取り、施設からの移行を希望する利用者への情報提供や

助言、他機関（地域ＣＩＬ等）との連携・協働による地域生活移行支援を行っていく。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。

＊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
-----------	----

（５）アクションⅠ－⑤ 社会需要を見通した施設の改築・改修

「立川療護園 はごろもの音」の開設にあたり、ここまでの「建替え等サービス検討会議」を中心とした検討を踏まえた取組を進めることで、円滑かつ安定的な運営を目指す。

ア 短期入所事業

短期入所事業については、移転後は定員を現行の4人から6人に拡大する。既に日野療護園の当該事業を利用している方に対しては、移転後の継続利用を促進するとともに、所在地が変わることによる新たなニーズを確実にキャッチすることで、利用率の向上と安定化を図っていく。

イ 生活介護（通所）事業

生活介護（通所）事業については、移転後は定員を現行の5人から20人に大幅拡大する。立川市及びその周辺地域の在宅身体障害者の日中活動の選択肢の一つとなるとともに、新たに通所専任の看護師を配置することで経管栄養、喀痰吸引等の医療的ケアを必要とする在宅障害者の利用受入れを積極的に進めていく。

（※なお、現在日野療護園で通所事業を利用している方については、全員が立川療護園 はごろもの音においても引き続き利用する見込みとなっている。）

ウ 地域交流スペース

新施設に設置する「地域交流スペース」については、検討チームを中心にその活用方法について議論を進めていく。

名前のとおり、広く地域に開放することで有効活用を図るとともに、市内関係機関と連携しながら、この場所を基点とした既成概念にとらわれないフレキシブルな活動を実践することで、多岐に渡っての地域貢献に努める。

併せて、園及び法人の地域貢献とイメージアップに寄与することを目指す。

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、福祉人材養成学校への働きかけを強化し、質の高い人材の早期確保を図る。

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及び有機的な人材育成スパイラルの形成、ライフワークバランスをさらに推進していく。

新施設開設に伴い、ハード面については大幅な改善が見込まれる。従来も介護機器の活用による支援負担の軽減などは行ってきたが、移転後は機械浴の導入やナースコールシステムにおけるスマートフォンの使用、全棟支援体制の導入に伴うグループ間のフォロー体制の確立、効率的な業務動線等、働きやすい職場の具現化が想定されている。

以上のような、ソフト面・ハード面双方からのアプローチによって職員の負担軽減と、新施設移行という好機会をモチベーションアップに繋げることで離職防止を図る。

イ 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）を図っていく。

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。

ウ 計画的・効果的な研修の実施

非常勤職員も含めた職員一人ひとりの業務習熟度、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）を有機的に繋ぎ合わせた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ための研修体制を構築する。また、今後の園運営及び事業団全体の中核となり得る職員に対しては、外部機関が主催する研修への積極的な参加や園内研修の実施、オンライン研修ツールの効果的活用を通じ、職場の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従い、それに応じた業務を確実に行う。特に2級職以上については、主体的な行動を強く意識すること

で、確実な判断力・高い指導力を有するリーダーを目指す。

支援困難ケース事例、利用者の身体・健康状態の変化、入院加療後の支援方法の変更等に迅速に対応していくために、適宜カンファレンスを行い、適切な支援体制の構築を図っていく。また、利用者の意向を尊重した支援を実施するにあたって、職員個々の専門性の向上を目指す。

研修内容（テーマ）	対象者（人数）	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
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

エ 高い専門性を発揮できる職員の育成

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

オ 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。

（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、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。移転後は、生活介護（通所）専任の看護師を新たに配置することで、医療的ケアを必要とする在宅身体障害者のニーズに対応する。

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、新施設では経管栄養者の離床促進を目的に、食堂にリクライニングスペースを設けることで、ADLの向上を図る。

