

I 令和7年度事業計画

(1) 事業方針

令和7年度は、「第六期中期計画」（期間：4年）の最終年度に当り、法人ガバナンスの改善、津久井やまゆり園の再生、秦野精華園・希望の丘はだのの経営基盤の安定、次期指定管理申請に向けた準備など、神奈川県が目指す当事者目線の障害福祉、ともに生きる社会の実現に大きく貢献する法人の姿の実現に向けて、各取組・事業の総決算をする予定であった。

しかし、令和5年度に職員による利用者虐待が続き、県や関係自治体の指導の下、法人と各園が連携して再発防止に取り組む一方、利用者虐待が一向に無くならないこれまでの再発防止策に批判が強まる中、法人独力の再発防止には限界があると判断し、令和6年4月に外部有識者による第三者委員会を設置するに至った。

日弁連ガイドラインに基づく公平・中立な約6か月に及ぶ調査の結果、第三者委員会は、令和6年9月に「愛名やまゆり園虐待事案に関する第三者委員会中間報告書」を法人に提出し、「園における他の虐待行為の存在」「園及び共同会の支援上並びに組織運営上の問題性」「県の責任」など広範囲な課題等の指摘を行う一方、改善提案7項目を中心に20項目の改善提言を法人に対して行った。こうした第三者委員会の指摘及び提言等を踏まえ、法人は、今年1月に「法人改革・愛名改善等実行プラン」（以下「改革実行プラン」という。）を新たに策定、現在、事案の再発防止を含む法人改革・園の改善等に法人一丸となって取り組んでいるところである。

以上のような情勢の大きな変化を踏まえると、第六期中期計画の「目指すべき姿（ビジョン）」は既に大きく変化・変質し、見直しが必要となっているところから、法人は、第六期中期計画については最終年度を残し、事実上終了とすべきと判断した。また、併せて、第六期中期計画に代わる法人の中期計画として、上記の改革実行プランを位置づけることとした。

今年1月に策定した改革実行プランは、第三者委員会から指摘されたすべての改善提言等に対応するとともに、県や関係自治体の指導に基づき取り組んで来た第1次、第2次改善計画の取組を総括・整理したものであり、具体の法人改革・愛名改善等の取組を①組織を変える、②意識を変える、③暮らしを変える、の3つの柱に位置付けている。

加えて、法人は、改革実行プランの策定にあたって、各現場における支援の根本的な課題について、法人自らの手で大きな構造改革を実施しなければ、現場は変わっていかないという第三者委員会の指摘を、危機感を持って真摯に受け止める。さらに「古い抑圧的・威圧的な支援」＝措置時代の支援を未だに払拭できない法人の人事・研修・財務等を含む組織体制の大きな構造改革を自ら主体的に実践していく。こうした法人の組織改革と現場からの支援の改善を車の両輪として、法人各園の支援現場の根本的な課題を解決していく最後の機会であり、これが実現できなければ、法人に未来はないと職員一人ひとりが覚悟を以て取組まなければならない。

なお、法人経営については、昨年度の介護報酬の改定に基づく地域区分の見直し等により若干の改善が見込まれるが、行政処分の影響や今後の法人改革の取組み、特に令和5年末に策定された県の県立障害者福祉施設の方向性ビジョンで示された役割や方向性から、今後もますます法人経営は厳しく、難しい状況が続くと予想している。

(2) かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン

I 基本事項

(略)

II 「かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン」の具体的な取組

【柱1】「組織を変える」

(1) 法人内に支援の質の向上部門を常設設置する（法人）〔改善項目⑰〕

ア 時限で設置している統括管理室の支援改善チームと意思決定支援プロジェクトをベースに、「(仮称) 支援の質の向上部門」を常設設置し、各園の利用者支援の質の向上を法人として主体的に取り組む体制の整備を進める。

但し、その組織体制・規模等の検討に際しては、現在の給付費や指定管理料に財源根拠がないことを十分踏まえ、検討を進める必要がある。

(2) 専門機関の支援を受けた人事・研修制度等の改革（法人）〔改善項目③〕

ア 2040年の障害者支援施設を担うに相応しい職員像を法人として明確に位置付けたうえで、そうした支援人材を育成・確保するため、職員研修体系、人事評価システム、給与体系、職員採用方法等について、外部コンサルタント等の専門機関の支援を受けながら大きく見直す。

※ 令和5年4月に施行された「神奈川県当事者目線の障害福祉推進条例」を策定する過程で、県は「2040年頃の障害者支援施設のあるべき姿」を公表している。2040年の障害者支援施設は、グループホームや家族と同居、支援付き独居等、地域で生活している障がい当事者の暮らしに様々な支障が生じた時に、一時的に施設で生活する間、再び地域での暮らしが継続出来るよう新たな支援方法等を提案する等、専門的な地域生活のバックアップ機関として機能することが十分想定される。従って、それを担う支援人材についても、障がい当事者の支援に関連して様々な専門的知識を持つ専門職が連携して障がい当事者のために協働できる施設であることが必要となる。

