

令和 5 年 3 月 31 日現在

## 1 施設名称

障害者支援施設 光風園  
(開設 昭和 44 年 4 月 1 日)

## 2 所在地

出雲市湖陵町大池 240 番地 1

## 3 事業計画の達成状況

## (1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

## ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実 施 策	効果的な職員募集による職員確保と定着
取組の方向性 ①	職員募集要項には労働条件などの優位性を積極的に盛り込み、関係各所へ幅広く周知する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広報誌等の採用情報に準職員の賃金体系や実務者研修の資格取得支援、正規職員への登用など準職員の優位性を積極的に盛り込む。</li> <li>・ トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校や関係性のある団体などを個別に訪問し、ポスターの掲示やチラシの設置依頼を継続的に行う。また、先方のイベントなどへの参加・協力を積極的に行い、協力関係を維持する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 季刊である広報誌に採用情報をタイムリーに掲載する機会は得られなかったが、エリア限定の新聞広告への掲載を検討したが、職員が充足したため実施しなかった。</li> <li>・ 職員が充足したため個別訪問は実施できなかったが、関係性のある団体については実習の受入やイベント準備の会合参加などにより関係性の維持に努めた。</li> </ul>
取組の方向性 ②	実習生に対して、ボランティア依頼などにより関係性の継続を図ることで、将来的な職員確保に繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習の受入件数を増やすため、依頼先のニーズを把握して実習内容や受入枠の見直しを行う。</li> <li>・ 実習終了者との関係を維持するため、年間を通じてボランティア依頼や広報物の送付を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の影響により実習依頼件数は減ったが、トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校から、3 名の実習生を受け入れた。</li> <li>・ 広報誌配布などにより実習終了者との関係を維持することで、学生 3 名の職場見学に繋がった。</li> </ul>

取組の方向性③	非正規職員については、多様な働き方を推進することにより、人材確保と定着に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面談等を通して、非正規職員に勤務形態等の希望の聞き取りを行う。</li> <li>・ 非常勤職員の内、常勤での勤務を希望する者については、希望者をリスト化した上で、計画的に準職員への移行を勧める。</li> <li>・ 支援技術や就労意欲の向上を図るため、非正規職員を研修や会議等へ積極的に派遣する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非正規職員と積極的に面談し、雇用形態や勤務時間数の調整を行うことで離職の予防に努めた。</li> <li>・ 令和4年度は非常勤職員から準職員への移行実績は無かったが、将来的な希望等を把握し、リスト化した。</li> <li>・ 非正規職員の研修参加率は向上したが、グループホームの世話人や夜間支援員の参加は低調であり、次年度に向けて課題が残った。</li> </ul>

実施施策	魅力ある施設づくりと情報発信の強化
取組の方向性①	ホームページに「働く人の声」を掲載し、職場の雰囲気などを積極的に届けていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職務内容や雰囲気などを広く伝えるため、ホームページ及び事業団公式インスタグラムに「働く人の声」を定期的に掲載する。</li> <li>・ 効果的な情報発信に繋げるため、広報の発送先について検証を行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページ及び事業団公式インスタグラムに定期的に園内情報を掲載したが、ホームページの存在を知らない関係者の方も多いため今後は広報誌等でホームページの紹介も併せて行う。</li> <li>・ 広報の発送先について検討し、一部修正を行った。</li> </ul>
取組の方向性②	強度行動障がい（児）者特別支援体制整備事業を光風園のフラッグシップと位置付けて事業強化し、内外への更なる周知を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別支援の手法を高いレベルで共有するため、園内部署単位での研修や取組を実施する。</li> <li>・ 事業の認知度と実効性を高めるため、職員派遣による現地指導及びWebを活用したオンライン指導を含めた研修の拡大を進める。</li> <li>・ 更なる周知を図るため、ホームページに事業内容や活動実績を掲載する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全園的な研修だけでなく、部署ごとに必要なレベルでの研修も開催し、支援手法を共有した。</li> <li>・ 職員派遣については新型コロナウイルス感染症の影響により限定的なものとなったが、オンラインが一般化したことにより、研修の参加者数は大きく増加した。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページに事業内容を掲載・更新して周知を図った。問い合わせ件数の増加や医療機関等からの認知度向上が顕著に認められる。</li> </ul>
取組の方向性③		地域イベントへの積極的参加や研修などへの講師派遣を推進し、地域福祉の中で先進・主導的役割を担う。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急短期入所の受入を行ったり、障がいの特性に起因して生じた緊急の事態等に必要なサービスのコーディネートや相談を行ったりすることで、ささえ愛サポート（出雲市地域生活支援拠点等整備事業）に協力するとともに、次年度以降の新たな協力体制について検討する。</li> <li>公民館等と積極的に連携し、福祉研修会等のイベントを実施したいが、コロナ禍のため、オンラインによる福祉研修動画の配信等の代替策を公民館等と模索する。</li> <li>施設の認知度を高めるため、感染症対策が可能な地域行事（クリーン作戦、地域の祭りの開催準備等）へは積極的に参加する。</li> </ul>
評価		<ul style="list-style-type: none"> <li>ささえ愛サポートからの短期入所者を継続的に受け入れているほか、利用希望者には随時施設見学を実施した。また、出雲市障がい者施策推進協議会に多職種の職員を派遣し、事業の推進に参画した。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により公民館等との連携を行うことは出来なかった。Web研修なども検討したが、会場や機材準備等の課題を解消できなかった。</li> <li>地域の除草作業や海岸清掃など、協力可能なイベントに職員が参加した。利用者については感染症予防の観点から参加を見合わせた。</li> </ul>

#### イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	安心して働ける職場環境づくり
取組の方向性①	新規採用者に対する OJT や研修実施方法をマニュアル化し、確実に実効性のある体制に整える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用の正規職員に対しては、着任時に新任者研修を行うとともに、法人の職場内 OJT を実施する。</li> <li>正規職員の制度を参考に、新規採用の準職員及び非常勤職員を対象とした OJT の試行によりマニュアル化を進める。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>着任時には法令や障がい者支援についての理解を深めてもらうため、2 日間に渡る研修を実施した。</li> <li>非正規の新規職員については、指導担当者による光風園版 OJT を実施し、不安の解消・離職防止に努めた。</li> </ul>
取組の方向性②	個別支援手順書を作成し、支援の「見える化」を図る。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉見聞録を活用して支援手順書が作成できるよう、三風園で検討し様式の統一を図る。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉見聞録を活用した手順書作成については、三風園での検討を予定していたが新型コロナウイルス感染症の影響により未実施となったため、光風園独自に手順書の雛形を作成し、次年度以降の検討材料とする。</li> </ul>
取組の方向性③	研修や資格取得情報の発信を増やし、個々の職員のスキルアップや取組を後押しする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員のスキル向上やキャリアアップの取組を支援するため、福祉見聞録やデスクネッツを利用した研修情報等の情報発信を継続して行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉見聞録やデスクネッツを利用した研修情報等の情報発信を行い、外部研修への参加や資格取得の推進を行った。</li> </ul>

実 施 策	チーム力の向上と中堅職員のスキルアップ
取組の方向性①	チーム目標を定め、チームケアを学び実践する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度当初に各部署のチーム目標を定め、目標達成に向けた取組を行う。</li> <li>各ユニットや部署で目標達成に向けた勉強会や意見交換の場を設ける。</li> <li>各部署の取組結果について、年度末のサービス向上委員会で評価を行い、次年度の取組に繋げる。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム目標について、チーフ会議内で互いの進捗状況を報告しながら、各部署とも目標を達成した。</li> <li>各部署とも目標達成に向けて独自の取組を行ったが、勉強会の実施は一部の部署に留まった。</li> <li>評価を行った結果、チーム力の向上が見られた他、次年度の課題を抽出することが出来た。</li> </ul>
取組の方向性②	人材育成室を活用した、施設単位での研修を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>効果的な研修の実施に繋げるため、人材育成室と連携しながら、研修内容の見直しや外部講師の利用等の検討を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい専門研修の内容などについて、人材育成室と見直しを検討した。外部講師の利用等については新型コロナウイルス感染症の影響もあり、連携した取組は出来なかった。</li> </ul>
取組の方向性③	先進施設の視察や外部研修の参加を増やし、復命研修を定期的に開催する。

行 動 計 画	・ 先進施設の情報収集や外部オンライン研修への参加を増やし、小規模で短時間の復命研修を会議やミーティングに併せて開催する。
評 価	・ 先進施設の情報収集は困難であったが、オンライン研修については機会も多く参加を増やすことが出来た。復命については、ミーティングでの報告などに留まった。
取組の方向性④	中堅・主任職員を対象としたOJTを実施し、上位者のサポートのもと、より高度な業務への参画を進める。
行 動 計 画	・ チームリーダーとしての役割や多職種との連携に関する理解を深めるため、サービス管理責任者のサポートのもと、主任級の職員が個別支援計画書原案作成に携わる。
評 価	・ 主任級の職員に対して、サービス管理責任者の個別サポートにより個別支援計画作成における考え方や手順などの伝達を行った。個々の取組には温度差も感じられたが、多職種連携等に理解を深めることが出来た。

## ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実 施 策	理念の浸透と実践
取組の方向性①	理念の浸透を図り、園全体が一丸となり迷いなく支援を実践できる環境を構築する。
行 動 計 画	・ 令和2年度末に作成した理念「十人十色、あなた色の花を咲かせましょう～希望の光とやさしい風のなかで～」を浸透させるため、理念浸透研修を年2回開催する。
評 価	・ 理念浸透研修については新型コロナウイルス感染症のクラスターの影響により一度の開催に留まったが、研修前後にチーフ会議などで浸透の検討を重ね、新たな取組として互いの言動を称賛するグッジョブシートを導入し、職場風土改善に資することが出来た。
取組の方向性②	理念の浸透度や職場風土の改善について定期的な検証を行い、継続的に取組の改善を図る。また、理念浸透研修を年度ごとに計画・実施する。
行 動 計 画	・ 職員への浸透度を測るため、年2回アンケートを実施し、結果をサービス向上委員会で検証する。 ・ 上記の検証結果を理念浸透研修の内容に反映させる。
評 価	・ アンケートにより、理念の浸透度は微増との結果が得られた。文言としての認知度は高まったが、個々での具体的取組に至るケースは少数と言える。グッジョブシートを発展的に継続することで、今後具体的な取組を増やしていく。 ・ 研修時にグループワークを行い、グッジョブシートの活用を推進することは出来たが、具体的取組までは至っていないため継続して取

	り組む。
--	------

実 施 策	コミュニケーションの活性化
取組の方向性①	他部署との業務交流として、研修・会議や体験交流を計画的に行い、コミュニケーションの活性化を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>他部署との円滑な業務協力や交流に繋げるため、正規職員が年1回他部署の研修・会議へ参加する。</li> <li>部署を超えた交流行事(研修やイベント)を、部署ごとに年1回実施する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響もあり具体的な業務協力が必要なケースを除き、他部署との交流を進めることは出来なかったが、その場調理などの厨房との交流行事を開催した。</li> </ul>
取組の方向性②	チーフ会議を実施し各部署の抱える課題や取組を知る機会とする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>隔月でチーフ会議を行い、各部署の目標や取組について情報交換の場とする。併せて部署を超えての協働について検討を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画的にチーフ会議を行うことで、各部署の状況や目標進捗について相互理解を深めることが出来た。また、園全体の課題改善について検討し、一部改善に繋がった。</li> </ul>
取組の方向性③	サービス向上委員会において、課題の解消に留まらない支援の向上に特化した提案・検討の機会を設ける。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部会や委員会から意見等を収集し、サービス向上委員会で検討を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーフ会議からの提言などを含めた支援向上の検討を行い、ミニ研修の実施や福祉見聞録・デスクネットの活用など、対応可能な取組を推進した。</li> </ul>