また、見守り支援システム・もりん等のICT機器活用により、より迅速で的確な支援体制の推進を図っていく。

＜参考 令和5年3月1日現在＞

医療的ケアを必要とする利用者の割合	34.0%（50人中17人）
-------------------	----------------

※医療的ケア＝口腔内吸引、経管栄養、カテーテル、ストーマ。

実数…重複者は1人でカウント。

イ 専門的な支援の充実

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（以下、各専門職）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策定し、それを根拠としたきめ細やかな支援を実施していく。

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・健康状態の変化、入院加療後の支援や生活環境整備、また支援困難ケース等に迅速に対応していくために、必要に応じ臨時カンファレンスを開催し、職員間で支援方法等の共通理解を図る。

日常的な支援においては、排泄、水分補給の状況等を支援記録と併せて一元管理するとともに、それをスマートフォンで常時確認できるようにすることで、適格且つ迅速な健康管理を目指す。

利用者の高齢化や障害の重度化・重複化に対応するため、各専門職と嘱託医・関係医療機関が連携した医療的ケアの充実を図る。また、生活支援職員による喀痰吸引等については、「登録研修機関」として、園内で「特定の者」の喀痰吸引等の業務ができる職員を計画的に養成していく。同時に、「不特定の者」についても、東京都介護職員等における喀痰吸引等研修に職員を受講させることで、医療的ケアへのニーズに的確に対応するための体制を整える。

〈再掲〉

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

ウ 生活環境・日中活動の充実

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、スポーツ的活動、作業・創作的活動、余暇的活動を実施していく。また、新施設への移行後は生活介護（通所）の定員数を拡大すること、及び利用者の状態変化などの実情を踏まえ、分身ロボットやVR機器を活用した新しいプログラムを試行するなど、多様なニーズへの対応と利用者の興味を喚起できるような活動内容を模索する。

移転後、段階的に入所・通所利用者の日中活動体制を分割していくことで、利用者個々の状況・状態により細かく対応したサービス提供を図る。

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イベントを開催することで、利用者のニーズに添えていくとともに、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。

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。

リハビリテーション活動	平日	各利用者週4回程度
スポーツ的活動、作業・創作的活動等	随時	ボッチャ、カラオケ等
日中イベント	10回	年間

(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 ア 専門的な支援技術等の普及啓発

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、実習生やインターンシップを受け入れることで、福祉を支える人材の養成に寄与する。

また、施設見学においては園の有する機能や支援体制等を開示するとともに、見学者との積極的な意見交換により、サービスの向上に繋げる。特に移転後当面の間は、多数の見学申入れが見込まれる。都度的確に対応していく。

事 項	実人数／延人数	内 訳
介護福祉士等養成実習	9人／194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	15人／75人	東京都社会福祉協議会の要請
施設見学の受入れ	50人／50人	教育機関、公的機関等

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 地域生活を支えるサービスの充実

(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、移転後の利用定員拡大に伴い、新規利用者の開拓を継続することで、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、地域で生活する障害者の生活を支援することで、利用率の向上を図る。

また、移転後の利用定員の大幅拡大を踏まえ、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、開設後の円滑な事業運営を目指す。

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1,461人
生活介護事業 （通所）	日野療護園	日野市、多摩市、八王子市（北野町、大和田町、富士見町以東）	延120人
	立川療護園 はごろもの音	立川市・国立市・国分寺市・日野市・多摩市ほか	延2,266人

※短期入所事業については、移転に伴い5月11日から6月7日まで（予定）は休止のため、その間は除外している。利用者数は、移転後の定員増を含めた値。

※生活介護事業（通所）については、移転に伴い5月22日から26日まで（予定）は休止のため、その間は除外している。移転後の利用者数は、定員の55%（11人）で計算。

（ウ）相談支援事業

地域生活における相談支援の重要性や、周辺の相談支援事業所の不足といった状況を踏まえ、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。

また、移転後は対象地域が変更することを受け、立川市を中心とする新たなニーズに確実に対応していく。

サービス内容		対象地域	利用者数
特定相談支援事業	日野療護園	日野市、多摩市、国立市	70人
	立川療護園 はごろもの音	立川市、国立市、日野市、多摩市	75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

