

令和 7 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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 欠員があれば都度募集のチラシを作製し、全職員に採用情報をタイムリーに伝えることで口コミにより 4 名の職員を採用することができた。広報誌への掲載はタイムリーに採用情報を掲載する機会が無く、園の雰囲気や施設の魅力を伝えるに留まった。</li> <li>・ 職員募集を前提とした訪問等は出来なかったが、外部団体との交流に当たってはチラシを配布するなどして採用情報の広報に努めた。</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>・ 依頼先のニーズを把握して内容を充実させ、受入枠を拡大する。(継続)</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、採用情報等の送付を行う。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習依頼先の指導担当者や実習生にニーズの聞き取りを行い、実習内容をより目的に沿ったものに改めたが、受入枠については実習生の総体数が減じていることもあり、拡大に至らなかった。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習依頼先への広報誌の送付を継続したほか、受け入れを行った実習生の中から希望者に対して施設見学や職場情報の提供を行った。うち1名から採用情報の提供依頼を受けたが、採用には至らなかった。</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い、常勤での勤務を希望する者については、計画的に準職員への移行を勧める。(変更)</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。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面談等により職員の希望を把握し、非常勤職員1名が準職員に移行した。また、準職員の定年到達者4名について、計画的に非常勤職員への移行を行うことで定年離職を防ぐことができた。</li> <li>・ 園内研修については、同一研修を複数回開催して、参加機会を増やすことで正規・非正規問わず多くの参加を得る事ができた。外部研修・資格研修についても非正規職員の派遣を計画的に行うことができた。</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「施設の魅力」を掲載し、職場の雰囲気などを積極的に情報発信する。
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Instagramに「施設の魅力」について定期的に掲載する。(変更)</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。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページには園の雰囲気や施設の魅力を伝えるべく、特別支援の詳細や支援に対する職員の想いなどを積極的に掲載した。</li> <li>・ 効果的な発送先となるよう、口コミ効果が期待される一部OB職員への送付を行った。</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。(継続)</li> <li>・ 事業の認知度と実効性を高めるため、アドバイザー派遣による現地</li> </ul>

		<p>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。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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。また、適時の更新を行う。(継続)</li> </ul>
評 価		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 園内アドバイザーを積極的に活用し、各部署等での研修や実地アドバイス等を実施したことで、部署ごとの課題解決と支援技術の向上に繋がった。</li> <li>・ 県内他法人へのアドバイザー派遣を行ったほか、Web 研修の認知度が高まったことで、より効率的に研修・相談の機会を増やすことが出来た。</li> <li>・ 県内他法人へのアドバイザー派遣やフォローアップ研修等の活動内容についてはホームページ上で、都度紹介を行った。</li> </ul>
取組の方向性③		<p>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。</p>
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）に協力し、地域福祉に貢献する。(継続)</li> <li>・ 公民館や学校機関等と積極的に連携し、地域に向けた福祉研修会等のイベント開催やあいサポート研修を実施する。(変更)</li> <li>・ 施設の認知度を高めるため、地域行事（クリーン作戦はじめ各種清掃活動、地域の祭りの開催準備等）へは積極的に参加する。(変更)</li> </ul>
評 価		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 緊急短期入所の受入は無かったが、ささえ愛サポート事業を通じた定期の短期利用や利用日数の拡大を図った。</li> <li>・ 公民館との連携は未実施となったが、地元中学校との交流については、あいサポート研修の実施や交流事前学習会等により連携を深めた。</li> <li>・ 地域のボランティアと協働した除草活動を行ったほか、地域の清掃活動には職員家族の協力も得て積極的に参加した。</li> </ul>

イ 0JT 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 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 0JT 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 0JT を実施する。(継続)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用の準職員及び非常勤職員には、光風園版 OJT マニュアルに沿って育成、指導を行う。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用の正規職員は無く、未実施となった。</li> <li>新規採用の準職員及び非常勤職員については採用時に法定研修に加えて必要な研修を実施した。また、所属部署のチーフ級職員による OJT を行うことで、離職防止等に努めた。</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>福祉見聞録による支援手順書作成について、三風園で情報共有しながらシステムの活用を進める。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援手順書作成については三風園サービス管理責任者部会にて、福祉見聞録上での作成手順や管理等について情報共有を行った。</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トςを利用した研修情報等の情報発信を継続して行う。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修情報について福祉見聞録で発信したほか、資格取得研修の対象となる職員には管理職等から個別に打診することで、キャリアアップの取組を支援した。</li> </ul>