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実 施 策	業務改善による時間外労働の削減
取組の方向性①	時間外労働の内容・頻度を可視化し、業務の見直しを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署において業務内容の整理を行い、業務の中に記録の時間を設けるとともに、光風園の業務マニュアルに記録の時間を明記する。</li> <li>職員会議を通じて、引き続き時間外労働を極力「しない・させない」ことを周知する。</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期の欠員があった部署以外では、業務整理を行った結果、概ね時間外労働を削減することが出来た。</li> <li>・ ワークライフバランスの推進を進めるため、時間外労働の削減について管理職から随時発信を行った。</li> </ul>
取組の方向性②	人材育成室と連携し、三風園でケース記録マニュアルや支援マニュアルを整備して効率化を図るとともに、対象業務を勤務時間内に確保できる体制を構築する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成室と連携し、三風園サービス管理責任者部会及びチーフ部会で福祉見聞録を活用した記録・支援について業務省力化の検討を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の影響により三風園での検討機会を持つことは出来なかったが、光風園版個別支援手順書の作成を行っており、次年度には活用や共有を検討していく。</li> </ul>

実 施 策	職員の心身の健康管理の推進
取組の方向性①	有給休暇の取得やメンタルヘルスの向上について、広く職員から意見・要望を募り、心身の健康により効果が得られるよう改善する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有給休暇取得やカウンセリングの実施方法について、職員へのアンケートを行い、実現可能な意見・要望については検討の上、実施する。</li> <li>・ 職員更衣室で不足しているロッカーの購入及び十分な確保が出来ていない休憩室についての整備を検討する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 有給休暇取得やカウンセリングの実施方法については、随時職員からの要望を聞き取り、対応可能な改善を行った。</li> <li>・ 職員更衣室の拡張及び必要なロッカー数の確保を行った。今後は休憩室としての機能を追加整備していく。</li> </ul>
取組の方向性②	管理職や上長による面談を定期的実施し、職務上の悩みなどを早期に察知して解決を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の心身の状態を把握するため、管理職・上長による面談を年 3 回実施する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職による職員への定期面談を実施したほか、健康面等への不安を抱えた職員に対しては、別途継続的な面談を実施して状態把握に努めた。</li> </ul>
取組の方向性③	三風園で支援員部会を開催し、効率的な業務改善に加え、相互の悩みや不安を伝える情報交換の場とする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援員部会では共通の課題に対して意見交換を行い、悩みや不安を解消する。</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により支援員部会は未実施となったが、部会の性質上、次年度は集合開催を検討することとする。</li> </ul>
-----	---

(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実 施 策	自己決定支援の充実
取組の方向性①	権利擁護の意識を更に高めるため、研修や意思決定支援会議の推進を行い、「普通で快適」な暮らしを保障する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>意思決定支援について、年2回の研修を実施する。</li> <li>個別支援会議に併せて意思決定支援会議を行い、決定事項を個別支援計画に反映させる。</li> <li>障がい専門研修は人材育成室と協力し、個別支援計画書と連動して自己決定や障がい特性に配慮した支援を実践できる内容とする。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により研修は年1回に留まった。</li> <li>個別支援会議上で意思決定を念頭に置いた検討を多職種で行い、特に外出支援等において利用者の意思を前面に据えた支援目標が多数立案された。</li> <li>個別支援計画書を障がい専門研修の基礎資料として、研修内容を次期計画作成に反映した。</li> </ul>
取組の方向性②	サービス向上委員会を活性化させ、委員メンバーが中心となって、テーマを決め、棟会議や朝会の場でミニ研修を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス向上委員会でミニ研修のテーマや実施方法を検討し、ミニ研修を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミニ研修を4回開催したほか、都度アンケートを実施して開催方法や内容を検討し、改善に繋げた。</li> </ul>
取組の方向性③	各生活場面、障がい種別に適正な意思決定がなされているか検証する場面（勉強会）を設ける。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員各々が自分自身の支援を振り返る機会とするため、サービス管理責任者部会やチーフ部会で事例の検討等を行い、検討内容をミニ研修等で伝える。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により各部会が未実施であり、ミニ研修による資料配布に留まった。</li> </ul>

実 施 策	職員の専門性の向上
取組の方向性①	幅広い年齢層と障がいの多様化に対応すべく、知的障がいの特性の理解などを短時間のスポット研修等により実践していく。加えて、外部研修



	やオンライン研修に積極的に参加し、復命園内研修により先進の支援技術を取り入れる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障害（児）者特別支援体制整備事業アドバイザー及び各部署チーフによるスポット研修を実施する。</li> <li>障がい種別ごとの研修に参加し、部署ごとに短時間の復命研修を実施する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度行動障害（児）者特別支援体制整備事業アドバイザーを園での研修講師としても活用し、支援技術の向上を図った。また、アドバイザー配置の優位性について職員間で認識を深めた。</li> <li>障がい種別の研修についてはミニ研修で代替開催としたが、外部研修への参加が少なく、復命研修の開催もあまりできなかった。</li> </ul>
取組の方向性②	活用できる ICT を積極的に導入する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の生活にあわせた支援の実施に繋げるため、眠り SCAN のデータ分析と検証を行う。</li> <li>サービス向上委員会で ICT の情報収集を行い、将来的な導入品目等の検討を行う。</li> <li>インターネットを活用した支援を行うため、タブレット端末機器を導入する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>眠り SCAN のデータにより覚醒状態や発作の傾向などを掴むことは出来たが、対象データが少ないため詳細な分析には至っていない。</li> <li>サービス向上委員会で ICT の情報収集を行い、支援ツールアプリの導入を検討し試行を開始した。次年度以降本導入等について検討を継続する。</li> <li>タブレット機器を導入し、記録入力や資料映像の活用を行った。今後は利用者の買物など自己決定支援ツールとしての活用を進める。</li> </ul>
取組の方向性③	障害者総合支援法や介護保険制度を理解し、長い施設生活を見据えた環境の整備や計画についての研修・勉強会を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期的視点をもった利用者の生活環境の整備や将来望まれる居場所について理解を深めるため、福祉制度についての研修・勉強会を実施する。</li> <li>三風園を初めとした法人内の他施設と連携した研修・勉強会の実施について検討する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険施設に移行する利用者が増えてきており、研修・勉強会のニーズが高まっているが、今年度は書面による研修に留まった。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により、法人内での連携した研修は見送った。</li> </ul>