(3) 法人幹部職等のあり方の見直し（法人）〔改善項目⑰⑲〕

ア 法人幹部の意識改革を進めるため、当面、現在の理事会・評議員会への参加だけでなく、理事長との意見交換会やトップマネジメント研修の充実を図る。

イ そのうえで、法人・同園のガバナンスに関する課題の指摘が続いていることに鑑み、次の法人規模の縮小の検討と併せ、専門機関の助けを借りて、法人幹部職のあり方、人事異動、昇格、降格などを大きく見直すとともに、改めて法人・各園における管理者・諸会議等の所管、責任の範囲の明確化を図る。

ウ 職員の不祥事や服務規律に乱れ等があるところから、随時追加を繰り返してきた弊害を改め、ここで服務規程・懲戒規定等を抜本的な見直しを実施する。

(4) 法人規模の縮小の検討・事業部門制の導入（法人）〔改善項目③〕

ア 今回の中間報告、「県立障害者支援施設の方向性ビジョン」で示された役割や方向性を踏まえ、①事業部門制への移行、②法人分割等も視野に入れ、会計監査法人や経営コンサルタント等の助けを借りながら法人規模の縮小について検討を進める。

(5) 看護課との連携の改善（法人）〔改善項目⑤〕

ア 今回の利用者虐待に影響のあった同園の受診方法、特に毎週金曜日午後に集中している精神科医の診療体制の見直しについて、法人として主体的に取り組む。その結果、現時点で令和7年4月より毎週金曜日午後に2名の精神科医師の重なった診療体制については解消する。（法人）

イ 県の「中井やまゆり園における医療・健康管理問題改革委員会」の動向を踏まえ、法人各園の利用者の医療と健康を守る体制を充実・強化する。（法人、園）

(6) インカム機器等の今後の活用・展開（法人）

ア 同園で試験的に導入しているインカム機器の活用について、愛名での約1年間の導入実績を総括し、今後の法人内各園への普及展開について検討を進める。

イ 職員が利用者支援に集中できる環境整備を一層進めるため、音声入力システムや介護機器の試験的導入等、支援環境のICT化に取り組む。

(7) 当事者目線の障がい福祉推進等を踏まえた法人理念の見直し（法人）

ア 「当事者目線の障害福祉推進条例」の施行など障害者支援施設を巡る大きな情勢変化を踏まえて、法人の基本理念を点検・見直し、法人全体の意識改革を進める。

(8) 理事長等と現場職員との意見交換の見直し（法人）〔改善項目⑩〕

ア 今回の中間報告書で厳しく指摘された現場職員と法人との距離を埋められず、本音を出してもらうことができなかったことを踏まえ、これまでの意見交換の開催方法等を見直す。そのためには、現場の声を積極的に受け止め、指摘された課題等に対して、漫然と放置せず、具体に対応していくことが職員の信頼を回復するうえで重要であることを繰り返し、法人幹部に周知徹底する。

(9) 法人諸会議・園内会議の更なる効率化（法人、園）

ア 形骸化・マンネリ化した法人諸会議や園会議を更に整理・見直すとともに、長い会議時間を見直し、効率化することによって、利用者に向き合う時間の増加や支援記録を付ける時間の確保等を一層進める。

【柱2】「意識を変える」

(1) 職員研修を変える（法人、園）

ア 2040年の障害者支援施設を担うに相応しい職員像を法人として明確に位置付けたうえで、そうした支援人材を育成・確保するため、職員研修体系等について、外部コンサルタント等の専門機関の支援を受けながら大きく見直す。（再掲）

