

## 障害者支援施設 緑風園

### 1 施設を取り巻く現状と課題

緑風園周辺には、3つの障害者支援施設と養護学校があり「四ツ葉の里」として地域の障がい福祉を担っている。しかし、近年では、利用者の確保並びに高齢化、職員の確保、新型コロナウイルス感染症の感染拡大長期化並びに物価高騰など経営環境が著しく変動し、周辺の施設においても大きな課題となっている。

また、地域との関わりは以前から行っているが、新型コロナウイルス感染症対策や地域の方の世代交代により関係性の希薄さを感じる状況であり、地域との交流を拡大させていく必要がある。

第4期中期経営計画では、緑風園理念（三つのこころ）を掲げ、人材を育てることや職員のメンタルヘルスの取組、グループホーム整備に重点を置き、園全体で課題解決に向けて取組を行ったことで、概ね期待通りの成果があったと考える。

第5期中期経営計画では、「あなたが考える理想の施設とは」という題目で全職員に意見を求めた結果、職員間のコミュニケーションや職場内の雰囲気といった職場の風土に関する要望が多くあったことから、本計画では最重要改善目標として「職場風土の改善」を掲げ、「働きやすい職場」を目指すこととした。

次に、利用者の生活を支え、権利や尊厳を守るための職員意識の向上や、ご家族への情報提供のあり方なども課題となっている。これに対し、職員のプロ意識や専門性の向上を図りつつ、意思決定支援の充実や権利擁護を推進する取組を進めるとともに、実施している利用者の満足度チェックの内容を検討することや、記録の書き方を見直すことなどを大きな取組項目として取り上げた。

最後に、障害者支援施設やグループホームの利用者の多くの方は高齢であり、生活習慣病や身体の機能低下が顕著な方が増えている。そのため、通院や入院、健康管理等の医療的支援、身体介護の必要性が増すことで、介護保険施設への移行による退所が増えており、利用希望者が少ない事業の利用率は低迷している。これにより、グループホームは令和3年度に、生活介護事業は令和5年度に利用定員の変更を行い、施設入所施設事業については、今後、医療行為を必要としない高齢の利用者を積極的に受け入れることで、新規利用者の確保を行うこととしたが、引き続き利用定員の適正化や事業展開の検討が必要である。

また、相談支援事業については、行政や社協等と連携しながら、福祉サービスを利用されていない方の発掘を行い、新規利用者の確保に努める必要がある。

## 2 施設の実施策と取組の方向性

### (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。

実施施策	職員募集の強化
現状と課題	新聞などの折り込みチラシで求人募集の情報を発信してきたが、採用までには至っていない。中山間地という地域性もあり、地元はもとより近隣の住民に対しても情報発信を行う必要がある。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人口が少ない地域であるため、採用情報を近隣市町村へ広げ、定期的に情報提供を行い、職員採用に繋げる。</li> <li>② 若い世代の情報収集手段であるソーシャルネットワークサービスを駆使することにより、若い世代に対し情報発信を行い、施設への関心を持ってもらう。</li> <li>③ 地域住民との交流を積極的に行う事により、施設への関心を持ってもらう。(新規)</li> </ul>

実施施策	中長期を見据えた人材の確保・発掘
現状と課題	これから社会を担っていく学生に対し、福祉職場の「楽しみ」や「やりがい」などを伝える場がない。そのため、将来に福祉職場を職業の選択肢となり得るように、学生の時からの福祉に関わる場を増やしていく必要がある。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 地元の子供たちが施設を気軽に利用できる環境作りを行う。</li> <li>② 地元の小学校、中学校、高校と積極的に交流し、利用者と学生とが触れ合う機会を増やすことにより、次世代の福祉の人材確保につなげる。(変更)</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	チームワークの向上 (互いを信頼する和の精神)
現状と課題	利用者の日々変わる行動や突発的に発生する問題を解決し、さらには利用者の目標の達成に向かって、それぞれの専門職が持つ知識や技術を持ち寄り、質の高いサービスの提供を行う必要がある。しかし、お互いの意見を取りまとめ、職員個々のスキルを活かし、連携して目標に取り組む体制をより強化する必要がある。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>① チームの目標など決定事項については、共通認識のもとに統一した支援を実践する。</li> <li>② 職員個々の長所に目を向けることにより、お互いを認め合う関係づくりを醸成し、何でも意見が言える職場を目指す。(変更)</li> </ul>

