

日野療護園

入所児(者)の状況

令和4年3月31日現在の利用者(現員)は47人(うち、区分6が41人、区分5が6人)で、利用者の平均年齢は56.9歳、65歳以上の利用者は11人(23.4%)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。)との重複障害は12人(25.5%)に達している。

また、経管栄養者8人、口腔内吸引15人、慢性的な消化器の不調により浣腸・摘便・排ガス処理を必要とする者34人、膀胱カテーテル5人、人工肛門2人等、医療的ケアを必要とする利用者が増加している。

事業展開の総括

利用者が、基本的人権を享有する個人としてふさわしい自立した生活又は社会生活を営むことができるよう、安全・安心かつ質の高いサービスの提供に努めてきた。また、在宅障害者の自立した日常生活又は社会生活を支援するために、生活介護(通所)事業5人、短期入所事業4人の地域支援事業を展開した。しかし、新型コロナウイルス感染症対策として、令和2年度から令和3年9月末日まで短期入所事業の受入れ人数縮小(4人→3人)を行ったほか、陽性者発生等による利用制限を設けた期間の利用率は相応に減少した。

自立的・安定的な運営を目指し、各事業の利用率のアップ並びに光熱水費及び日用品の見直し等の経費削減の取組が必須の状況において、コロナ対策によるマスク、アルコール類等の需要が令和2年度に引き続き増加傾向にある中、この点については新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所に対するサービス継続支援事業及び感染防止対策支援事業を活用することなどで充実を図った。

上記以外にも、コロナ対策の観点から規模縮小するなどして計画数値の達成に至らなかった事業・取組はあったが、最大限目標値に近づけるよう努めた。

職員の負担軽減、感染症対策下における利用者のQOL維持・向上等を目的に、都デジタル技術等活用支援モデル事業を活用(モデル施設に選出)し、分身ロボットOriHimeを本格導入した。また、令和2年度、都キングサーモンプロジェクト事業において、マッスルスーツ効果検証の協力施設として取組を行った経緯により、引き続き同商品の開発・販売会社との定期的な意見交換を行うなど、先端介護機器の効果的運用を図った。

令和5年5月に控えた「立川療護園 はごろもの音」の開設に向け、園内外の関係各所とハード面・ソフト面をはじめとする様々な事項についての検討を重ねた。本事業については法人をあげての大きなプロジェクトであるという自覚のもと、丁寧かつ計画的に取組を進行させた。

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 権利擁護（虐待防止）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の読み上げるといった取組を行った。また、全職員を対象の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、法人全体の取組である「重大事故ゼロ運動」について、当園は令和2年度に引き続き「2名介助の徹底」、「タイムケアの確実な実施」に加え、新たに「緊急事態発生時の迅速かつ的確な対応」をテーマに掲げ、各種会議での意見交換や緊急時対応訓練の実施等、年間を通して計画的に実践を図った。

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 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2年度の更なる改善が望まれる点
共通	(ア) 園の抱える諸課題の解決やさらなる組織の活性化のために、中堅層の職員の育成が期待される。 (イ) より多くの職員が自らの園の良い点・改善点を認識するきっかけとして、地域の他事業所や、同種の事業所との交流を増やすことを期待したい。
入所	(ウ) 2人体制により支援の待ち時間が発生してしまうこともあり、2人体制によるメリットを利用者に訴求し、理解を得ていくことに期待したい。
短期	(エ) ホームページの短期入所空き情報検索システムについて検討することが期待される。

令和2年度の指摘を受け、令和3年度は以下の取組を行った。

- (ア) 中堅層の職員育成に係る取組に関して、特に2級職職員についてはリーダー的役割を担える人材の育成を目的に、チーフ職への配置や各種委員会、会議等のコアメンバーを担うことで、職級に応じたスキルの獲得を目指した。それ以外の中堅職員についても、経験に基づいた知識、技術の継承と自身の成長を促した。
- (イ) 市内の身体障害者支援施設である多摩療護園の協力により、同園への職員派遣研修を計画していたが、実施時期が緊急事態発令時に重なってしまったため中止となった。代替として、オンラインによる相互の施設見学及び現場職員同士の意見交換会を開催した。
- (ウ) 運営協議会等を通じ、2名介助の取組への理解を利用者に求めたほか、支援体制の工夫により可能な限り待ち時間を発生させないことや、即時対応できない際の丁寧な対応等について、グループ会議等で検討を重ねた。
- (エ) 短期入所の空き状況については、最新情報をホームページに掲載することで、ニーズへの的確な対応を図った。

また、令和3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、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した。

コロナ対策により、第三者委員が来園できない状況であったことを受け、第三者委員会は全てオンラインで開催した。利用者との個別相談については、オンラインで対応可能との案内を行ったが、希望する方はいなかった。