（法人）〔改善項目③⑦⑪⑮⑲〕

イ 法人の支援現場はストレスが多くかかる職場であることを踏まえ、アンガーマネジメント（アンガーログを活用した効果検証も併せた）の活用を積極的に周知徹底する。

（園、法人）〔改善項目⑪⑭〕

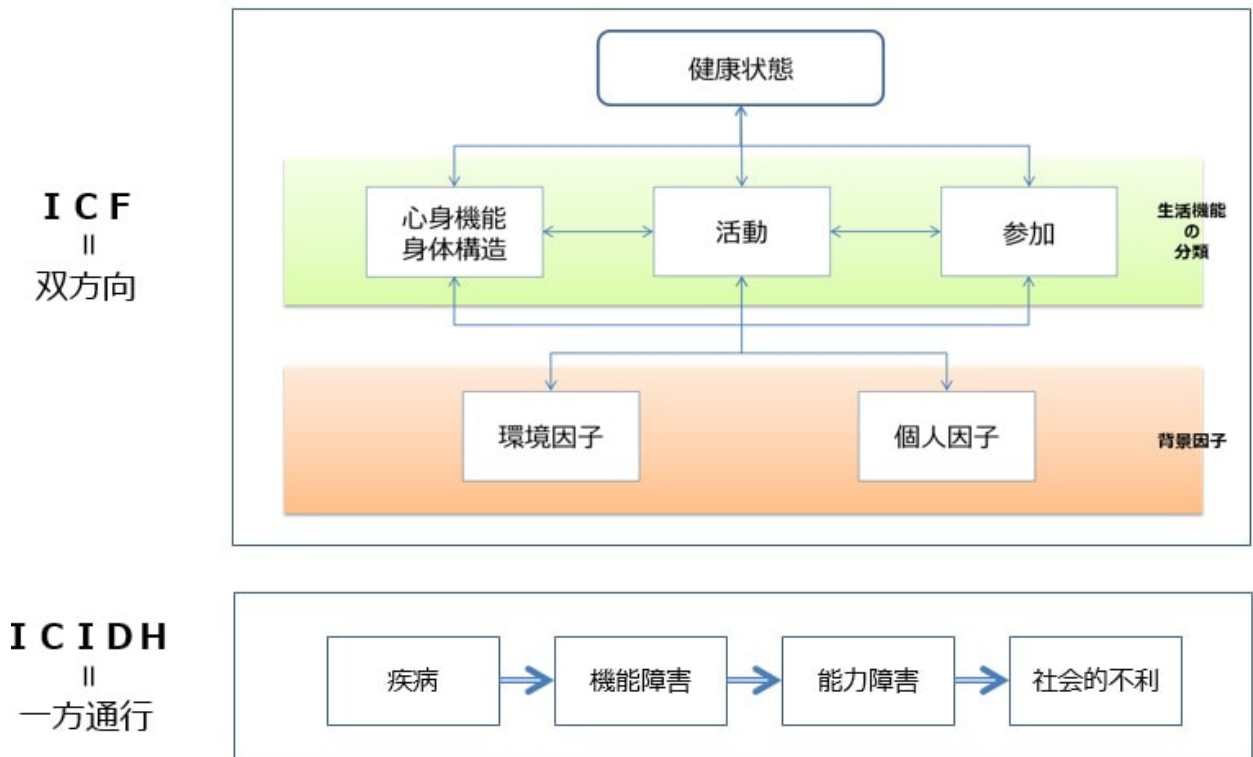
ウ 利用者の立場に立つて考えることができるよう、障がい当事者を講師とした研修や、ロールプレイを活用した研修など、実践的な研修方法を継続実施する。（園、法人）

〔改善項目⑦⑪⑮〕

エ 法人幹部の意識改革を進めるため、当面、現在の理事会・評議員会への参加だけでなく、理事長との意見交換会やトップマネジメント研修の充実を図る。（再掲）

(法人)【改善項目⑧⑪⑬】

オ 「古い抑圧的・威圧的な支援」(障がいの医療モデル、支援者中心、パターナリズムに基づく支援)から「当事者目線の支援」に職員の意識を変えるため、法人幹部の意識改革とともに、理事長ほか法人幹部が支援現場に入り、具体の支援を通じて、職員一人ひとりと意思疎通を図りながら意識改革を進めていく。(法人)【改善項目⑳】
【参考：ICF(国際生活機能分類 2001)と旧ICIDH(国際障害分類 1980)】



モデルの違いにより、具体的な支援策が変わる

(注)「障がいの医療モデル」の対義語は、「障がいの社会モデル」(障がいを個人の特性ではなく、社会によって作られたものとみなす考え方)又はその発展型としての「障がいの人権モデル」である。しかし、ここでは「県立中井やまゆり園当事者目線の支援アクションプラン」2(2)IV3で県が活用を表明しているICF(国際生活機能分類)の考え方を提示する。

ICFは「障がいというマイナスだけでなく、障がい者がもつプラスの面にこそ着目しよう」とするため、旧ICIDHの「機能障害」は「心身機能・構造」、「能力障害」は「活動」、「社会的不利」は「参加」と表記される。さらに背景因子として「環境因子」と「個人因子」が加わるだけでなく、それぞれの項目の関係が一方方向ではなく、相互作用モデルとなっていることに留意しなければならない。従って、ICF分類に基づく「支援」では「障がい特性に基づく固定的な支援(障がいの医療モデルに基づく支援)」はあり得ない。

(2) 職員のコンプライアンス意識を高める(法人、園)

ア 「虐待が疑われる事案があった場合の対応」「虐待防止のための指針」等を活用し、虐待通報義務を不断に周知徹底する。(園、法人)【改善項目⑨】

イ 「身体拘束等行動制限をしないための指針」等を活用し、身体拘束が虐待であることを繰り返し、周知徹底する。(園、法人)【改善項目⑪】

(3) 職員のエンパワーメント体制を整える(法人、園)

ア 支援方針の見直し等により、支援現場における支援員の心理的負荷が大きい状況に鑑み、メンタルサポート・心理職の配置を検討する。(園、法人)【改善項目⑭】

イ これまでの人事評価のあり方を見直し、支援員等の専門職としてのケアスタイル、介護技術等の習熟度について自己チェックするとともに、キャリアアップに必要な研修等が分かるような仕組みに見直す。(法人)【改善項目⑮⑯】

ウ 職員一人ひとりのキャリアサポート体制を整備する。(法人、園)【改善項目⑮⑯】

エ 利用者理解、利用者との関係性を文書で確認する「人となりシート(共感シート)」を導入する。(法人、改善T、園)【改善項目⑰】

オ 園や法人の慣習に捉われない、広い視野を持った支援人材を育成するため、他法人との職員交流を進める。(法人、園)