実施施策	個々の専門性の向上
現状と課題	<p>職員は、外部研修及び園内研修に対する参加意欲は強く、特に事例検討などの研修に対しては積極的である。しかし、障がい特性に応じた支援の取組に関する事例検討を行っているものの、「事例集」等として残しておらず、新しい職員へ伝えきれていないことから、支援の継続性を保つためにも形にして残しておく必要がある。</p> <p>また、園独自の各職種での新人職員に対する育成カリキュラムが作成されていないため、利用者との関わり方に不安を抱き、定着しづらい。</p> <p>さらに、正規職員には目標管理制度で個別の目標があるが、準職員・非常勤職員は、やりがいを見つけてもらうための仕組みが必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 各職種で新人職員の育成カリキュラムが作成されていないため、カリキュラム及び実施計画を作成し、実施することで個々の抱える不安を解消し、人材の定着に繋げるとともに専門性の向上を図る。</p> <p>② 事例検討や専門研修などの研修に積極的に参加し、専門性を持った職員の育成を行う。</p> <p>③ 職務職階に応じた業務を担当させ「期待する、任せる、育てる」を実践することで、モチベーションの向上を図る。</p>

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。

実施施策	施設内コミュニケーションの活性化
現状と課題	<p>職員一人ひとりが気軽に思いを伝えることのできる機会が不足しており、事業計画等へ職員の意見が反映できていないため、モチベーションの低下につながっている。そのため、職員同士の「施設内コミュニケーション」を活性化させ、より風通しの良い職場づくりに取り組む必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 個々の意見を尊重する雰囲気を作ることにより、活発な意見交換を行えるようにする。</p> <p>② 職場の課題や悩みを共有し、課題解決に向けた意見交換を行い、解決の糸口を見つけることにより、ストレスの軽減に繋げる。</p> <p>③ 定期的に上司との個別面談や他職種との意見交換の場を設定することで、職場内での風通しを良くする。</p>

実施施策	施設外コミュニケーションの活性化
現状と課題	<p>職場外での職員間の交流の機会が少なく、業務においても周囲と円滑な関係性を作りにくくなっている。そのため、職員間の交流を盛んにすることにより、日ごろの職員同士のコミュニケーションを活性化し、心身のリフレッシュとともに働きがいを高め、人材定着に繋げる必要がある。</p> <p>さらに、業務外での職員の交流を今以上に活性化させ、日ごろのコミュニケーションをさらに促進する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 同じ趣味を持った職員同士や子育て世代、園で働く職員の家族を巻き込んだ関係性づくりを行い、職員の横のつながりを強化することにより、仲間意識の醸成や人材定着に繋げる。</p> <p>② 業務外でレクリエーション活動を企画し、職員のリフレッシュやコミュニケーションを促進する。</p>

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。

実施施策	笑顔で働ける施設（ストレスのない職場作り）
現状と課題	<p>若年層、子育て層、介護層、高齢層と様々な職員が働いており、その年齢層に応じたニーズや抱えるストレスも大きく、家庭と仕事両立できる職場にする必要がある。</p> <p>また、障がい特性も多様化しており、その対応などで、業務量が増えている傾向にある。そのため、過重な負担とならないように業務の整理と見直しを行っていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 労働時間のモニタリングを行い、毎月の時間外労働の状況を把握し、慢性的に時間外勤務が多い職員に対し面接を行い、状況に応じて業務の分担等を行うことで、ストレスをため込まない職場を作る。</p> <p>② 他施設の職員と交流し、横の繋がりを作ることにより、職場の課題や悩みを共有し、ストレスの軽減を図る。また、課題解決に向けた意見交換を行い、解決の糸口を探る場の設定を行う。</p> <p>③ ユニット間のバランスのとれた職員配置を検討する。また、ユニット間の協力体制を構築することで、休暇を取得しやすい体制を構築するとともに、多目的休暇制度等を定着させることで、互いに遠慮なく有休が消化できるようにする。</p>

実施施策	柔軟な働き方
現状と課題	職員の中には、家庭等の事情等により、就業しづらい勤務がある

	との声がある。また、採用の面接時にも「夜勤があるために働けない」との声も聞かれる。貴重な人材を確保するためにも、ある程度柔軟な働き方を検討していく必要がある。
取組の方向性	① 個別の事情をある程度考慮し、特に非常勤職員の勤務形態の検討を行う。 ② 調理員の早朝出勤の緩和によって子育て世代等の人材確保につなげるため、朝食の提供方法並びに機器導入も含め検討する。