また、苦情解決委員が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の周知を図った。

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

全てオンライン開催

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

周知を図るとともに、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 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（毎月開催）を実施し、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、リスクマネジメント委員会（拡大経営会議内で実施）の場において、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。

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

コロナ対策として、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。

併せて、従来から行っていた利用者支援時の「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 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。令和2年度末に1人の方が地域生活移行を希望されたことを受け、令和3年度は地域の自立生活センターと連携しILP（自立生活プログラム）を定期的実施、地域生活に向けての知識向上や課題の抽出を図った。

引き続き、意向について適宜確認するほか、地域生活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

	計 画	実 績
地域生活移行者数	1人	0人

* 地域や他施設への移行に向けた取組

	計 画	実 績
グループホーム見学	2回	0回

(5) アクション 社会需要も見通した施設の改築・改修

令和5年度の「立川療護園はごろもの音」の開設に向け、園内においては「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検討、外壁等の建物デザインの決定等について、利用者や職員の意見を参考にしながら計画的に推進した。

また、開設後の在宅福祉サービスの定員拡大（短期入所：4人 6人、生活介護：5人 20人）に向け、移転先の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。

なお、施設名称の決定にあたっては、園利用者並びに職員から名称を募集し複数の候補を挙げた上で、事業団12施設及び本部の職員を対象とした投票を実施するなど、本事業が法人全体をあげたプロジェクトであるという意識をもった取組を実施した。

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 高い専門性を発揮できる職員の育成 及び

アクション 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。

人材確保の取組として、過去に採用実績のあった求人媒体に絞って広告を掲載したり、施設側から求職者にアプローチしたりするなどの積極的な取組の結果、15件の面接を実施し、常勤・非常勤を併せ5人の採用に至った。

イ OJT推進体制の強化

日野療護園が担ってきた公的な役割を継承し続けるために、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）を配置するとともに、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、令和2年度導入し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	20人	4月・11月
【新規】褥瘡ケア研修	15人	7月
職場内研修（スキルアップ研修）	15人	8月
口腔ケア研修	19人	12月
【新規】スーパーバイズ研修	16人	2月
【新規】他施設派遣研修	6人	2月
救命救急講習会	21人	3月

職場内研修（スキルアップ研修）は複数回開催の予定であったが、感染症対応等により1回の開催となった。

他施設派遣研修は感染症対策により、オンラインでの意見交換会に変更となった。

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

コロナ対策により通常形態での研修実施が難しい中、東京都福祉人材センターの登録講師派遣事業を活用した「介護技術研修」「支援における接遇マナー研修」、日野市歯科保健事業を活用した「口腔ケア研修」を、それぞれ外部講師を招いて開催した。

(2) アクション 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3年度は2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、園囑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）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で使用し、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4年3月31日現在 >

医療的ケアを必要とする利用者の割合	23.4% (47人中11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

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、理学療法士と協働実施する生活支援員を拡充して実施するとともに、その他のホール活動では、人気のある「カラオケ」、「ボッチャ」を中心に、利用者の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、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（空気圧で脚の圧迫・緩和を行うマッサージ器）を活用した。これについては必要に応じ、利用者居室においても実施した。

(3) アクション 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ていたが、コロナ対策により依頼元からのキャンセルが相次いだ。

施設見学についても原則は断る形を取っていたが、就職希望者等採用に関わるものについては、コロナ対策を万全にした上で見学箇所を限定し実施した。

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	6人
教職課程の介護体験等受入れ	75人	0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	61人

3 施設機能を活用した地域等との連携

(1) アクション 地域で暮らす障害者・障害児を支援

ア 短期入所事業

園における新型コロナウイルス感染症の陽性者発生により、短期入所事業については数回事業休止の期間があったほか、感染症リスク軽減を目的に9月末日まで本事業については受入れ人数を1人減として対応した。

そんな中、令和3年度は3人の新規利用契約を行ったほか、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。

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）

令和3年度は1人の新規利用者を受け入れたほか、今後の利用を検討することを目的とする見学も数件行った。

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、コロナ対策により依頼元からの利用キャンセルとなったため、令和3年度の受入れ実績はなかった。

項目	対象地域	計画	実績
短期入所事業	都内全域	延1,092人	延760人
生活介護事業通所	日野市・多摩市・八王子市（北野町、大和田町、富士見町以東）	延919人	延898人

ウ 相談支援事業

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（利用者数）
特定相談支援事業	日野市・多摩市・国立市	70人	55人

（2）アクション 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

例年実施されている各種イベントについては、令和2年度に引き続きコロナ対策により一部のみの開催に留まり、計画に沿った実施には至らなかった。

そのような状況下において、落川交流センターで開催された「ごみゼロ収穫祭」には、コロナ対策のため職員のみ参加となったが、利用者は分身ロボット「OriHime」を活用しリモートで参加をした。