(4) 職員同士の議論の場、交流の場を整える(園)

ア 職員が日頃の支援上の悩み等を抱え込まないよう、寮内での意見交換の活性化や、寮を横断した職員同士の話し合いの場(しゃべり場)を開催し、開かれた職場づくりを進める。(園)【改善項目⑱】

【柱3】「暮らしを変える」

(1) 同園利用者の支援体制を変える(法人、改善T、園)

ア 当法人の厳しい欠員状況に鑑み、当事者目線の障害福祉を実施可能な支援体制に移行させるまでの暫定措置として、県支援改善チームによる支援現場のサポートと併せて、今後の応援職員の派遣について県と調整する。(法人)【改善項目①】

イ 暫定措置として、相部屋の解消、新規入所・短期入所の停止、一部寮の閉鎖等について県と調整する。但し、「県立障害者支援施設の方向性ビジョン」で示された役割や方向性を受け、暫定措置として新規入所の停止等を実施する場合、地域で施設支援を求める切実な声にどう応えていくか、県立施設全体の姿勢も含め、慎重な検討が必要である。(法人、改善T、園)【改善項目①】

ウ 当事者目線の障害福祉を実施可能な支援体制に移行させるまでの緊急介入として、上記(1)アの利用者の再アセスメントに基づき、同園内の他寮への利用者の移行を進める。当面、令和7年1月に生活2課せせらぎ寮の利用者2名が他寮へ体験移動することが決定している。(改善T、園)【改善項目①】

エ 緊急介入として、上記(1)アの利用者の再アセスメントに基づき、当法人内の他園他寮への利用者の移行を進める。(法人、改善T、園)【改善項目①】

オ (1)アの利用者の再アセスメントに基づき、利用者のグループホームなどへの地域生活移行を進める。(改善T、園)【改善項目①②】

カ (1)アの利用者の再アセスメントに基づき、利用者の介護保険施設への移行を進める。(改善T、園)【改善項目①】

キ 特に欠員状況が厳しく、ここ数年、法人の最重要事項となっている同園女性2寮(みずも寮、やよい寮)を含めた法人各園の女性寮については、以上のア～カまでの取組みを、同園各寮への対策と並行して、法人の喫緊の最重要課題として取り組む。

(法人)〔改善項目①〕

(2) 同園利用者の暮らしを変える（改善T、園）〔改善項目⑥⑩⑫⑯〕

ア 同園の全ての利用者について、ヒアリングシートを手掛かりに、利用者、ご家族、関係者等を交えたカンファレンスを行い、利用者理解を再度やり直す（再アセスメント）。（改善T、園）

イ 上記アの再アセスメントに基づき、個別支援計画を利用者ととともに作成する。（改善T、園）

ウ 上記イについて、利用者、ご家族、支給決定自治体に説明等を行う。（改善T、園）

エ 利用者の暮らし（寮内での生活、日中活動、社会参加）を変え、豊かな人生を送れる力を創っていく。（改善T、園）

(3) 同園利用者の日中活動を変える（法人、改善T、園）〔改善項目⑥〕

ア 外部の専門家やボランティア等を積極的に活用し、利用者の様々なニーズに応える日中活動体制を整備し、利用者本人の生きる力を引き出していく。（改善T、園）

イ 民間企業等からの受注作業の拡大を図る。（改善T、園）

ウ 園外活動の充実を図り、地域とのつながり、地域社会の中で自身の役割を実感できる活動に取り組む。（改善T、園）

エ 園内活動であっても地域の方々と協働・協力しながら、レクリエーションやイベント、清掃や花壇の整備等、役割や充実感を得られる取組みを取り入れる。（改善T、園）

オ 施設の経年劣化等で園内活動スペースが少ないことを踏まえ、県と協議し、園内活動スペースの拡大に取り組む。（法人、改善T、園）

(4) 日中支援型グループホームの開設、包括型グループホームの増設を進める

(法人、改善T、園)〔改善項目②〕

ア 利用者のニーズを踏まえて、日中支援型グループホームの開設について、関係機関と調整を進める。（法人、改善T、園）

イ 利用者のニーズを踏まえて、包括型グループホームの増設について、関係機関と調整を進める。現在のところ、令和8年4月に定員5名のグループホームを開設予定である。（法人、改善T、園）

Ⅲ 進捗管理

(略)