(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。

実施施策	利用者の自己実現へ向け支援体制の構築（人を大切にする優しい心）
現状と課題	利用者の権利擁護の取組として、日常的に、利用者を選択する機会を作っているが、さらに選択の機会を拡げるため、利用者のニーズを把握し利用者の意思決定にかかる支援を進めることにより、個別支援の充実を図っていく必要がある。 また、「意思決定支援」の考え方を職員が正しく理解し実践していく必要がある。
取組の方向性	① 支援員が意思決定支援に関する研修等に参加することにより、正しく理解をするとともに、共通認識のもとに実践していく。また、表出された意思を個別支援計画へ盛り込み、自己実現に向け取組を推進する。 ② サービス管理責任者部会を開催し、個別支援計画書作成の手順の確認や目的を再確認し、課題の捉え方、目標の設定方法等について共通認識を持つ。

実施施策	記録の統一化
現状と課題	ケース記録の内容が、職員によってまちまちであり一貫性がない。その結果、支援内容等を検討するときの材料として、十分に活かされていらない。また、状況等がわかりづらい時もあるので、誰が見ても伝わりやすくするために、統一された記録の書き方を考える必要がある。
取組の方向性	① ケース記録に関する障がい施設での共通の取組として、記録を誰が見てもわかるよう表現方法と記載内容の統一を図るため、現状の記録方法について見直しを行う。

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	権利擁護を実践する施設（人権を護る強い意志）
現状と課題	<p>利用者の権利や尊厳を守るために、職員個人別の「業務振り返りシート」では、不適切な声掛けや応対などで権利擁護の配慮に欠けている言動があると自己評価した職員も多く、改善の取組を行っているが、十分な改善には至っていない。</p> <p>そのため、客観的な評価を受けるなど第三者の目を入れることにより、必要な改善に取り組む。</p>
取組の方向性	<p>① 「障がいの理解」「人権・虐待防止」などの園内研修の開催や外部研修への職員派遣を積極的に行い、権利擁護の意識を高める。</p> <p>② 利用者、家族等に施設評価アンケートを実施し、評価結果を職員全体へ周知し、改善することについては、利用者家族へ報告する。また、第三者委員やボランティア、実習生などの第三者を積極的に受け入れることにより、いつもとは違う視点での施設の評価を受け、改善に取り組む。</p>

実施施策	暮らしやすい居住空間づくり
現状と課題	<p>改築後、19年が経過し、施設の老朽化が進んできていることや、利用者の障がい特性や高齢化により施設的环境がそぐわなくなっている。</p> <p>そのため、利用者のADLや障がいに応じた適切な住空間を提供する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 各ユニットの整備や利用者の居室環境の充実など個別に生活しやすい環境の整備を行う。</p> <p>② 防犯設備の充実や門扉の設置など安全に暮らしやすい環境の整備を行う。</p> <p>③ 機能低下がみられる利用者に対し福祉器具・用具の導入の検討を行う。</p>

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。

実施施策	地域資源としての施設の活用
現状と課題	<p>大きなグラウンドやパブリックスペース、機能訓練室があるが、有効活用されていない。そのため、地域住民や学生などに施設を開放し、地域との繋がりをもつ必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① グラウンドやパブリックスペース、機能訓練室などの設備が充実しているため、地域住民への開放方法を検討する。</p>

	② 園行事や園主催の催し物などを、積極的に地域の人々（子供たち）へ情報提供及び参加を促し交流を図る。
<b>実施施策</b>	地域から愛され必要とされる施設づくり
<b>現状と課題</b>	<p>未だに地域住民と施設との間には垣根があり、正しく認識されていないのが現状である。地域との交流を進めることにより、施設の理解を深めてもらい、地域の中で必要とされる施設を目指す必要がある。</p> <p>また、障がいを持ちながら在宅生活を送っている方がおられ、十分な支援が受けられないまま生活をしている方々の掘り起こしを行い、福祉サービスと結びつけることで潤いのある生活を送れるようにする。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>① 地域の中で施設を認識してもらうために、地域貢献活動や社会福祉協議会等と連携しての地域とのつながりを今以上に強化する。</p> <p>② 行政や関係機関等と協力し、福祉サービスを利用されていない方の発掘を行い、社会と結びつける。</p>