実施施策		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、チーフ会議において周知・進捗の確認を行いながら目標達成に向けた取組を行う。(継続)</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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度当初に各部署の目標設定を行い、年度を通してチーフ会議や部署ミーティングで進捗状況を確認し、相互理解を深めながら計画的に目標を達成した。</li> <li>各部署において目標に関連したミニ研修等を実施した。</li> <li>取組結果については、年度末のチーフ会議にて共有を行った。今後サービス向上委員会等で評価を行い、各種取組の参考とする。</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	・ 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。(継続)
評 価	・ 一部の法定研修については、人材育成室の協力を得て実施した。また、園内研修について同一研修の複数回開催や柔軟な時間帯の設定により多くの参加を得ることが出来た。外部講師の招聘については、条件等が整わず一部の研修に留まった。
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、復命研修を定期的で開催する。
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。(継続)
評 価	・ 先進施設の情報収集は人間的な課題もあり未実施となったが、外部のオンライン研修等には積極的に参加し、ミニ研修や部署ミーティング等で復命を行った。
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。(継続)
評 価	・ 主任級職員に対してサービス管理責任者の指導により、個別支援計画書作成手順や作成に当たっての考え方等の伝達を行った。上位の職務内容や個別支援計画への理解が深まることで、スキルアップとモチベーションの向上を図った。

## 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。(継続)
評 価	・ 理念浸透研修を年2回開催し、浸透に努めた。研修アンケートの結果から今年度は特にグループワークによる対話の機会を重視したことで、個々の職員の想いと理念が結びついていることを改めて確認した。
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。(継続)</li> <li>上記の検証結果を理念浸透研修の内容に反映させる。(継続)</li> <li>職員の行動を称賛するグッジョブシートの取組を更に推進・発展させる。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人本部の職場風土アンケート結果をもとに、取組の修正や改善を進めたため、園内アンケートの実施は見送った。</li> <li>職場風土アンケート結果において理念の浸透度に大きな変化は無かったが、理念浸透によって得られるべき「承認」「心理的安全性」においては明らかな向上が見られた。今後理念の浸透と個々の職員の行動に繋げるためには具体的な行動指針等の作成が望まれるため、次年度当初に作成し周知する。</li> <li>グッジョブシートの取組は回を重ねるたびに内容を改善したことで定着したが、次年度以降も更なる推進・発展させる。</li> </ul>

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、各部署の職員が年1回他部署の研修・会議へ参加する。(継続)</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。(継続)</li> <li>職員間の相互理解と協力体制の強化を図るため、中長期の交流体験を計画的に実施する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミニ研修の活性により他部署の研修に参加する機会が増え、相互理解を深めた。引き続き業務協力や交流に繋げるため継続して取り組む。</li> <li>各部署ともコロナ禍を経て従来のイベントを再開している過程であり、部署を超えたイベントについては未実施となった。</li> <li>2件の交流体験を実施し、互いの部署の業務を体験することで相互理解が深まったことに加え、緊急時の応援体制強化に繋がった。</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等について検討を行う。(継続)</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署の目標を共有しながら協働の検討を行う中で、厨房職員の勤務時間適正化等の業務見直しに繋がった。</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>チーフ会議等からの意見を広く収集し、支援向上について検討を行う。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーフ会議内での提案等をボトムアップし、サービス向上委員会で支援向上について検討した。</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 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、職員配置や勤務時間等の見直しも含めた改善策を検討する。(変更)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>厨房職員の早番勤務時間の適正化や新グループホーム開所に伴う勤務時間の見直し等を行った。厨房については業務整理の効果もあり、早番の時間外を削減することができたが、グループホームについては体制の構築過程であり、目に見えた時間外削減には至らなかった。</li> <li>事業計画説明会等で、時間外労働を極力「しない・させない」ことを繰り返し周知したとで、ライフワークバランス推進の理解に繋がった。多年にわたり取り組んでおり、不要な時間外労働はすでに削減されているが、引き続き業務整理による時間外削減に取り組む。</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度は、支援手順書の作成に特化した検討を行い、ケース記録・支援についての省力化の検討は未実施となった。</li> </ul>

