

# かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン

社会福祉法人かながわ共同会

令和7年1月

## 策定に当たって

当法人が設置した愛名やまゆり園虐待事案に関する第三者委員会から中間報告書を令和6年9月に受領してから、同園の職員・利用者とそのご家族をはじめ、法人関係者に説明等を行う中、法人としての対応について相談・調整してまいりました。

そうした経過を踏まえ、今回の中間報告については、「法人組織の硬直化・機能不全」「ガバナンスの再構築」などが指摘され、大変厳しく、重い内容ですが、現在の法人にとって妥当な指摘・内容であると真摯に受け止めております。加えて、法人は「すべての利用者を守り、また利用者のためにあろうとする職員達を守っていく」意思を持っています。つきましては、中間報告書で指摘された項目等の改善に法人一丸となって取組み、法人の信頼を一日でも早く回復することが我々に課せられた重要なミッションであると考えています。私たちは、「不適切な集団処遇」を基本とした古い支援観から脱却し、現場の支援をサポートする仕組みを作り、高い専門性をもって利用者に向き合っていきます。

愛名やまゆり園は、県内においては、中井やまゆり園、津久井やまゆり園と同じ重度の障がい者支援施設として、非常に重要な位置づけにあります。県立障がい者支援施設の有する役割に期待されることを果たすことは、地域福祉を担う法人として重い責務がございます。

そのため、まず最優先で行うべきは、今回の中間報告書の中心となった愛名やまゆり園の利用者の全員の暮らしを変えることです。園では、これまでの改善取組みで一定程度の準備はできていますが、欠員の問題、多床室の存在など、それが中々実行できない課題等があります。現在、その改善に向けて、園や県と調整を進めているところですが、さらに支援の質の向上のため、外部から園長級の自閉症の専門家を招くとともに、施設運営等にもご指導いただいているところです。

そして、こうした支援改善をモデルとして、愛名やまゆり園及び法人全体にその取組みを共有・波及させていきます。また、津久井やまゆり園等の意思決定支援の取組みとも連携・協働しながら、法人全体の利用者支援の質を向上させ、当事者目線の障がい福祉を担える法人として再活性化させ、法人としての信頼を回復させていきます。

法人では、ここで策定した「かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン」を基に更なる法人改革を強力に進めていく所存でございます。

令和7年1月

理事長 山下 康

# 目 次

(頁)

I	基本事項	1
1	策定の趣旨	1
2	改革の理念	1
3	役割・実施体制	1
4	第三者委員会中間報告書における改善提案、改善必要項目等	2
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	3
	【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方向で検討する（法人）	3
(2)	専門機関の支援を受けた人事・研修制度等の改革（法人）	3
(3)	法人幹部職等のあり方の見直し（法人）	3
(4)	法人規模の縮小の検討・事業部門制の導入（法人）	3
(5)	看護課との連携の改善（法人）	4
(6)	インカム機器等の今後の活用・展開（法人）	4
(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）	4
(8)	理事長等と現場職員との意見交換の見直し（法人）	4
(9)	法人諸会議・園内会議の更なる効率化（法人、園）	4
	【柱2】「意識を変える」	
(1)	職員研修を変える（法人、園）	4
(2)	職員のコンプライアンス意識を高める（法人、園）	5
(3)	職員のエンパワーメント体制を整える（法人、園）	6
(4)	職員同士の議論の場、交流の場を整える（園）	6
	【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）	6
(2)	同園利用者の暮らしを変える（改善T、園）	7
(3)	同園利用者の日中活動を変える（法人、改善T、園）	7
(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）	7
III	進捗管理	7
IV	計画期間	8
別紙	取組項目工程表	9

## I 基本事項

### 1 策定の趣旨

かながわ共同会（以下「法人」という。）は、愛名やまゆり園（以下「同園」という。）における利用者への虐待行為を契機として、その背景と原因を解明し、同園の問題点を調査分析することにより、同園並びに法人の課題追及を行うことを目的として、令和6年4月1日、日弁連ガイドラインに基づく第三者委員会を設置した。独立・公平・中立な約6か月にわたる調査を経て、第三者委員会は同年9月30日、法人に中間報告書を提出した。