### (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。

<b>実施施策</b>	安定的な収支の維持
<b>現状と課題</b>	<p>利用者の高齢化に伴い退所者が増えているが、入所待機者名簿には約 20 名の登録はあるが、現実的に入所が可能な方は少なく、新たな利用者の開拓が必要である。また、施設設備の経年劣化に伴う設備不良を計画的に修繕していく必要がある。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>① 退所者が出た場合に、出来るだけ短い期間で入所が出来るように、事前調査などを定期的実施する。(変更)</p> <p>② 西部地区の事業所を中心に、利用者の実態調査を定期的に行い、新規利用者の確保に努める。(変更)</p> <p>③ 修繕計画に基づき適時修繕及び改修を行っていくとともに、適切な物品の使用、管理について周知し、物品等の破損の減少に努める。</p> <p>④ 物価の高騰に伴い給食費をはじめとする予算設定について検討するとともに、共同生活援助事業においては水道光熱費や食材料費の動向を把握しながら利用者負担額の検討を行う。(新規)</p>
<b>実施施策</b>	目標利用率の維持



現状と課題	利用者の高齢化に伴い、体調不良による入院や退所が増加傾向にある。一旦利用者が退所すると次の入所までにかかなりの期間がかかり大きな減収につながるため、日々の健康管理がより重要となってくる。
取組の方向性	① 怪我や病気による入院を最小限にするため、看護師が支援員と連携して利用者の健康管理を行う。 ② 病気の早期発見、治療につなげられるように定期健康診断の項目について検討を行う。

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	利用者の確保と今後の事業展開
現状と課題	施設見学や養護学校からの実習の受入れを行っているが、事業の利用までには至らず、障害者支援施設の定員を維持することが難しい状況にある。また、グループホームについては、空室がなかなか埋まらない状況であることから、障害者支援施設及びグループホームの今後の方向性を決定する必要がある。
取組の方向性	① 障害者支援施設については、令和5年度に定員の変更を行ったが、高齢化に伴う退所は想定されるため、引き続き利用定員や事業の方向性について検討を行う。(変更) ② グループホームについては、令和3年度にグループホームの統廃合を行ったことから、今後は、定員維持に努めるとともに、高齢化の対応を検討する。(変更)

実施施策	事業継続の強化
現状と課題	災害等に備えたBCPは策定されているが、新型コロナウイルス感染症のように、今後においても危機的な事案が生じる可能性がある。そのような場合に備えて定期的に教育・訓練を行うことで、事業が継続できるように備えておく必要がある。
取組の方向性	① 利用者、職員がともに緊急時に適切な行動がとれるように、様々な状況を想定した訓練を定期的実施する。 ② 災害時に必要となる物品、設備等を検討し、不足しているものがあれば計画的に整備を行う。

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。

実施施策	内部牽制体制の強化
現状と課題	総務課の業務については限られた人員で行われており、それぞれ



	<p>の業務が連携できていなければ、不在時における対応の遅れや、事務処理における誤りに気づきにくい状況にある。法令を遵守した処理を行っていくためには、決裁に係る関係職員が相互で業務を把握し、お互いの処理を確認することで十分な牽制体制を確保していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 総務課業務の内容を共有し、進捗状況を把握するとともに、相互のチェック体制を強化することにより、牽制体制を構築する。</p> <p>② より効率的な業務の執行を目指し、事務分掌表の業務分担を検討する。</p>

実施施策	組織内の連携強化
現状と課題	<p>会議や部会で決定されたことが各職員へ周知する体制が十分に確立されておらず、情報が伝わるまで時間が掛かり、場合によっては未達となるなど業務に支障がみられる状況もあり、改善していく必要がある。</p> <p>また、職員が不足する中、各委員会や部会へ全員参加することができていない状況も多く、整理を行うことで効率的に検討できる体制と時間を確保していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 委員会や部会の整理を行うことで業務の効率化を図る。また、それぞれで決定された事項について、職員へ確実に伝わる体制を整備する。</p> <p>② 会議の時間が限られる中で、効率的な会議が行えるように運営方法について検討を行う。</p>

## 3 目標利用率

事業名	定員	実績値		見込	目標値	
		R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
施設入所支援	80名	87.7%	80.8%	88.2%	-	-
	70名	-	-	-	98.5%	98.5%
生活介護	90名	90.0%	84.9%	-	-	-
	80名	-	-	99.0%	99.0%	99.0%
短期入所	4名	4.7%	22.7%	20.0%	20.0%	20.0%
共同生活援助	24名	80.5%	-	-	-	-
	20名	-	84.5%	97.0%	97.0%	97.0%
相談支援（計画作成件数）	-	月10件	月7件	月8件	月8件	月8件
相談支援（モニタリング件数）	-	月23件	月13件	月13件	月13件	月13件