また、日野市社会福祉協議会主催で実施予定であったボッチャ大会もオンライン開催に変更となったが、参加希望の利用者にとっては楽しいひと時となった。

イ 多様な主体との連携

ボランティアについては、コロナ対策により年間を通してほぼ受入れ中止としていたため、例年と比べ実績は極めて少なかった。ボランティアとの関わりが弱体化しないよう、必要に応じ連絡を取ったり、定期的に園だよりを送付するなど、関係性維持を図った。

ボランティア	領域	4 領域	内容	日中活動
	延べ人数	22人		

ウ 地域との連携・協力関係の強化

各種イベントはいずれも中止又はオンラインでの開催となり、地域との連携の機会は限定的となった。近隣団体には園だより「フォーシーズン」を計4回配布し、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	外部来園者を招いてのイベントは中止。園利用者のみ参加のイベントを開催。
百草園駅前商店会秋祭り	中止
日野市まちづくり市民フェア	中止
みんなといっしょの運動会「ボッチャ交流会（オンライン）」	10月開催。日野市社会福祉協議会主催。集合型での開催予定であったが、緊急事態宣言発令中に伴いオンライン開催に変更。
落川交流センター秋のごみゼロ収穫祭等	11月開催。園利用者の作品販売に職員のみ参加。利用者はリモートで参加。
日野市自立支援協議会「相談支援部会」への参加	開催なし

エ 災害・防犯対策の取組強化

例年実施している、近隣自治会と協働の総合防災訓練については、令和2年度に引き続きコロナ対策により開催を見合わせたが、それ以外の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、炊出し訓練、水害対策訓練、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。

防犯対策については、夜間の生活棟に至る廊下の施錠（閉鎖）を確実に実施すると共に、ダイヤルナンバーは定期的に番号を変更したほか、「不審者対応フローチャート」を作成するなど、緊急事態発生時の対応の統一を図った。

事 項	計 画	実 績	内容・協力機関等
防災訓練等	6 回	7 回	炊出し訓練、水害対策訓練、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 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、利用率及び光熱水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を行い、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、コロナ対策という条件下を踏まえた中で最大限向上できるように努めることで、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 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 ウィズコロナ、ポストコロナへの対応

令和2年度より導入したオンライン面会のシステムについては継続し、感染症対策下における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、各種企画やイベントにリモートで参加するなど、QOLの維持向上を図った。

イ 職員の負担軽減

マッスルスーツの活用の検討や園内メールの個別アカウント付与等、身体的負担の軽減や効率的な事務処理のための形態を整えた。

ウ 5つのレスの推進

(ア) はんこレス

園規定による書式については原則として押印を廃止するとともに、園内メールの個別アカウント付与により回覧物はそれによる確認を可能とするなど、押印作業については相応に削減された。

(イ) F A Xレス

不特定に宛てた受信を制限設定することで、月の受信数は3分の1に減少した。受信についても、一旦P D F保存する形としたことで、不要な印刷の削減に繋がった。

送信についても先方と調整し、可能な限りメールでのやり取りに切り替えた。

(ウ) ペーパーレス

会議資料については原則パソコン上での確認とするとともに、会議室に無線L A N環境を整えることで、会議は原則ペーパーレスの形態としたほか、今後の方向性を見据え、試験的に会議用タブレットを導入した。

ペーパーレスの本格実施となった9月の印刷量は前年度比で約50%削減と、相応の成果に繋がった。

(エ) キャッシュレス

短期入所利用料の現金徴収を廃止したほか、利用者個人のネットショッピングについても園による立替払いに移行したことで、預り金出金事務の削減が図れている。

希望する利用者に交通系I Cカードを所持してもらい、日々の買い物に活用することで、預り金残額の確認作業を含む現金取り扱いの事務が減少した。

(オ) タッチレス

事務所玄関に非接触検温スタンドを設置し、来園者の検温はセルフで行ってもらう形を整えた。

エ 移転後を見据えた検討

既述のとおり、都デジタル技術等活用支援モデル事業により導入した分身ロボット OriHime については、「デジタル技術等活用支援モデル事業対策P T」を中心に様々な取組を進めた。他にも、5つのレスの推進に伴う取組等により、合理的且かつ効率的な作業環境の整備に努めた。

また、新施設開設にあたってはデジタルトランスフォーメーションを押し進めるべく、ICT機器や次世代介護機器を積極導入することを踏まえた検討を行っている。

(3) アクション 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。育児休暇については令和3年度は男性職員の取得対象者はいなかったが令和4年度に取得予定者がおり、それに係る事前相談を実施した。育児休暇取得者に対する職場内の協力意識、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。

また、グループリーダーがより現場に近い介助員室で業務を行える環境の整備を図るとともに、管理職も参加する朝の引継ぎについてはオンラインで行うなど、コロナ対策を万全にしながら職員間のコミュニケーション機会の促進を図った。

(4) アクション 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月及び3月の計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%
---------------	------