

障害者支援施設 光風園

1 施設の課題と取組方針

(1) 『心豊かな暮らしづくり』

ア サービスの質の向上

課 題	食事・行事等の満足度の向上
現 状	<p>現状において特に施設入所をされている利用者の楽しみとしては、「食」に関するところが大きく占めているが、食事のメニューや提供方法などの工夫を凝らした食事を提供する機会が少ない。</p> <p>また、行事については、全利用者を対象としているため、高齢者の利用者に合わせた内容となっており、若い利用者が満足出来るものが少ない。また、ニーズに沿った個別での外出支援等も行っているが、対象者が限られており、買い物等を楽しむ機会が少ない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・園内での食事については、現在行っている選択メニュー食の充実と新たにバイキング方式での食事提供について検討する。 ・行事の整理を行い、小さな単位での新たな楽しい事を企画する。 ・外出の機会を増やすことで利用者の選択できる機会を増やしていく。

イ 利用者の暮らしの保障

課 題	人権、意思、プライバシーを尊重した支援
現 状	<p>呼称や言葉遣い、入退室のマナーについて人権研修等を行ってきたが、不適切な対応や個人の意思が十分に尊重されていない画一的な支援が稀に見受けられる。また、現行の夜勤体制では、男性・女性利用者の住み分け上の問題もあるが、同性介護を基本とした体制になっていない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護の意識を高めるとともに利用者の意思を取り入れた支援を行う。 ・業務評価シートを活用し、人権等に対する意識を高めていく。 ・同性介護を基本とした夜間勤務体制にする。

課 題	安心と安全の確保
現 状	<p>事業継続計画は策定しているが、自然災害に対する訓練が十分に実施されていない。また、不審者対策の取組みとして職員を研修に派遣しているが、対応が施設内で周知されておらず、また、訓練も十分に実施していない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・法人が作成する施設の事業継続計画のひな型をもとに、現計画の見直しを行い、定期的に訓練を実施する。 ・不審者対策マニュアルを基に定期的に訓練を実施する。

ウ 福祉ニーズに即したサービス提供

課 題	高齢者支援の充実
現 状	<p>利用者の高齢化が進む中、介護福祉士等の専門的な知識を有した支援員は約 4 割いるが、特養と比べると高齢者介護の経験が少ないために、その専門性が現場において十分に活かされてはいない。また、高齢者介護の設備面が不十分であり、利用者や介護をする職員に負担がかかっている。</p> <p>さらに、認知症を発症する利用者もおられ夜間時の徘徊や機能低下による転倒のリスクが高まっている。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・介護知識と技術の普及と設備の見直しを図る。 ・事故防止のために未然に危険を察知できるように研修を行っていく。 ・施設設備等で十分な支援が提供できない場合には、その方にふさわしい介護保険施設等への移行を検討する。

課 題	地域移行の推進
現 状	<p>近年入所された利用者の中には、グループホームでの生活が可能と思われる方もおられたが、グループホームの空きがないなどの理由により施設に入所されている。また、重度又は高齢利用者を対象としたグループホームなどの地域資源が不足している。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・重度又は高齢利用者のグループホームの利用を検討し、地域移行が出来るように取り組む。 ・相談支援事業所と連携をとり、地域移行を進めていく。

(2) 『活力に満ちた職場づくり』

ア 人材の確保と定着

課 題	職員の確保
現 状	<p>支援員の欠員状態は慢性的にあり、求人広告を出すなど年間を通した取組みを行っているが、求職の問い合わせは少ない。特に夜勤を伴う職種はさらに厳しい状況である。また、利用者が重度化・高齢化している中で、職員への精神的・身体的な負担も大きくなっており、長期間働ける職場とはなっていない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・準職員や非常勤職員の求人の詳細な採用案内を作成する。 ・光風園のイメージや事業を地域に発信する。 ・地域の情報を収集し、職員採用につなげる。 ・多様な事業を運営しているメリットを活かして配置転換を実施し、定年まで勤めることができる職場づくりを行う。

	・年次有給休暇等が取得しやすい職場づくりを行う。
--	--------------------------

イ 人材の育成

課 題	施設として求められている人材づくり
現 状	4月に新規採用職員を対象とした研修を実施しているが、中途採用者に対しての研修は少人数でもあることから実施はされても内容的には不十分である。また、正規職員は、配属部署の核となって他の職員を引っ張っていく存在ではあるが、準職員より経験が浅く、日々の業務に追われ、施設全体的な視野で物事を見る機会が少ない。さらに人材育成を担っているサービス管理責任者が複数の部署を受け持っているため、部署によっては直接に育成する機会が少ない。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・準職員等の研修体系と新規の採用者のカリキュラムを検討する。 ・正規職員は、他部署での体験することで利用者と幅広く接し、支援の実行力を高める。 ・正規職員は、活動・部会等のチーフを担い調整力と監督力を身につける。 ・外部講師（スーパーバイザー）を招いてケース会議などを行い、利用者志向と説明力を養う。