移転までの間に日野市内各方面にこれまでの謝意を伝えるとともに、移転後も交流が継続できるものがあれば引き続き働きかけを行っていく。

移転後は、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、新施設の認知や協力体制の確立を図っていく。

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、ボランティア活動の支援を行うなど、各種ボランティアの受入れ、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。

また、移転に伴う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	300人	生産活動、園有車外出等
個別対応	35人	居室における対応等
行事	100人	園で主催するイベント等
外出支援・自活訓練	100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

園で主催するイベントへの地域住民への呼びかけや、地域で行われる行事への参加等を通して、地域と施設の相互交流を推進し、施設及び利用者に対する地域の理解を促す。

また、移転先の地域との関係性構築にあたって必要な取組があれば積極的に進めることで円滑な移行に繋げていくとともに、市内及びその周辺で行われる行事等の情報を取得し、積極的に関わりを持てるよう努める。

内容	対象者・実施回数・参加者数等
地域と園を繋ぐイベント等開催	利用者・ボランティア・地域住民を対象に、年2回実施予定
立川療護園 はごろもの音開所イベント	利用者・職員・地域住民

エ 災害・防犯対策の取組強化

移転に伴い、「事業継続計画（BCP）及び対応マニュアル」の見直しを図る。引き続き、定期的な訓練や食糧、日用品を備蓄することで、万が一の大規模な災害が発生した場合においても、被害を最小限に抑えることができる施設機能を維持する。また、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。

移転までの間は、日野市との地域防災協定に基づく二次避難所としての役割を確実に果たすとともに、移転後の防災体制については立川市と協議しながら関係機関との協力体制を構築する。

事項	実施回数等	内容等
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

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

移転に伴い運営体系にも変動が生じる中、自主運営施設として安定的な施設運営に努めていく。経営目標指標による進捗管理を行うとともに、契約内容の精査、光熱水費の節減、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経営に関する認識の醸成を図る。

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、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でいく。

(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

ア 感染症対策

新型コロナウイルス等の感染状況に応じ、オンライン面会やリモート外出のシステムを活用するなど、社会情勢によって利用者のQOLが大きな影響を受けないような仕組みを強化する。

併せて、管理部門を中心に状況によっては適宜テレワークに切り替えるなど、感染リスク軽減の意識を高める。

イ 職員の負担軽減

利用者の高齢・重度化により年々増加する介助負担の軽減や、ボランティア等の社会資源の効率的活用などを目的に、介護機器の導入については積極的に遂行する。

併せて、機械浴の導入、ナースコールシステムにおけるスマートフォンの使用、介助時のアシストスーツの効率的活用、利用者の希望や意思を尊重した上での居室の合理的配置による作業動線の短縮等、サービスの質を維持しつつ職員の介助負担の軽減を図っていく。

ウ 5つのレスの推進

会議資料のペーパーレス化の徹底やファックス利用の削減等、令和3年度より取組を進めている5つのレスについては、引き続き推進することで、業務の効率化と合理化を目指す。

移転後は新たにデジタルサイネージを導入し、事務所及び勤務室において職員向けの周知文等を表示する形態へ整備を図っている。

エ 新施設開設にあたって

新施設の開設にあたっては、デジタル化時代に対応すべく先端技術を取り入れるなど、DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進するため、必要とされるICTや介護機器について積極的な導入についての検討を重ねる。

それにあたっては、利用者の自己実現、社会進出への寄与、職員の負担軽減及びやりがいの創出といった視点を十分に加味した上で、費用対効果のバランスを図りながら取り入れていく。

（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

職員が安心して利用者支援に集中できるよう、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、ポジティブかつ責任感に基づいて行動できる職員が正当に評価される職場を目指すことで、貴重な人材が長きに渡って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、職場では様々な場面で職員間のコミュニケーションの機会を作り、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。

（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、職員一人ひとり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%
---------------	------