これまで法人は、以前から指摘のあったガバナンスの改善や風通しの良い職場づくり等を計画的に進めるため、令和4年3月に第六期中期計画を策定する一方、上記の同園における利用者への虐待行為については、県や関係自治体の指導に従い、令和5年11月末に第1次改善計画、令和6年4月末には県の改善勧告を踏まえた第2次改善計画を県に提出し、その改善等に取り組んで来た。

こうした中、このたびの第三者委員会中間報告書の内容及び改善提言等について、法人は危機意識を持って真摯に受け止めるとともに、これまでの取組みを総括・整理したうえで、今後の抜本的な法人改革、及び同園の改善等の具体の取組みについて、次の3つの柱、①「組織を変える」、②「意識を変える」、③「暮らしを変える」に位置づけ、全体を「かながわ共同会法人改革・愛名改善等実行プラン」として取りまとめ、改めて法人一丸となって取り組むこととした。

### 2 改革の理念

- 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。
- 利用者一人ひとりの当事者目線に立って、利用者が主体となれるよう人生を支援する。
- 障がい当事者が街の中で当たり前暮らせる地域共生社会を目指し、取組みを進める。

### 3 役割・実施体制

#### 【法人】

- 法人は、各現場における支援の根本的な課題について、法人自体が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くことはないという、第三者委員会の指摘について、危機意識を持って真摯に受け止める。そのうえで「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、パターンリズムに基づく支援）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について、大きな構造改革を法人自らの手で主体的に実践していく。

この法人の組織・構造改革と併せて、同園も含む法人各園の支援の改善に向けて、令和6年11月、理事長直下の統括管理室に法人選抜職員3名、愛名推薦職員2名に外部の園長級有識者を加えた「支援改善チーム」を新たに設置した。理事長指揮の下、この支援改善チームによる同園の支援の改善をリーディング・モデルとして、法人全体の支援改革を行い、法人改革と現場からの支援改革を車の両輪として、法人各園の支援現場

の根本的な課題を解決していく。

#### 【支援改善チーム】

- 支援改善チームは、同園各寮の支援の改善を先ず集中的に行い、その取組みをリーディング・モデルとして、法人全体に広げることを担当する。また、その取組状況等については適宜、理事長、法人事務局等の法人幹部と情報共有する。

なお、第三者委員会の中間報告書の指摘を踏まえ、この支援改善チームの取組みに関して、新しい取組みが現場の負担とならないよう十分慎重に配慮するだけでなく、支援改善チーム員が支援現場に入る等、支援現場の負担に配慮した工夫も併せて行う。

#### 【愛名やまゆり園】

- 同園は、園長のリーダーシップの下、法人の支援改善チームと連携しながら、支援部、総務部、地域支援部所管各課の専門性を最大限に生かし、同園全体が一丸となって利用者虐待の根絶とともに、当事者目線に立った支援を自ら実践していく。

## 4 第三者委員会中間報告書における改善提案、改善必要項目等

### (1) 改善提案（7項目 p55～57）

- ①現状の職員数に見合った利用者数にしていく（新規入所・短期入所の停止、利用者の他施設への移動促進、一部寮の閉鎖による欠員対策）
- ②大規模施設支援の限界を乗り越え、職員のやる気を喚起するため、利用者の地域移行を推進する
- ③法人の規模の縮小と法人運営の抜本的改革
- ④相部屋の解消
- ⑤看護課との連携の改善
- ⑥利用者も支援者も生きがいをもてる良い支援の工夫を
- ⑦研修の改革と法人全体の情報開示の必要性

### (2) 具体的な再発防止策・改善必要項目（13項目 p47～49）

- ⑧虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会の活性化
- ⑨虐待通報義務の徹底
- ⑩職員間の申し送りや情報共有の徹底
- ⑪障害特性に関する知識を得る研修の実施（非常勤職員も含めて）
- ⑫会議などによる支援方法の検討と手順書や支援マニュアルへの落とし込み、パニック時の対応の検討
- ⑬ヒヤリハット・事故報告の活用
- ⑭職員のメンタルサポート体制の整備
- ⑮研修内容の見直し
- ⑯適切な記録と保管および共有
- ⑰職員個人や現場職員のみ委ねるのではなく、組織として支援にあたる方針転換とバックアップ体制の充実等
- ⑱施設内他部署（医師、看護課や他の寮など）との連携