Ⅳ 計画期間

令和7年1月から令和9年12月までの3年間

(別紙) かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン取組項目工程表

柱	番号	具体的な取組	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
組 織 を 変 え る	1(1)ア	法人内に支援の質の向上部門を常設設置する方向で検討を進める【法人】				
		①支援改善チームの愛名における支援改善活動(通年) ②意思決定支援プロジェクトの意思決定支援活動(通年) ③上記①②の活動の評価と総括(新年度後半) ④次年度以降の支援向上部門の設置検討(新年度第4半期)	→ → → →		支援の質の向上部門の活動	継続実施
	1(2)ア	外部コンサルタント等の専門機関の助けを借りて人事制度等を改革する【法人】				
		①ロードマップの企画作成・準備(今年度内) ②等級体系再編作業(新年度前半) ③人事評価体系再編作業(新年度中期) ④給与体系再編作業(新年度後半) ⑤研修体系再編作業(新年度後半)	→ → → → →		①制度導入周知徹底 ②管理職研修 ③人材育成	①制度浸透 ②階層別研修 ③人材成長
	1(3)イ	法人幹部職のあり方、異動・昇降格を見直し、併せて責任の所在を明確化する【法人】				
		①ロードマップの企画作成・準備(今年度内) ②法人幹部職の責任のあり方の検討(新年度前半) ③異動・昇任降格基準・制度の再編(新年度中期) ④就業規則等の見直し(新年度第4半期)	→ → → →		①制度導入周知徹底 ②管理職研修 ③人材育成	①制度浸透 ②管理職研修 ③人材成長
	1(3)ウ	職員就業規則の抜本的な見直しを実施する【法人】				
		①第2次改善計画に基づき見直し(今年度内～新年度第1四半期) ②改革実行プランに基づき見直し(新年度後半)	→	→	①制度導入周知徹底	①制度浸透
	1(4)ア	法人規模の縮小の検討、事業部門制の導入の検討を進める【法人】				
		①ロードマップの企画作成・準備(今年度内) ②法人運営会議における検討(通年) ③事業部門制導入法人、法人分割法人の視察(新年度中期) ④次年度に向けた検討課題等の調整(新年度第4四半期)	→ → → →		①年間検討計画作成 ②専門家の助言徴収 ③次年度に向けた課題等の調	①年間計画の作成 ②3年間の検討の集約 ③結論
	1(5)ア	看護課との連携の改善を進める【法人】				
		①精神科医師との調整(今年度内) ②看護課・支援部との調整(今年度内)	→ →	継続実施		
	1(5)イ	中井の動向を踏まえ、利用者の医療と健康を守る体制を充実・強化する【法人、園】				
		①命を守る体制の再点検、見直し(今年度内～新年度前半) ②一人ひとりの健康管理等の再点検(随時) ③機能維持に向けた実践(随時)	→ → →		随時実施	
	1(6)ア	インカム機器の試験的導入の総括と今後の展開について検討を進める【法人】				
		①愛名における試行導入(今年度内) ②愛名における試行導入実績の評価(新年度前半) ③他園への導入の検討(新年度後半)	→	→	インカム機器の導入	
	1(6)イ	音声入力システムや介護機器の試験的導入等、支援環境のICT化に取り組む【法人】				

	①音声入カシステムの試験的導入(随時) ②その他の介護機器の試験的導入(随時)				随時実施				
1(7)ア	当事者目線の障害福祉推進等を踏まえた法人理念の見直しを進める【法人】								
	①第2次改善計画に基づく理念の見直し(今年度内～新年度前半) ②新法人理念の試験的導入(新年度後半)				新法人理念の制定			継続実施	
1(8)ア	理事長と現場職員との意見交換の見直しを進める【法人】								
	①理事長との意見交換方法の見直し(今年度内～新年度前半) ②新たな理事長との意見交換の実施(随時) ③理事長以外の各園での意見交換の実施(随時)				随時実施				
1(9)ア	法人諸会議・園内会議の更なる効率化を進める【法人、園】								
	①会議見直しの重点項目等の作成(今年度内～新年度前半) ②会議の効率化の実施(随時) ③園運営方針の職員説明(新年度第1四半期)				随時実施				
2(1)ア	2040年の障害者支援施設を担う職員像を明確にした上で職員研修体系を見直す【法人】								
	①ロードマップの企画作成・準備(今年度内) ②等級体系再編作業(新年度前半) ③人事評価体系再編作業(新年度中期) ④給与体系再編作業(新年度後半) ⑤研修体系再編作業(新年度後半)				①制度導入周知徹底 ②管理職研修 ③人材育成	①制度浸透 ②階層別研修 ③人材成長			
2(1)イ	アンガーマネジメント、アンガーマネジメントの普及啓発に努める【法人、園】								
	①アンガーマネジメント研修の企画実施(随時) ②アンガーマネジメントによる効果測定研修の企画実施(随時)				随時実施				
2(1)ウ	障がい当事者の講師やロールプレイを活用した実践的な研修を実施する【法人、園】								
	①障がい当事者を講師とした職員研修の企画実施(随時) ②ロールプレイ研修の企画実施(随時) ③重度障がい者の理解、介護・支援方法を学ぶ実践研修の企画実施(随時)				随時実施				
2(1)エ	法人幹部の意識改革を進めるため、理事長との意見交換、研修を充実する【法人】								
	①理事長と園長部長との個別方針面談の企画実施(今年度内から新年度通年) ②理事長と課長級以上の幹部職員との意見交換会の企画実施(随時) ③意思決定支援や組織運営等に係るトップマネジメント研修の企画実施(随時)				①制度導入周知徹底 ②管理職研修	①制度浸透 ②管理職研修			
2(1)オ	当事者目線の支援への意識改革を進めるため、法人幹部が現場に入る【法人】								
	①理事長など法人役員の支援現場訪問(随時) ②園長・部長・課長などの法人幹部職員の現場訪問(随時)				随時実施				
2(2)ア	虐待通報義務を不断に周知徹底する【法人、園】								
	①職員研修における周知徹底(随時) ②所属会議における周知徹底(随時)				随時実施				
2(2)イ	身体拘束が利用者の虐待であることを繰り返し、周知徹底する【法人、園】								

