

I 令和8年度事業計画について

(1) 事業方針

令和8年度は、新たな中期計画として位置付けた「法人改革・愛名改善等実行プラン」（期間：3年）（以下「改革プラン」という。）の中間年に当たる。令和5年度に発生した愛名やまゆり園における利用者虐待から約2年半、改革プランを策定してから1年が経過した。特に愛名やまゆり園を利用する障がい当事者本人及びそのご家族等から一日も早い法人改革・愛名改善等が求められる中、法人理念や就業規則の見直しなど改革が進んだ取組みは一定程度あるものの、「組織を変える」「意識を変える」の中核たる人事制度・研修体系等の見直しは未だ検討段階であり、それらを踏まえた法人幹部、職員の意識改革も決して十分とは言えない。そうした法人改革・愛名改善等の進捗状況を反映して、愛名やまゆり園等を利用する障がい当事者の「暮らしを変える」についても、この間の職員の努力は一定程度評価できても、障がい当事者の暮らしを抜本的に変えるには、残念ながら未だ道半ばであると言わざるを得ない。

ここで改めて、「愛名やまゆり園虐待事案に関する第三者委員会」の根本的な指摘、法人・各園の支援現場には、未だに古い抑圧的・威圧的な、措置時代の支援が残っており、この根本的な課題を解決するには、法人自らの手で大きな構造改革を成し遂げなければ、現場は変わらない、を今一度思い起こし、再度しっかり受け止め、法人一丸となって、改革プランの実現に全力で取り組まなければならない。

改革プランが目指すものは、大きく3つある。先ず始めに「障がい」を狭義の「福祉」（措置時代の「福祉」はその典型）にありがちな「医療モデル」ではなく、「社会モデル」で捉え直し、日々の支援に取り組むこと。従って、法人各園を利用している障がい当事者の「障がい」とは、「多様な個人の属性」であって、その「障がい」を踏まえた「支援」とは、従来の「保護」ではなく、「差別禁止と社会環境づくり」でなければならない。それ故に「障がい者問題」は「人権問題」であるということを法人職員は今一度各自でしっかり考えてほしい。

次にそうした「支援」を担う法人職員の人材育成は、「職員個人の専門性の向上」とともに「チームによる支援」「チーム力の向上」が必要不可欠であるということである。

その帰結としての「利用者支援」とは、従来からの、いわゆる「集団支援」ではなく、「個別支援」と「地域連携」（＋「昼夜分離」「地域の支援者増」）が中心となり、それが「地域生活移行」に結びつくということである。

こうした改革プランの目指すもの等を踏まえ、津久井やまゆり園事件から10年目の節目に当たる今年1月1日に、法人は、これまでの法人理念を改め、新たな法人理念を制定した。

【基本理念】

障がい当事者をはじめ、すべての人には、それぞれに尊重されるべき意思があります。私たちは、一人ひとりの目線に立ち、人生の主体となれるよう支援します。

【基本方針】

一 障がい当事者の権利擁護

障がい当事者に対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての基本的権利を擁護します。

二 多様性の尊重

障がい当事者をはじめ、すべての人の多様性を認め、お互いに支え合う取組を進めます。

三 地域共生社会の実現

障がい当事者が、街の中で当たり前のように暮らすことのできる地域共生社会を目指します。

四 支援の質の向上

障がい当事者支援の質の向上のため、職員の生活を守り、職員の自己研鑽とともにその専門性の向上をサポートし、相互の信頼・尊重を求め、チームによる支援を充実します。

以上のとおり、令和8年度の法人・各園の各種事業は、こうした法人改革・愛名改善等の大きな流れの中において、着実に実施していかなければならない。

なお、令和8年度は、津久井やまゆり園事件から10年という節目の時期を迎える。法人各園とも、これまでの法人・各園の在り方、利用者支援の在り方、かながわ憲章が目指す地域共生社会の実現に向けた取組・貢献等について改めて検証し、将来の在りうべき法人・各園の姿を利用する障がい当事者及び職員とともに真摯に希求していかなければならない。