ウ 職場環境の改善

課 題	職場の安全衛生に関する意識の向上
現 状	平成29年度に実施したストレスチェックのリスク値は他の施設より低いものの全国の平均と比較すると1%上回っている。また、腰痛予防ベルトの支給を行っているが、腰痛をかかえている職員が多い。また、利用者の重度化・高齢化する中で精神的な負担も大きくなっている。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・労災事故防止のために、安全衛生委員会を中心に職場環境や業務の問題点を検証し、4S活動等の改善に取り組む。 ・電動ベッド、介護ロボットなどの介護機器を計画的に導入する。 ・腰痛対策の研修に参加し、他の職員に伝達する。 ・臨床心理士による相談日を毎月設定し、メンタルヘルスケアに取り組む。

エ 業務の改善

課 題	効率的かつ実態に合わせた業務・体制等の見直し
現 状	利用者ごとに1名の担当制としていることから、支援の継続や家族等との連携が不十分であり、さらに、利用者の高齢化に伴う夜間帯での転倒リスクに対して、現行の夜勤体制では十分な対応ができていないなど、現行の業務

	マニュアルが実態と合っていないので見直しが必要である。また、非常勤職員（支援員）の業務が配属された部署により違いがある。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・家族等との信頼関係をより深め安心感を持ってもらうために、複数での担当制とする。 ・夜間体制を実態に合わせるために、勤務時間や勤務形態の見直しを行い、併せて効果的な職員配置にする。 ・勤務体制と業務マニュアルの見直しを行う。 ・非常勤職員（支援員）の業務の整理を行う。

(3) 『快適な住まいづくり』

ア 計画的な施設・居住環境の整備

課 題	施設入所の住環境の改善
現 状	<p>簡易な間仕切りで仕切られた1人当たり6.6㎡の2人部屋が14室もあり、特に高齢者を対象としたはつらつ棟に集中している。さらに、車椅子利用者が増えたことにより、はつらつ棟の食堂が手狭になってきている。</p> <p>はまなす棟においては、男女の生活空間が同じ棟にあるために、男女を棟のほぼ中央で仕切っているが、浴室やホールが一箇所しかないために利用者の生活や支援に支障をきたしている。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・個室化に向けて計画的に入所定数を減らす。 ・はまなす棟の住環境の改善について、事務局と検討を行う。

課 題	グループホームの住環境の改善
現 状	<p>5棟のうち3棟が築50年、また、1棟が築43年を経過しており老朽化が著しい。さらに、家屋の造りが古いため、段差が多く高齢の利用者の生活に支障があり、また、個人のプライバシーが十分に確保されていない。</p>
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢の利用者や重度の利用者が生活できるグループホームを検討する。 ・グループホームの増床も含めた検討を行う。

(4) 『安定的な経営の基盤づくり』

ア 収支の安定化

課 題	通所事業の効率的な運営
現 状	<p>就労継続支援B型の利用者の7割近くが50歳を越えており、年度の中途に生活介護へ移行される利用者もあり、また、圏域に同種事業が多く(22か所)、新規利用も厳しい状況にあることから、事業の存続は厳しい。</p> <p>通所事業は、施設外に定員15名の就労継続支援B型、同一の敷地内に比較的若い利用者を対象とした生活介護及び高齢の利用者を対象とした生活介護</p>

	を実施しているが、事業ごとに送迎を行っているために、公用車の保有数や同じ地域の送迎を行うなど効率的ではない。
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> 平成 31 年度に就労継続支援 B 型事業所の存廃を検討する。 送迎の見直しを行い、効率的な職員の配置を図る。

2 中期経営計画数値目標

(1) 利用率

事業名	定員	H28 実績	H29 見込	H30 目標	H31 目標	H32 目標
施設入所支援	80 名	97.2%	97.0%	97.5%	—	—
	75 名	—	—	—	98.0%	98.0%
生活介護	95 名	97.2%	98.0%	98.5%	98.5%	—
	100 名	—	—	—	—	98.0%
就労継続支援 B 型	15 名	90.5%	91.0%	91.0%	91.0%	—
共同生活援助	22 名	96.7%	95.0%	96.0%	96.0%	96.0%
短期入所	6 名	37.3%	40.0%	25.0%	25.0%	—
	4 名	—	—	—	—	40.0%

※定員は、計画の予定値であり、今後変更も有り得る。

(2) 固定資産購入計画

(単位：千円)

固定資産名称	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
電動ベッド (更新)	948	948	948
エレベーター更新 (更新)	4,741		
非常放送設備更新 (更新)	4,644		
業務用乾燥機 (更新)	1,116		
台下滅菌庫 (新規)	337		
カラープリンター (更新)	260		
食器戸棚 (更新)		778	
パススルー冷蔵庫 (更新)		702	
GH きずな 防壁設置 (新規)			1,000

(3) 修繕計画 (10 万以上～ 大規模修繕を除く)

(単位：千円)

工事名称	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
小破修繕 (1 件 10 万円未満合算額)	5,046	6,100	6,212
はまなす棟整地	216		
はまなす棟間仕切り	378		

はつらつ棟女性トイレ手すり設置	486		
玄関ポーチ補修			1,958