意 識 を

変		①職員研修における周知徹底(随時) ②所属会議における周知徹底(随時)			随時実施				
え	2(3)ア	メンタルサポート・心理職の配置を検討する【法人、園】							
る		①専門家との相談・調整・人選(今年度内) ②愛名との調整(今年度内)			メンタルサポートの実施				
	2(3)イ	ケアスタイル、介護技術を自己チェックし、キャリアアップができる仕組みに見直す【法人】							
		①ロードマップの企画作成・準備(今年度内) ②人事評価体系再編作業(新年度中期) ③研修体系再編作業(新年度後半)			①制度導入周知徹底			①制度浸透	
	2(3)ウ	職員一人ひとりのキャリアサポート体制を整備する【法人、園】							
		①コンサルとの相談・調整・人選(新年度後半) ②愛名との調整(新年度後半)			キャリアサポートの実施				
	2(3)エ	利用者理解、利用者との関係性を文書で確認する「人となりシート(共感シート)」を導入する【法人、改善T、園】							
		①県との相談・調整(今年度内) ②愛名との調整(今年度内) ③虐待防止や利用者理解促進のためのシートの活用(新年度随時)			随時実施				
	2(3)オ	園や法人の慣習に捉われない、広い視野を持った支援人材を育成するため、他法人との職員交流を進める【法人、園】							
		①他事業所への見学、実習、交換研修を実施する(随時) ②モニター職員を受け入れる(随時) ③Aネットや地区事業等への参画を通じた職員交流(随時)			随時実施				
	2(4)ア	職員同士の議論の場、交流の場を設置し、開かれた職場づくりを進める【園】							
		①寮を横断した職員同士の話し合いの場(しゃべり場)を実施する(随時) ②出された課題等に対する園回答をフィードバックする(随時)			随時実施				
	3(1)ア	暫定措置として、応援職員の派遣について県と調整する【法人】							
		①県との相談・調整(今年度内～随時) ②愛名との調整(今年度内～随時)			随時実施				
	3(1)イ	暫定措置として、相部屋の解消、新規・短期入所の停止等について県と調整する【法人、改善T、園】							
		①県との相談・調整、慎重な検討(今年度内～随時) ②愛名との調整(今年度内～随時)			随時実施				
	3(1)ウ	緊急介入として、再アセスメントに基づき、同園内の寮間の移行を進める【改善T、園】							
		①愛名内部の相談・調整(今年度内～随時) ②寮間の調整(今年度内～随時) ③利用者とご家族等との調整(今年度内～随時)			随時実施				
	3(1)エ	緊急介入として、再アセスメントに基づき、法人内他園他寮への移行を進める【法人、園】							

令和 7 年度事業計画

(法人改革・愛名改善等実行プランに掲載されていない事業等)

1 法人事務局の重点施策

(1) 支援改善担当理事による支援改善の推進

利用者支援の更なる改善を積極的に進めるため、令和 3 年度に設置した支援改善担当理事の職務遂行が円滑、効果的に実施できるよう各園との調整を進めてまいります。

- ① 身体拘束解除に向けた支援改善への取組み
- ② 当事者目線の支援に向けた支援改善への取組み

(2) 法人経営の健全化と総務部門の集約化

今後の指定管理施設の方向性を見据え、法人改革愛名改善等実行プランの取組みと合わせて、法人の持続的な健全経営の方策を検討してまいります。第六期中期計画で位置づけた総務部門の集約化とアウトソーシングについてもこの検討に含めて、再検討してまいります。

- ① 健全経営の方策検討
- ② 総務部門集約化の再検討

(3) 法人内地域支援部事業の再編成

厚木精華園と愛名やまゆり園の地域支援部については、両園の今後の方向性と併せ、地域生活移行の受入れを含めて、事業再編の検討を進めてまいります。また、法人立である秦野精華園・希望の丘はだのの地域事業及び津久井やまゆり園の地域支援部も含めて、県がより推進している地域生活移行の方向性に沿って、法人内の事業の再編成と新たなグループホーム・日中サービス事業所の展開の検討を進めてまいります。

- ① 厚木精華園と愛名やまゆり園の地域支援部統合の検討・調整
- ② 法人内の事業の再編成と新たなグループホーム・日中サービス事業所の展開の検討

(4) 福祉人材の積極的な確保と離職の抑制

近年の福祉人材の確保の厳しさが増すばかりであり、欠員解消ができない大きな原因となっています。特に 40 歳未満の人材確保ができない状況は、法人の将来に向けての課題です。そのため、支援員職の人材確保について、積極的に取組みを進めてまいります。