取組の方向性④	法人の開催する介護福祉士実務者研修への参加や福祉資格取得情報の発信を強化し、資格の取得率を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の開催する資格研修へ積極的に職員を派遣する。</li> <li>福祉資格に関する情報を福祉見聞録やデスクネットで発信するほか、資格の取得要件を満たす職員に対して働きかけを行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の開催する実務者研修に2名の準職員が参加した。</li> <li>福祉資格等の情報周知に努め、介護支援専門員・サービス管理責任者の更新研修に各2名派遣した。</li> </ul>

イ 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

実施施策	グループホーム及び施設入所の居住環境改善
取組の方向性①	グループホームの建設計画を進め、中長期的な利用者ニーズに応えられる体制に整える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>新グループホーム検討委員会で、将来的に求められるニーズ・職員配置等について検討する。</li> <li>類型の異なる日中支援型についても引き続き調査を行い、将来的な類型変更に対応できる体制についても検討する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度の開所に向け、サービス提供体制の具体案を検討した。</li> <li>類型については従来型と決定したため、検討は終了した。</li> </ul>
取組の方向性②	令和5年度中の建替を目指し、新グループホーム検討委員会により、職員に建設の趣旨・方向性を示しながら、全職員で詳細な内容を決定する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和2年度に立ち上げた新グループホーム検討委員会を継続し、建設の趣旨・方向性を職員に示しながら支援体制等を決定する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度の開所に向け、サービス提供体制の具体案を検討した。</li> </ul>
取組の方向性③	施設内居室の個室化については、将来的な定員も視野に入れ具体的な増改築等の必要性を検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所施設内の個室化については、現在の定員や設備では完全個室化が難しいため、定員変更や増改築も含めた検討を継続して行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>個室化の検討を継続したが、入所希望者は絶えず即時の完全個室化は困難であるとの結論に至ったが、2人部屋に受入可能な待機者は見当たらないため、引き続き個室化への具体的な対応を検討していく。</li> </ul>

実施施策	食事・行事等の満足度の向上
取組の方向性①	満足度向上の取組を更に進めるため、より細分化した単位で個々のニーズに合わせた食事・行事の提供を行う。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食事や行事については、満足度だけでなく、感染症予防の観点からも細分化や取組方法の再検討が必要であるため、保健給食部会やサービス向上委員会で支援内容の検討を行う。</li> <li>・ 保健給食部会で利用者の年齢層ごとに食事内容の見直しを検討する。</li> <li>・ 情報共有を図るため、三風園で情報交換の機会を設ける。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新型コロナウイルス感染症の影響により大規模な食事会や行事の開催は困難であったが、小規模での細分化したイベントを多数企画・実施した。</li> <li>・ 活動量の多い通所部の利用者に対し、主食を増量して提供した。副食内容についても検討しているが、利用者個々の嗜好に対応するのは難しいため自己負担での追加購入等も必要である。</li> </ul>
取組の方向性②	ガイドボランティアの運用方法を再検討し、外出の内容により職員が付き添う機会を増やす。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ガイドボランティアの運用は中断し、必要な外出支援については職員が対応できる体制を整える。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要な外出支援については職員が対応した。今後外出ニーズの高まりが予測されるため、移動支援業者の利用やご家族への協力依頼による外出支援対応を整備していく。</li> </ul>

## ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実 施 策	緊急短期利用の受け入れ態勢構築
取組の方向性①	出雲市地域生活支援拠点整備事業と連携し、地域福祉に貢献する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ささえ愛サポート（出雲市地域生活支援拠点等整備事業）と連携し、緊急短期利用前の利用者情報の共有や利用者との顔合わせ、体験の機会の提供など緊急短期利用の受入に向けた準備を行う。</li> <li>・ 相談支援において緊急時の支援が見込めない世帯を事前に把握・登録した上で、連絡体制を確保し、障がいの特性に起因した緊急の事態等が生じた場合には必要なサービスのコーディネートや相談その他必要な支援を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 登録希望者に対して施設見学や体験利用の機会を提供した。現在 1名の登録者が定期的に短期入所の利用をされている。</li> <li>・ 相談支援において緊急時の支援が見込めない世帯を事前に把握し、施設見学や通所生活介護の利用などに繋げることができた。</li> </ul>
取組の方向性②	緊急短期入所の受入体制を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 緊急短期事前登録情報を各部署で共有し、入所調整委員会を中心に、</li> </ul>

	<p>受入の事前準備や対応の検討を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>受入基準について単に線引きではなく、「どのように対応（準備）すれば受入が可能か」との立場で検討し、決定する。</li> <li>夜間支援の支援技術向上に繋げるため、研修や会議の開催方法について検討・試行する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度については緊急の短期入所利用者はなかったが、入所調整委員会で見学者の情報などを共有した。</li> <li>ささえ愛サポートにより、突発的な利用希望者は減っているものの、緊急時のセーフティネットとして夜間支援体制を継続して整備した。</li> <li>夜間支援員に対する研修参加機会を複数回設けることで支援技術の向上を図ったが、研修参加率など課題が多いため、検討・試行を継続する。</li> </ul>