⑱適切な人材マネジメント（知識、経験やスキルに応じた配置基準）

⑳現場職員が法人幹部を含む管理職に相談できる環境の整備

## 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⑱〕

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⑳〕

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⑱⑲〕

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㉑〕

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⑳〕

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（アンガーマネジメント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〕

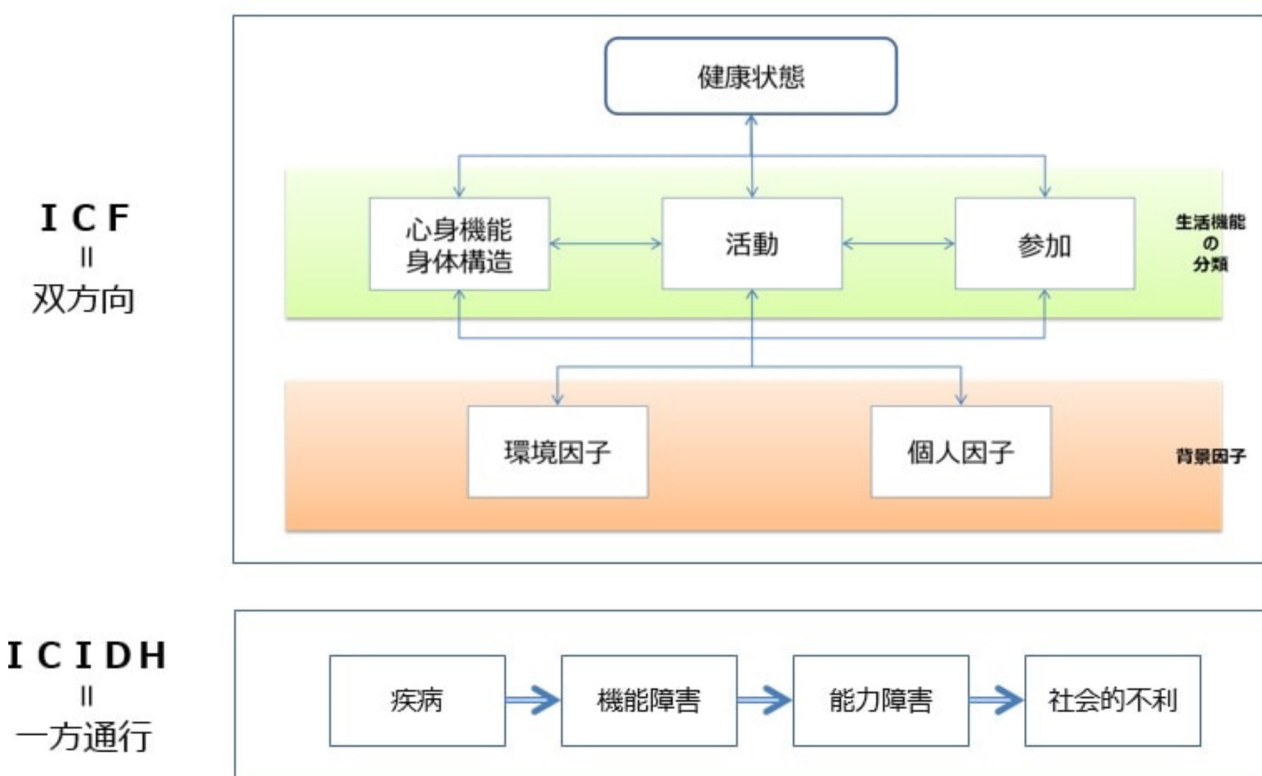
エ 法人幹部の意識改革を進めるため、当面、現在の理事会・評議員会への参加だけ

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⑩】
- (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⑳】

### 【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～カまでの取り組みを、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⑥⑩⑫⑬〕

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り組みを取り入れる。(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