また、これまでに取り組んできた離職抑制も国の法改正等に速やかに対応すると共に、令和 7 年 4 月からの第 7 回行動計画への取組みなど、一層努めていきます。

- ① 関東圏外の大学や専門学校への職員募集の実施
- ② 外国人材の確保の取組み

- ③ 人材紹介会社の積極的な活用の促進
- ④ 柔軟な働き方のための国制度への対応と第7回行動計画の確実な取り組み

(5) 成年後見制度の普及啓発・推進

法人全体の支援の質の向上と地域貢献としての法人後見の事業検討に取り組んでまいりましたが、制度の今後についての国の動向を見据え、事業化の検討に引き続き取組みます。そのため、各園利用者の成年後見申請等の権利擁護への支援や職員研修を促進し、利用者の通帳管理の整理に努めます。

- ① 各園における成年後見に関する職員研修・人材育成
- ② 各園利用者の成年後見申請等の権利擁護への支援
- ③ 各園における利用者の通帳管理の整理

2 秦野精華園・希望の丘はだの重点施策

(1) 秦野精華園・希望の丘はだの経営基盤の安定化

秦野精華園施設入所支援においては、現在の職員配置で支援を十分に実施できるようにするには、現在も課題となっている利用者の高齢化、重度化への対応が必要です。これまでの「支援ニーズに合致した手厚い支援体制の県立施設等への見学、体験入所の推進」を進めていきながら、支援状況に合せる支援環境の整備に取り組みます。短期入所事業においては稼働率をあげるため、個室、多床室の利用方法について課を超えて調整します。チャレンジセンターにおいては、開所日を増やすことで収入増が図れるため、利用者のニーズ調査をおこなって効率的な運営をしています。

希望の丘はだにおいては女性利用者の確保に向けて、障がい支援区分の高い利用者の受入れを検討していきます。さらに日中支援枠において在宅通所利用者の受入れ強化に向けて、昼間サービス（日中活動・作業種）の見直しを合わせて行っていくします。

- ① 秦野精華園就労移行支援事業の事業廃止に向けた対応
- ② 希望の丘はだの女性ユニットにおける重度利用者の受け入れの開始
- ③ 希望の丘はだの昼間サービス（日中活動・作業種）の見直しと喫茶運営の見直し

(2) 地域生活移行支援の推進及び通過型施設運営の実施

入所機能や地域生活支援機能を活用した地域生活への移行支援、地域生活の経済的安定の基盤となる就労支援及び就労後の職場定着支援等、秦野精華園において構築してきた自立支援プログラムを継承し、発展させます。グループホーム等を活用した入所施設から地域生活への移行の橋渡しの役割を担う希望の丘はだの自立支援プログラムを構築してまいります。

- ① グループホーム担当課や他法人との協働によるホーム生活体験プログラムの定期実施

- ② 地域生活を想定した単独外出の推進、休日・余暇活動時の地元クラブ等への参加支援
- ③ 生活マナー講座・携帯パソコン講座等地域生活を想定した生活講座の再開と定期開催
- ④ 卒園者による就職活動経験報告会、グループホーム生活状況報告会の開催定着

(3) 地域生活支援の充実

既存ホームの老朽化・建て替え移転に伴うホーム支援体制の再編に取り組み、地域生活者の生活環境の充実を図ります。ひとり暮らし生活への移行ニーズに応えられるようにサテライト型ホームの継続運営に取り組んでまいります。

- ① 契約満了に伴うホーム移転計画の実施と入居者、支援体制の再編
- ② サテライト型ホームの支援体制の継続

(4) 在宅者等地域生活継続支援としての生活介護事業の展開

秦野精華園チャレンジセンターの生活介護事業は重複障害等障がいの重い方の在宅生活を維持、継続する支援体制を展開していきます。

- ① 機械浴等入浴サービスの提供、送迎支援の充実
- ② 施設入所支援との協力体制によるレスパイト的短期入所の利用促進と緊急時対応の際の関係機関との連携強化
- ③ 居宅・相談支援との連携による休日余暇活動支援の利用推進

(5) 専門性を持った職員の育成

秦野精華園チャレンジセンターでは就労支援、希望の丘はだのでは触法ケースや愛着障害ケースなど支援技術が必要な利用者を受け入れており、その特性に沿った専門的な研修を定期的に受講できる機会を設定し、人材育成を図ります。

- ① 外部研修への職員派遣
- ② 他法人への視察
- ③ 資格取得に向けた勉強会の実施

3 厚木精華園の重点施策

(1) 県立障害者支援施設の方向性ビジョンへの対応

県立障害者支援施設の方向性ビジョンで厚木精華園は、民間移譲や小規模化等の方向性が打ち出されていますので、民間移譲への準備期間として当事者目線の支援の実践、地域生活移行に取り組んでまいります。

- ① 民間移譲後の厚木精華園のビジョンの検討
- ② 中高齢者の知的障がい者の生活基盤の検討
- ③ 食事の直営継続の検討
- ④ 持続可能な経営の検討

(2) 当事者目線による意思決定支援の推進

本人の意思決定支援を前提とした、当事者目線の障がい福祉の推進を図るため、

利用者一人ひとりには、それぞれに尊重されるべき意思があるという考え方のもと、ケアマネジメントの手法による意思決定支援に取り組みながら、利用者の夢や希望の実現に向けた個別支援計画を作成し、日常生活や社会生活に関して利用者自らの意思が反映された生活を送ることができるよう取り組んでまいります。