実施施策	通所部の体制見直しと機能強化
取組の方向性①	現在の通所3グループを一体的に支援できる職員体制に整えることで効率性を上げ、余力をもって個別の利用者ニーズに対応する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>送迎や基本的支援等の統一方法について検討・試行を行う。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>送迎については効率性を上げるため、逐次微調整行い改善を進めた。</li> <li>基本的支援については部署間の交流・協力を重ねることで概ね共有することができた。</li> </ul>
取組の方向性②	作業・休憩スペースについては、物理的な限界を迎えているため、入所の生活介護の活動室を対象ユニットの近くに増築・整備を早急に進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>はまなす棟周辺に仮設の活動室を建設して一時的に対応しているが、会議室奥の土地を活用した新築の是非について検討を継続する。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状の定員には十分に対応が可能となったが、今後も通所部への新規利用希望は増すことが予想されるため、会議室奥の土地活用も含め、活動スペースの拡張を検討していく。</li> </ul>
取組の方向性③	担当の枠を超え、職員の交流を活性化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所3部署の一体化に伴い、基本的支援方法を共有するため、各部署職員相互に体験・交流の機会を設ける。</li> <li>通所部とグループホームの相互協力を推進するため、グループホームも交えて、四半期ごとに通所連絡会議を開催する。</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的支援については部署間の交流・協力を重ねることで概ね共有することができた。</li> <li>通所部とグループホームの相互協力については、頻回かつ適時必要であるため、会議参加に留まらず日々のミーティングに同席することで協力体制を強化した。</li> </ul>
-----	---

### (3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

#### ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実 施 策	利用率の維持向上
取組の方向性①	半期ごとの経営分析を実施し、利用率の変動や収支上の課題等を分析し、その対策を講じる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の健康を維持し、入院日数を減らすためには、多職種での連携が必要となることから、看護師や管理栄養士が各部署支援会議に参加する。</li> <li>早期退院に向け、入院期間中は医療機関と綿密な情報交換を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>多職種連携により日々利用者の健康維持に努めたほか、疾病や身体機能の低下などに応じて病院や介護保険施設への適切な移行を進めた。</li> <li>病院と連携し、入院中の一時外泊等を行うなどして早期の退院に努めたが、特に精神科への入院は服薬調整により長期となりがちであり、短縮効果を十分に得ることが出来なかった、</li> </ul>
取組の方向性②	入所利用待機者名簿の登録順に定期的な施設入所意向調査を行い、退所が生じた場合は速やかな入所につなげる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に待機者に施設入所意向調査を行う。</li> <li>相談支援専門員との連携を密にし、地域ニーズを把握する。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響もあり定期的な意向調査は出来なかったが、相談員等への電話による調査を継続して行っている。令和4年度は多数の退所があり、新規入所者の受入が頻回であったため想定外の期間を要したが、年度末には満床が確保された。</li> <li>相談支援専門員との連携を密にし、地域ニーズの把握に努めた。入所への潜在的なニーズは認められるが、入所には個室の環境や特別支援体制が必須と思われるケースが多数を占める。</li> </ul>
取組の方向性③	実施施策「通所部の体制見直しと機能強化」を通じてサービス向上に繋げ、通所利用者には選ばれる生活介護サービスを提供する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域ニーズに応えるため、通所生活介護の定員変更について検討する。</li> <li>利用者にとって利用日の選択肢を増やすため、通所生活介護におい</li> </ul>

		て可能な範囲内で土曜日及び祝日に営業をする。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所生活介護へのニーズは年々増しているが、令和4年度は通所から入所への移行が複数あり、定員変更を検討するまでには至らなかった。しかし今後も通所部への利用は増加が見込まれるため、定員についての検討は継続する。</li> <li>通所部ほかほかは第1、3土曜日営業を継続的に行っている。その他の部署についても可能な範囲で土曜日及び祝日の営業を行うことで、利用者の選択肢を増やすことができた。</li> </ul>
取組の方向性④		短期入所について、定期利用者に加え新規の利用者を積極的に確保する。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各相談支援事業所への働きかけや短期入所の情報発信については、継続して行う。</li> <li>地域生活支援拠点等施設として、緊急短期入所の受入体制を整え、利用者の受入を可能な限り行う。</li> </ul>
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ささえ愛サポート事業により各相談支援事業所との連携を深め、光風園の短期入所事業について情報発信を継続した。</li> <li>ささえ愛サポート事業により各相談支援事業所との連携を深め、新規利用者の確保に努めた。</li> </ul>
取組の方向性⑤		グループホームについては圏域のニーズを把握し、計画的な受入を行う。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度の新築に向けて、暮らしやすい生活環境の構築及び最適な職員配置について検討する。</li> <li>重度・高齢の障がい者への支援方法に関する知識を深め、支援の質を向上させるために、施設内研修を実施する。</li> </ul>
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新グループホームの設計が確定したため、設備に対応した支援体制及び職員配置を検討している。引き続き令和5年度中の開所に向け、詳細な検討を進める。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により書面での研修が主体であったが、権利擁護や介護、障がい特性などの研修を行い、支援の質の向上を図った。</li> </ul>

実 施 策	経費の抑制
取組の方向性①	計画的な必要物品の更新となるよう予算配分ルールを定めることで通常時から経費の抑制に努め、突発的な支出が起こっても急激な収支の悪化が生じないような予算編成を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署の消耗品等については、更新や新規購入の必要性を精査し、各部署の予算に一定の上限を設ける。</li> <li>備品等について、各部署で必要以上に備蓄しないよう働きかけを継</li> </ul>

		続するとともに、より効果的な管理方法について検討を行う。
評	価	・ 予算配分のルール化が浸透し、真に必要な物品の精査が各部署単位で出来るようになったことで、支出の抑制に繋がった。
取組の方向性②		建築基準法に基づく定期検査や自己点検において報告された劣化及び欠陥について、大規模修繕計画と照合しながら計画的に修繕を実施する。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期点検で「経過観察を要する。」と指摘があった部分を中心に、修繕の必要性を検討し、その中で優先順位をつける。</li> <li>・ 設備において、1 か所の欠陥が見られた場合には、同時期設置の設備においても同様の状況が予測されるため、早期に業者による点検を実施する。</li> </ul>
評	価	・ 計画したものについては順次修繕を実施したこともあり、定期検査の実施年度であったが、特筆すべき劣化等の指摘事項はなかった。

## イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実 施 策	施設の大規模修繕（維持管理）	
取組の方向性①	令和4年度に計画している個別空調化工事が喫緊の課題であり、改めて実施の規模、方法、仕様等を最適なものとするよう事前の調査を行う。	
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理・はばたき棟の個別空調化工事実績の経験をはつらつ・はまなす棟工事の円滑な施工に活かす。</li> </ul>
評	価	・ 前年度の空調改修工事を担当した施工業者が引き続いて担当であり、光風園からの要望に対して細やかな配慮のもと、滞りなく完了し、利用者の居住環境が大幅に改善した。
取組の方向性②	大規模修繕計画の法定点検及び自主点検結果に基づき劣化状況を把握する。	
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自主点検を定期的に行い、建物の劣化状況を把握するとともに、必要に応じて専門業者に点検・修繕を依頼する。</li> <li>・ 設備・備品の耐用年数や部品の供給状況、費用等を勘案し、適正な更新・修繕を行う。</li> </ul>
評	価	・ 引き続き自主点検を行い、劣化状況の把握に努め、早期に修繕が必要な個所は次年度の当初予算に計上した。

実 施 策	BCMに基づく計画的な教育・訓練	
取組の方向性①	BCMの教育・訓練を計画どおり行い、挙げられる課題を整理し、実効性のあるBCPに見直しを行う。	
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ BCMに基づく教育・訓練を年2回実施する。</li> <li>・ 教育・訓練の結果を検証し、BCPの見直しを行う。</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度当初の採用・異動者に対して教育研修を実施した。また、中国・四国ブロック災害支援セミナーに参加し、事業継続計画（BCP）策定に加えて、訓練の実施方法や地域住民との連携について学びを深め、BCPの見直しを行った。</li> </ul>
取組の方向性②	必要物品について計画的な整備ができるよう更新計画を作成し、各年度の予算編成のベースとする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常災害対策に必要な物品のサンプルやデモ機を積極的に活用し、効果的に備品整備を行う。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>園内で新型コロナウイルス感染症が発生したが、BCPに基づいて用意した必要物品で賄うことができた。一方、自然災害に対しての整備については十分でないため、今後も効果的な備品整備に努める必要がある。</li> </ul>

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実 施 策	施設間の連携強化
取組の方向性①	特に経営に直結する報酬請求業務や予算編成事務をテーマに「総務担当者障がい部会」を開催する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き総務担当者障がい部会での同職種間の意見交換を通じ、個々のスキルアップに繋げながら、施設間の連携を深める。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>企画した部会が新型コロナウイルス感染症の流行時期と重なり、集合形式での開催はできなかったが、個別での情報交換等を密に行うことで連携を深めた。</li> </ul>
取組の方向性②	支援の在り方について三風園で「サービス管理責任者部会」、「チーフ部会」及び「支援員部会」を開催する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの施設での支援の在り方を学び、自施設への取組に繋げ、サービスの質の向上を図るために、各部会を年2回程度開催する。</li> <li>サービス管理責任者部会で人材育成室の協力を得ながら個別支援計画作成上の課題や捉え方、目標設定等について情報交換し、計画・支援内容の向上を図る。</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症の影響により支援員部会は未実施となったが、部会の性質上、次年度は集合開催を検討する。</li> <li>新型コロナウイルス感染症の影響によりサービス管理責任者部会は未実施だが、部会の内容については三風園にて検討済みであり、令和5年度には開催を予定する。</li> </ul>
実 施 策	委員会・部会（以下、委員会等という。）組織の見直し



取組の方向性①	委員会等ごとに年間目標を設定し、取組を明確化する。		
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会等の課題を確実に解決に繋げ、また年度当初から早期に取組を開始できるよう、前年度から引き継いだ課題に対する目標を設定する。</li> </ul>		
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>前年度の課題を引き継ぎ、年度当初には目標・計画を明確化して取組を進めた。また、定期的に進捗状況を確認することで、概ね計画を実行できた。</li> </ul>		
取組の方向性②	年度末には総括を行い、次年度の委員・部会員の交代時に円滑な引継が実施できる体制をつくる。		
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度末に取組結果を総括して、次年度に引継ぐべき課題を行動計画として福祉見聞録の議事録に明記し、周知する。</li> </ul>		
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度末には各委員会等で振り返りを行った上、サービス向上委員会にて総括し、令和5年度の体制を整えた。</li> </ul>		
取組の方向性③	管理職の出席を要しない委員会等に係長級を配置することで、その進捗状況を管理監督し、運営の主役は主任級の職員が担う体制により内部統制力の強化を図る。		
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会の適正な運営と主任級の職員の育成のため、係長級職員が適宜主任級の職員に対して助言・指導を行う。</li> </ul>		
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会等には係長級職員を配置して、主任級職員等へのOJTにより後進の育成に努めたほか、部会の適正運営を管理監督した。</li> </ul>		

#### 4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
施設入所支援	98.0%	95.1%	入院（延べ日数 758 日）や外泊に加え、入退所における空床（延べ日数 244 日）があったため、目標値を下回った。
生活介護（単位 1）	98.0%	95.8%	施設入所支援とサービス併用の単位であるため、同様に目標値を下回った。
生活介護（単位 2）	109.8%	97.0%	新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、受入を中止した期間があり、目標を下回った。

短期入所	60.0	62.9%	上半期は緊急短期入所の定員外受入があったが、下半期は定期利用者の施設入所等があり、概ね目標値どおりとなった。
共同生活援助	96.0%	93.5%	老朽化したグループホームの移転改築計画により、定員の見直しを図っているため、目標値を下回った。
相談支援（計画作成件数）	11 件/月	9.8 件/月	退所等により相談者数の減少があったため、目標件数を下回った。
相談支援（モニタリング件数）	22 件/月	20.4 件/月	退所等により相談者数の減少があったため、目標件数を下回った。

## 5 実施事業

事業の種類	名称	利用定員	
障害者支援施設	障害者支援施設 光風園	施設入所支援	75人
		生活介護 (サービス単位1) (サービス単位2)	105人 (73人) (32人)
短期入所			4人
共同生活援助	グループホーム 光風園		22人
相談支援	相談支援事業所 光風園		