また、法人が現在運営している3つの県立障害者支援施設は、2年後の令和10年3月末で現行の指定管理期間が満了となる。令和8年度は、その後の各園の在り方について、県との調整が山場を迎える見込みであり、法人は、各園とも連携しながら、県との調整を着実に進めていかなければならない。

最後に今年度の法人経営については、基本、令和6年度の介護報酬改定の恩恵を引き続き受けることになる一方、当事者目線の障害福祉の実践に伴う新規利用者の抑制や昼夜分離の影響等、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等から、今後もますます法人経営は厳しく、先の見通しが難しい状況が続くと予想される。しかし、そうした中であっても不断の将来予測を行い、公的財産である法人資産の管理を着実にを行い、決して放漫経営にならないよう徹底していく必要がある。

(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⑩〕

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⑩⑪〕

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 インカム機器、音声入力システムや介護機器等の支援環境のICT化へ取り組む。

(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（アンガーループ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 利用者の立場に立っ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）

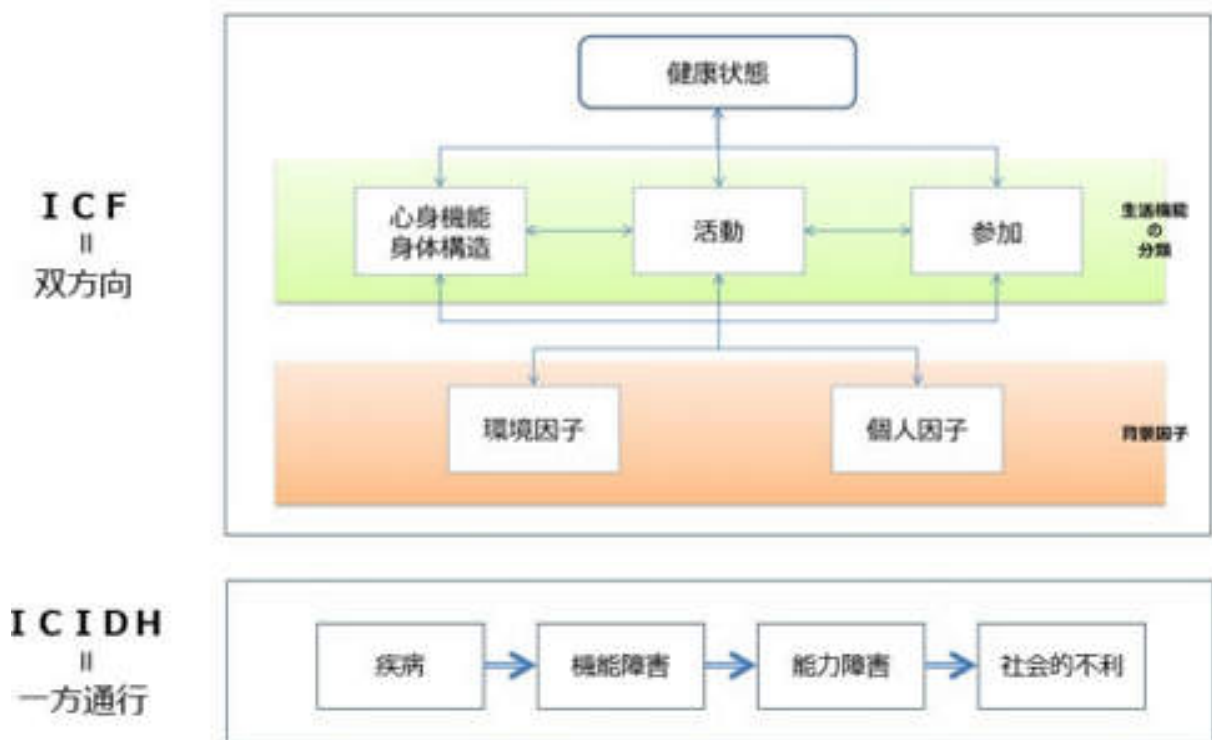
〔改善項目⑦⑪⑮〕

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⑩〕
【参考：I C F (国際生活機能分類 2001)と旧 I C I D H (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I C F (国際生活機能分類)の考え方を提示する。