- ① エビデンスに基づいた個別支援計画の作成と支援の実践
- ② 当事者目線に立った意思決定支援の継続的な推進
- ③ 利用者の意思を反映した個別支援計画の策定と実施
- ④ 利用者の意思を汲みとるための知識・技術を獲得するための研修
- ⑤ 利用者自治会の活動に対する支援の強化
- ⑥ 利用者が園運営に参画するための取り組み

4 愛名やまゆり園の重点施策

(1) 統合したあつあい相談支援事業所の充実強化等

市町村からの委託相談等の受託の方向性を強化してまいります。法人ケースワーカー・相談支援従事者会議から、相談支援専門員を対象にした職種別研修を実施し、キャリアアップ、人材確保、法人内相談支援事業所の相談支援力の標準化を図り、相談支援の配属になったとしても困惑しないような人材育成システムの構築に向けてカリキュラムを検討してまいります。

- ① 相談支援専門員キャリアアップのための職種別研修の実施
- ② 相談支援のための人材育成システムの検討
- ③ 厚木市地域防災拠点事業としての対応の実施（ここから）

(2) 入所利用者の地域移行の場の整備等（法人改革・愛名改善等実行プランの再掲）

法人改革・愛名改善等実行プランを遂行するため、地域支援部各事業所とともに入所利用者の地域移行へ向けて推進してまいります。

- ① 日中の過ごししの場としての事業所での体験利用等の推進（飯山地区日中活動支援センター、就労継続支援 B 型事業所しらゆり、愛川町指定生活介護事業所かえでの家）
- ② グループホームの再整備
- ③ 飯山地区日中活動支援センターの日中一時事業の見直し

(3) 県立障害者支援施設の方向性ビジョンへの対応

指定管理運営終了後、県立障がい者支援施設の方向性のビジョンを踏まえた取り組みを継続するため、法人重点事項として取り組んでまいります。

- ① かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プランの遂行
- ② 建物・設備等の修繕、改築等に伴う神奈川県との協力、連携。利用者がより暮らしやすい生活環境づくり、再整備に向けた県との協議

5 津久井やまゆり園の重点施策

(1) 次期指定管理を見据えた運営

令和7年度は当園の第4期指定管理期間3年目を迎え、県に提出した事業計画書に基づいた取り組みを着実に実行しながら、次期の指定管理を見据えた運営を行うとともに、必要な検討・準備を進めてまいります。

- ① 県へ提出した指定管理者の事業計画書の実行
- ② 園運営の安定化と支援サービスの向上
- ③ 次期の指定管理を見据えた運営と必要な検討・準備

(2) 当事者目線による意思決定支援の推進

当事者目線による意思決定支援に取り組みながら、利用者の意思を大切にできる地域作りを行うための第三者によるサポーターを活用した「やまゆりサポーター事業」の準備を進めます。また、利用者の意見を園運営に反映させた取り組みを積極的に進めます。

- ① 当事者目線による意思決定支援の継続的な推進
- ② やまゆりサポーター事業の開始に向けた準備
- ③ 利用者自治会「ピザの会」の活動支援と利用者の意見を園運営に反映

(3) 地域生活移行の推進と入所施設の機能の分散化

利用者の望む生活や地域生活移行を進めるため、グループホームでの生活や通所事業所等での作業活動を体験する「チャレンジ活動」の充実を図ってまいります。また、日中活動については、外部に当園の生活介護事業の従たる事業所の設置や、外部の通所事業所等をご利用いただくことで、入所施設の実質的な「昼夜分離」を進めてまいります。

- ① 地域生活移行に向けた支援の推進
- ② 利用者の望む生活や地域生活移行を進める「チャレンジ活動」の充実
- ③ 生活介護事業の従たる事業所の運営開始

(4) 地域の展開する直営施設の再整備

津久井やまゆり園に入所する利用者の地域生活移行の推進を図るとともに、在宅で暮らす障がい児者の地域生活支援を支える体制を強化するため、地域に展開する直営施設の再整備に取り組んでまいります。

- ① 相模原市障害者等日中短期入所事業の運営開始（再開）
- ② 障害者地域活動支援センター「マーブリングハウス」の運営引継
- ③ 利用者の地域生活移行の受け皿となる新規グループホームの設置検討

(5) 「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発、福祉教育への貢献

「ともに生きる社会かながわ憲章」の普及啓発を図るため、園に設置された「鎮魂のモニュメント」を積極的に活用することで、障がいを理由とする差別の解消の推進や、人権擁護等の啓発活動に積極的に取り組むとともに、令和8年7月に事件から10年目を迎えるための検討・準備を進めてまいります。

- ① 福祉従事者、見学者の積極的な受け入れ、講演会等の実施

- ② 相模原市教育委員会、小中学校等との連携、福祉教育への貢献
- ③ 事件 10 年目を迎えるための検討・準備