## 6 入所者（施設入所支援利用者）の状況

### (1) 入退所の状況

月	前月末 入所者 数	左の内訳		新規入所者数				退所者数					
		県内	県外	在宅 から	病院 から	他の施 設から	計	在宅へ	長期 入院	他施設 へ転出	死亡	その他	計
4月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
9月	74	73	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
10月	74	73	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11月	74	73	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
12月	75	74	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
1月	73	72	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
2月	72	71	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3月	73	72	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
計	890	0	12	5	0	0	5	0	2	1	2	0	5

### (2) 令和5年3月31日における性別と年齢構成の状況

	～19歳	20歳～ 29歳	30歳～ 39歳	40歳～ 49歳	50歳～ 59歳	60歳～ 69歳	70歳～ 79歳	80歳～	計	平均年齢
男性	1	4	4	7	3	13	5	1	38	53.3歳
女性	0	1	4	7	6	9	9	1	37	57.4歳
計	1	5	8	14	9	22	14	2	75	55.3歳

### (3) 令和5年3月31日における入所期間の状況

	1年未満	3年未満	5年未満	10年未満	15年未満	20年未満	25年未満	25年以上	計	平均入所期間
男性	4	1	2	7	21	2	2	19	58	26年
女性	1	4	1	2	6	5	1	17	37	24年6ヵ月
計	5	5	3	9	27	7	3	36	95	25年3ヵ月

7 利用実績

(1) 障害者支援施設

ア 施設入所支援

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	重度障害者支援加算対象者	
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365		
延定員	2,250	2,325	2,250	2,325	2,325	2,250	2,325	2,250	2,325	2,325	2,100	2,325	27,375		
延実績	2,193	2,263	2,203	2,246	2,175	2,146	2,191	2,099	2,215	2,106	1,954	2,233	26,024		
区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
区分3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
区分4	463	476	412	419	408	382	393	380	328	313	303	336	4,613		2
区分5	478	496	548	565	528	544	601	544	571	547	512	587	6,521		2
区分6	1,252	1,291	1,243	1,262	1,239	1,220	1,197	1,175	1,316	1,246	1,139	1,310	14,890		14
経過措置	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
報酬の算定状況	夜勤職員配置体制加算		重度障害者支援加算Ⅱ			入所時特別支援加算			入院・外泊時加算Ⅰ						
	栄養マネジメント加算		福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ			福祉・介護職員等特定処遇改善加算			福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算						
医療的ケアの実施状況	血糖測定・インスリン注射			ストーマ管理			褥瘡処置			カテーテル管理					
	創傷処置			服薬管理			浣腸								
平均利用者数		平均区分			平均利用率			年度末における入所待機登録者数							
71.3		5.4			95.1%			25人							

イ 生活介護

(ア) サービス単位1

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	22	23	22	23	23	22	23	22	23	23	20	23	269
延定員	1,606	1,679	1,606	1,679	1,679	1,606	1,679	1,606	1,679	1,679	1,460	1,679	19,637
延実績	1,572	1,645	1,581	1,629	1,579	1,544	1,585	1,503	1,630	1,556	1,367	1,622	18,813
区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
区分3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
区分4	298	315	264	269	266	242	251	242	216	214	181	207	2,965
区分5	351	371	402	419	392	400	443	393	431	410	367	437	4,816
区分6	923	959	915	941	921	902	891	868	983	932	819	978	11,032
経過措置	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
報酬の算定状況	人員配置体制加算Ⅰ			福祉専門職員配置等加算Ⅰ			常勤看護職員等配置加算Ⅱ			初期加算			
	福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ			福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ			福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算						
平均利用者数		平均区分			平均利用率								
70.0		5.4			95.8%								

(イ) サービス単位2

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	22	23	24	23	23	22	23	22	23	22	21	24	272
延定員	704	736	768	736	736	704	736	704	736	704	672	768	8,704
延実績	756	727	826	661	549	713	759	730	671	574	687	793	8,446
区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
区分3	33	29	45	39	24	41	43	38	33	38	41	51	455
区分4	291	274	311	248	221	261	290	288	260	223	277	327	3,271
区分5	306	296	329	259	216	298	311	295	263	238	268	315	3,394
区分6	126	128	141	115	88	113	115	109	115	75	101	100	1,326
経過措置	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
報酬の算定状況	人員配置体制加算Ⅲ			福祉専門職員配置等加算Ⅰ			初期加算			重度障害者支援加算			
	食事提供体制加算			送迎加算Ⅰ			福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ			福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ			
	福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算												
平均利用者数		平均区分			平均利用率								
31.1		4.7			97.0%								

## (2) 短期入所

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
延定員	120	124	120	124	124	120	124	120	124	124	112	124	1,460
延実績	101	94	108	56	76	105	79	63	67	57	49	64	919
区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
区分2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	0	9
区分3	4	4	6	0	2	4	4	4	4	4	2	4	42
区分4	34	36	32	31	33	35	5	2	2	2	3	4	219
区分5	53	48	58	19	36	55	62	50	45	34	36	44	540
区分6	10	6	12	6	5	11	8	7	13	11	8	12	109
報酬の算定状況	福祉型短期入所サービス費Ⅰ				福祉型短期入所サービス費Ⅱ			地域生活支援等加算			短期利用加算		
	医療連携体制加算Ⅸ				栄養士配置加算Ⅰ			食事提供体制加算			福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ		
	福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ				福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算								
医療的ケアの実施状況	服薬管理												
平均利用者数			平均区分			平均利用率							
2.6			4.8			62.9%							

## (3) 共同生活援助

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
延定員	660	682	660	682	682	660	682	660	682	682	616	682	8,030
延実績	642	655	646	638	625	591	632	618	636	611	579	637	7,510
区分1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
区分2	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
区分3	82	81	82	79	78	83	85	84	85	85	80	85	989
区分4	265	268	268	249	238	237	273	268	277	253	250	277	3,123
区分5	210	217	210	217	217	210	217	210	217	217	196	217	2,555
区分6	55	58	56	62	61	31	26	26	26	25	25	27	478
報酬の算定状況	共同生活援助サービス費Ⅰ				福祉専門職員配置等加算Ⅰ			夜間支援体制加算Ⅰ			入院時支援特別加算		
	帰宅時支援加算				長期帰宅時支援加算			医療連携体制加算Ⅶ			福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ		
	福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ				福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ			福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算					
医療的ケアの実施状況	服薬管理												
平均利用者数			平均区分			平均利用率							
20.6			4.2			93.5%							