I C F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 I C I D H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、I C F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、メンタルサポートアドバイザー等による職員サポートを推進する。(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⑮⑲〕
- 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⑮⑲〕
- エ 利用者理解、利用者との関係性を文書で確認する「ヒアリングシート」を充実させ活用する。(法人、改善T、園)〔改善項目⑲〕
- 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に、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。(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～カまでの取り組みを、同園各寮への対策と並行して、引き続き、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、令和9年度開設に向け関係機関と調整を進めていく。(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、関係機関と調整を経て、令和8年8月に定員5名のグループホーム1棟を厚木地区に開設予定である。(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	具体的な取組み等	令和6年度	令和7年度	令和8年度計画	令和9年度計画
1(1)ア		法人内に支援の質の向上部門を常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(各年度後半)				
		④次年度以降の支援向上部門の設置検討(7年度第4半期)				
		④意思決定支援プロジェクトチームを設置し、支援向上にも取り組む(8年度～)				
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(6年度・7年度修正)				
		②等級体系再編作業(7年度前半)				
		②新等級の付与の準備(8年度)				
		③人事評価体系再編作業(7年度中期～8年度前半)				
1(3)ア		③新人事評価制度の運用開始(8年度後半)				
		④給与体系再編作業(7年度後半～8年度前半)				
		④給与規程の改正作業(8年度前半)				
		⑤研修体系再編作業(7年度後半)				
		⑤新たな研修体系による研修の実施(8年度)				
		法人幹部の意識改革のため、理事長との意見交換会等の充実を図る【法人】				
		①理事長と法人幹部職員の意見交換会を実施する				
1(3)イ		②トップマネジメント研修の充実を図る				
		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(6年度・7年度修正)				
		②法人幹部職の責任のあり方の検討(7年度前半～8年度後半)				
		③異動・昇任降格基準・制度の再編(7年度中期～8年度後半)				
		④就業規則等の見直し(7年度第4半期)				

組 織 を 変 え る

(3) 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) 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。

特に、厳しい経営状況が続く中、各園等の抱える経営的な課題に対応するため、法人本部に資金の集約を図るなど、法人全体の資金繰りの調整を図るとともに、また、第6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

(2) 法人内地域支援部事業の再編成

地域支援部再編成の第一段階として、相談支援事業の独立性確保に注力します。専門的な判断が守られる体制を構築することで、支援の質を向上させ、地域社会への貢献を最大化させることを目的としています。

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 法人内相談支援事業の統合し、本体事業からの切り離しを検討・推進
- ② 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
- ③ 法人内の事業の再編成と新たな地域展開のあり方の検討

(3) 人材の積極的な確保と離職の抑制

近年、人材の確保は厳しさが増すばかりであります、それに加えて令和7年度は人材の流出も際立ち、欠員解消どころか増大する状況となっています。人材確保ができない状況は、人材育成にも影を落としており、法人としても喫緊の課題です。人材確保のための認知度を高める取り組みのほか、外国人材の受け入れ、法人改革実行プランの人事制度等改革の確実な遂行、これまでに取り組んできた離職抑制施策、令和7年4月からの第7回行動計画への取り組みなどに一層努めていきます。

- ① 神奈川、東京の大学や専門学校への学校訪問での情報共有

- ② 新卒、中途向けのオープンカンパニー、ボランティア体験、福祉の仕事相談会等での相互理解の促進。
- ③ 外国人材の確保、受け入れ。
- ④ 求人ナビサイトや成果報酬型の求人サイト等、複数サイト併用で露出拡大。
- ⑤ 第7回行動計画の確実な取組み