- 「(仮称)法人改革アドバイサリー会議」を設置し、定期的に第三者による進捗管理を行う。アドバイサリー会議の構成メンバーは、地域福祉、障がい福祉、組織運営など各分野の専門家に依頼するだけでなく、県立施設の設置者である神奈川県にも参画していただく。

また、進捗管理にあつたては、個々の取組みの進捗状況だけでなく、利用者の暮らしが実際に豊かになったのかという視点で確認し、不十分な点があれば、具体の助言等を得ながら、改善点や課題を明らかにしたうえで、改革実行プランを適宜見直していく。

#### 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

(以上)

(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I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次改善計画に基づく見直し(今年度内～新年度第1四半期) ②改革実行プランに基づく見直し(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音声入力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、アンガーログ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アンガーログ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



暮 ら し を 変 え る		①愛名との相談・調整(今年度内～随時) ②他園との調整(今年度内～随時) ③利用者のご家族等との調整(今年度内～随時)	→ → →	随時実施																	
	3(1)オ	再アセスメントに基づき、利用者の地域生活移行を進める【法人、園】																			
		①愛名との相談・調整(今年度内～随時) ②移行先との調整(今年度内～随時) ③利用者のご家族等との調整(今年度内～随時)	→ → →	随時実施																	
	3(1)カ	再アセスメントに基づき、介護保険施設への移行を進める【園】																			
		①愛名との相談・調整(今年度内～随時) ②移行先との調整(今年度～随時) ③利用者のご家族等との調整(今年度内～随時)	→ → →	随時実施																	
	3(1)キ	法人各園の女性寮について、上記ア～カを総動員して支援環境の改善に努める【法人】																			
		①各園との相談・調整(今年度内～随時) ②移行先等との調整(今年度内～随時) ③利用者のご家族等の調整(今年度内～随時)	→ → →	随時実施																	
	3(2)ア	利用者全員のカンファレンスと再アセスメント【改善T、園】																			
		①ストレングスや想い等の共有や生活反映に向けた話合いの実施(今年度～新年度 通年) ②園内カンファレンス及び支援チームカンファレンスの実施(今年度～新年度通年) ③想いや情報、状況の変化に応じたヒアリングシートの更新(今年度～新年度通年)	→ → →	継続実施																	
	3(2)イ	利用者全員の個別支援計画の作成【改善T、園】																			
	3(2)ウ	利用者、ご家族、支給決定自治体への個別支援計画の説明【改善T、園】																			
	3(2)エ	利用者の寮内での生活、日中活動、社会参加の拡大を進める【改善T、園】																			
		①ヒアリングシートを資料とした本人への意向確認の実施(随時) ②目標設定と支援アイデアの検討(随時) ③上記①②を反映した個別支援計画の作成(随時) ④利用者、ご家族等への説明。相談支援事業所や援護地との共有等(随時) ⑤グループ会議での定期評価、本人へのモニタリングの実施(随時) ⑥上記PDCAによる利用者の暮らしの変化を本人、支援者が実感する(随時)	→ → → → → →	随時実施																	
	3(3)ア	外部の専門家やボランティアを活用し、日中活動体制を整備する【改善T、園】																			
		①傾聴や趣味的活動、余暇的活動の取組みを外部から招いて実施する(随時) ②新たな日中活動の場を検討する(随時)	→ →	随時実施																	
	3(3)イ	民間企業等からの受注作業の拡大を図る【改善T、園】																			
		①地域資源を活用した活動の充実(随時) ②地域の関係者、関係機関、団体等とのネットワーク化による利用者の活動拡大(随 時) ③他障害者支援事業所の取り組み事例を参考にした利用者作業の拡大(随時)	→ → →	随時実施																	
	3(3)ウ	園外活動の充実を図り、地域とのつながり、自身の役割を実感できる活動に取り組む【改善T、園】																			
3(3)エ	園内活動であっても地域の方々と協働しながら役割や充実感を得られる取組みを取り入れる 【改善T、園】																				
	①地域資源と連携し、利用者の園外園内の活動を充実(随時) ②利用者自治会等で意向等を確認し、地域資源と連携した活動・イベントの実施(随時)	→ →	随時実施																		
3(3)オ	施設の経年劣化を踏まえ、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】																				