## (4) 相談支援

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
来所	1	4	9	1	3	1	3	0	1	2	5	6	36
訪問	36	33	34	29	41	30	22	35	31	35	33	25	384
電話	38	31	29	27	30	17	19	23	29	29	35	22	329
その他	5	12	7	2	5	7	4	4	0	2	3	4	55
計	80	80	79	59	79	55	48	62	61	68	76	57	804
計画作成	8	11	4	13	9	7	12	12	12	8	10	12	118
モニタリング	26	22	25	8	29	23	14	17	17	19	25	20	245
報酬の算定状況	機能強化型サービス利用支援費Ⅲ				機能強化型継続サービス利用支援費Ⅲ			機能強化型障害児支援利用援助費Ⅲ			機能強化型継続障害児支援利用援助費Ⅲ		
	特別地域加算				利用者負担上限額管理加算			初回加算			行動障害支援体制加算		
	サービス担当者会議実施加算				サービス提供時モニタリング加算								

## 8 施設職員の状況

### (1) 障害者支援施設、短期入所

	施設長 (管理者)	事務職員	S管理 責任者	生活 支援員等	看護職員	栄養士	調理員	相談支援 専門員	医師	世話人	夜間 支援員	その他	計
正規職員	1	2	4	17	2	1	2	0	0	0	0	1	30.0
準職員	0	1	0	29	0	0	3	0	0	0	0	0	33.0
非常勤職員	0	0.8	0	9.5	0	0	2.6	0	0	0	2.1	0	15.0
計	1	3.8	4	55.5	2	1	7.6	0	0	0	2.1	1	78.0

### (2) 共同生活援助

	施設長 (管理者)	事務職員	S管理 責任者	生活 支援員等	看護職員	栄養士	調理員	相談支援 専門員	医師	世話人	夜間 支援員	その他	計
正規職員	(1)	0	(2)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
準職員	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2.0
非常勤職員	0	0	0	0.8	0	0	0	0	0	5.2	1.9	0	7.9
計	(1)	0	(2)	3.8	0	0	0	0	0	5.2	1.9	0	10.9

### (3) 相談支援

	施設長 (管理者)	事務職員	S管理 責任者	生活 支援員等	看護職員	栄養士	調理員	相談支援 専門員	医師	世話人	夜間 支援員	その他	計
正規職員	(1)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1.0
準職員	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1.0
非常勤職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
計	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2.0

### (4) 施設全体

	施設長 (管理者)	事務職員	S管理 責任者	生活 支援員等	看護職員	栄養士	調理員	相談支援 専門員	医師	世話人	夜間 支援員	その他	計
正規職員	1	2	4	18	2	1	2	1	0	0	0	1	32.0
準職員	0	1	0	31	0	0	3	1	0	0	0	0	36.0
非常勤職員	0	0.8	0	10.3	0	0	2.6	0	0	5.2	4	0	22.9
計	1	3.8	4	59.3	2	1	7.6	2	0	5.2	4	1	90.9
業務委託の 状況	委託なし												

※非常勤職員については常勤換算数で記載

## 9 施設における職員研修の実施状況

### (1) 施設内研修

研修名称	実施日	参加者数
着任時研修	4月1、4日	8名
障がい基礎研修	4月20日	8名
事故防止研修Ⅰ（車椅子乗降）	4月25日～27日	10名
権利擁護研修Ⅰ（身体拘束適正化）	5月	全職員書面配布
食中毒予防研修	7月	全職員書面配布
権利擁護研修Ⅱ（意思決定支援）	7月	全職員書面配布
ハラスメント研修	8月	全職員書面配布
障がい研修（発達障がい）	9月27日	19名
理念浸透研修	10月21～23日	68名
行動障害の理解（外部講師）	10月25日	20名
介護研修（立ち会がり介護）	11月	全職員書面配布
不審者対応研修	12月2日	10名
事故防止研修Ⅱ（動画）	12月9日、12日	25名
園内実践報告会	1月26日	17名
メンタルヘルス研修	2月27日、28日	11名
腰痛予防研修	2月27日、28日	11名
感染症対策研修	11月21日、29日	26名
救急法	10月4日、5日、13日	20名
権利擁護研修Ⅲ（虐待防止）	3月	全職員書面配布

### (2) 派遣研修

研修名称	実施日	参加者数
サービス管理責任者現任研修	6月2日	2名
キャリアパス（中堅）研修	7月6日、7日	1名
中国・四国地区知的障がい関係職員研究会議Web	7月22日	3名
発達障害支援スーパーバイザー養成研修Web	8月1日～31日	1名
キャリアパス（初任）研修	8月23日、24日	1名
強度行動障害支援者養成研修（基礎）	8月30日、31日	4名
島根県メンタルヘルスケア研修会	9月7日	1名
サービス管理責任者実践研修	10月3日～	1名
労務管理研修Ⅰ	10月18日	1名
相談支援従事者現任研修	10月31日～	1名
強度行動障害支援者養成研修（実践）	11月9日、10日	2名
島根県感染症対応研修会Web	12月6日	2名
島根県知的障害者福祉協会「看護職員等」研修会Web	12月9日	1名
島根県知的障害者福祉協会「支援スタッフ」研修会Web	12月14日	1名
強度行動障害医療研究会看護分科会研修Web	12月16日	1名
介護支援専門員更新研修	1月11日～	2名
島根県知的障害者福祉協会「栄養士・調理員等」研修会Web	1月13日	1名
サービス管理責任者更新研修	2月16日	2名
しまねDWA T継続研修	2月18日	1名

※本部研修及び交流体験研修を除く