(4) 成年後見制度の普及啓発・推進

令和8年1月末の法制審議会民法部会に民法改正の要綱案が示され、3類型のうち、「後見」と「保佐」を廃止し、「補助」に一本化することが柱とされた。今後、国会に改正法案として提出される予定である。制度の今後について国の動向に注視し、最新情報の収集を継続していきながら、法人全体の支援の質の向上と地域貢献に努めていきます。

昨年度は、利用者へ成年後見制度をわかりやすく伝えるためのツールを作成し、普及啓発に努めてきました。今後、制度が大きく変化していくなか、利用者の権利擁護への支援が益々求められていきます。利用者一人ひとりに寄り添いながら、国の動向を見据えつつ、継続した普及啓発と権利擁護への支援、そして職員の研修・育成に努めていきます。

- 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制度の普及啓発と推進
- ③ 各園利用者の成年後見申請等の権利擁護への支援

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、短期入所の稼働率を上げるため、個室と多床室の利用方法について課を超えた調整を行います。チャレンジセンターにおいては、就労移行支援事業の廃止に向けて、生活介護と就労継続支援B型の定員の見直しを含め体制の整備を行います。

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障がい当事者の受入れを行います。さらに日中支援枠において在宅通所障がい当事者の受入れ強化に向けた昼間サービス（日中活動・作業種）の見直し、重度障がい当事者に適した日中プログラム構築に取り組みます。

- ① 秦野精華園就労移行支援事業の事業廃止に向けチャレンジセンターの体制の見直し
- ② 希望の丘はだの女性ユニットにおける重度障がい当事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

(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。障がい当事者の生活力や年齢、意思決定支援に基づいた適性生活環境（日中支援型ホーム・包括型ホーム・共生型ホーム・介護保険施設等）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・余暇活動時の地元スポーツ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) 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に関する支援、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

(4) 当事者目線による意思決定支援の推進

法人理念にある、「すべての人には、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、意思決定支援に取り組み、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 当事者目線に立った意思決定支援の継続的な推進
- ② 利用者の意思を反映した個別支援計画の策定と実施
- ③ 利用者自治会活動への支援の強化

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が、指定管理期間後も法人としては、厚木精華園の公募に応募の意向を示していきます。そのための準備・事業計画の作成等、プロジェクトでの継続協議を進めていきます。

- ① 当事者目線の支援の実践
- ② 介護保険施設、グループホーム等への地域生活移行に向けた支援の推進
- ③ 医療体制、診療所機能の検討
- ④ 園内プロジェクトでの継続協議
- ⑤ 民間移譲の公募に向けて事業計画の検討

（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 日中の過ごし場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）

(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) 次期の指定管理者を見据えた準備と持続可能な運営

現在の当園における第四期指定管理期間は令和9年度末で終了を迎えます。令和10年度以降については、指定管理による運営が継続されることを想定し、次期の指定管理者を見据えた準備を進めます。また、利用者には選ばれる施設を目指し、園及び外部事業所の持続可能な運営を図ります。

- ① 次期の指定管理者を見据えた準備
- ② 指定管理者として県立障害者支援施設としての役割を積極的に担う
- ③ 園及び外部事業所の持続可能な運営を図る

(2) 意思決定支援の推進と利用者の社会参加を促進

利用者の望む生活や地域生活移行を目標に意思決定支援を推進します。また、利用者の社会参加を促進するため、利用者の地域行事等への参加やボランティア等の来園者を受け入れるなど、地域との繋がりを醸成します。

- ① 利用者の望む生活や地域生活移行を目標に意思決定支援を推進
- ② 利用者の社会参加を促進するため、地域との繋がりを醸成
- ③ やまゆりフォロワー事業の充実

(3) 事件から10年を迎えるための取組と共生社会を実現するための発信

事件から10年を迎えるための取組を進め、当園から共生社会を実現するための発信を行います。また、障がいを理由とする差別解消の推進や人権擁護等の啓発活動に努めます。

- ① 事件から10年を迎えるための取組と共生社会を実現するための発信
- ② 福祉従事者や見学者の積極的な受け入れ、講演会等の実施
- ③ 相模原市教育委員会や小中学校等との連携、福祉教育への貢献