実 施 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>有給休暇の取得やカウンセリングの実施方法について、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。(継続)</li> <li>整備した職員更衣室について、職員の休憩室としても活用できるよう工夫し、福利厚生の実現に努める。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>有給休暇については交代制勤務の中での急な申請にも勤務調整で対応することにより、概ね希望に沿って取得ができた。カウンセリングについては、取組の目的への理解が進み、広く職員に活用されている。</li> <li>職員更衣室に休憩室を兼ねるには手狭であり、長椅子を設置するに留まっていることから引き続き整備方針を検討する。</li> </ul>
取 組 の 方 向 性 ②	管理職や上長による面談を定期的を実施し、職務上の悩みなどを早期に察知して解決を図る。また、勤務上の配慮が必要な場合は柔軟な対応を行う。
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。(継続)</li> <li>心身不調等のある職員には意向を聞き取りながら、柔軟な勤務配慮を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職による個別の面談を年 2 回実施したほか、必要に応じて適宜面談を行うことで職員の心身の状態を把握し、必要に応じて対応を行った。</li> <li>職員及びその家族の健康状態等には配慮すべき点も多くあり、勤務時間の短縮や勤務内容の配慮等を柔軟に行うことで、介護離職を予防した。</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>三風園のサービス管理責任者部会に支援員も参加し、支援手順書の作成等について情報交換を行ったため、支援員部会は未実施となった。</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。(継続)</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。(継続)</li> <li>障がい専門研修は人材育成室と協力し、自己決定や障がい特性に配慮した支援を個別支援計画と連動して実践できる内容とする。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己決定について研修を行ったほか、園内の障がい研修等においても利用者の意思表示手段の支援等について学習の機会を設けた。</li> <li>個別支援会議において、自己決定(選択の機会)について検討し、本人の意思決定を尊重した支援内容を計画書に盛り込んだ。外出や買物支援についての計画に加え、将来の地域移行を想定した内容も今後検討していく。</li> <li>障がい専門研修において、前年同様に個別支援計画と連動した実践を予定したが、対象利用者のサービス利用が中断されたため未実施となった。</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決定し、ミニ研修を行う。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミニ研修のテーマについては自由度を上げ、直接の支援技術に留まらず、メンタルケアや職場環境の改善等の内容を盛り込んで開催し、自己決定支援に加え、支援技術や環境の向上に繋げた。</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。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>部会等における検討事項が多岐に渡り、個別の事例検討は未実施となった。研修や個別支援会議等により意思決定を推進する取組を進めているが、意思決定支援については支援上必須であるため、次年度以降は園全体で取組を進めていく。</li> </ul>
実施施策	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等によるスポット研修を実施する。（継続）</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。（継続）</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及び各部署チーフ等によるミニ研修等を実施し、専門性の向上を図った。特別支援アドバイザーの園内配置には優位性があり、更なる活用を進めていく。</li> </ul>
取組の方向性②	活用できる ICT を積極的に導入する。また、福祉見聞録については更に有効活用できるようサービス向上委員会で調査・検討を進める。（変更）
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い、夜間の見守り等の支援体制を改善させる。（継続）</li> <li>・ サービス向上委員会で ICT の情報収集を行い、将来的な導入機器等の検討を行う。（継続）</li> <li>・ タブレット端末機器について、インターネットを活用した支援に加え持ち運びの自由度を活かし、利用者とのコミュニケーションにおける活用を進める。（継続）</li> <li>・ 福祉見聞録について、サービス向上委員会や「三風園職種別部会」等で有効な利用方法の検討を行う。（新規）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 眠り SCAN については、発作等の頻度や入眠時間の把握等に活用しているが、障がい特性等も関係して夜間の見守り体制を補完するまでにはない。現状として導入台数は増やさず、活用方法について更に分析と検証を進める。</li> <li>・ サービス向上委員会で ICT 機器の検討を行ったほか、職員 2 名を先進福祉機器展に派遣して情報収集を行った。機器導入の是非については次年度の支援体制検討委員会にて検討する。</li> <li>・ タブレット端末機については業務上の使用が専らであり、利用者とのコミュニケーション支援に積極的に活用することが出来なかった。また、外部への接続にはセキュリティー上の課題があるため、年度途中に移動式 Wi-Fi 機器を導入した。次年度には利用者支援用のタブレットを導入し、広く活用を進めていく。</li> <li>・ 三風園にて支援手順書作成について見聞録の活用を検討したが、各施設の作成状況等が異なるため見聞録上での統一した作成は見送っ</li> </ul>

		た。次年度以降は有効な使用方法や機能の検討を行う。
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>・ 長期的視点での利用者の生活環境の整備や、将来的な生活の場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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミニ研修として障害者総合支援法の内容や光風園のサービス等の説明を行うことで、報酬や制度内容についての理解を深めることが出来た。介護保険制度の理解については研修を実施できていないため、今後法人内施設との連携を検討する。</li> <li>・ 人材育成室の協力により、他施設で実施された研修を必要に応じて光風園の園内研修として実施した。引き続き支援手順書の作成や行動障がいへの対応、地域移行の取組等について法人内施設との連携を進めていく。</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。(継続)</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する働きかけを行う。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護福祉士実務者研修について受講対象者への情報提供に努めたが、今年度の参加希望は無かった。</li> <li>・ 福祉資格に関する情報を福祉見聞録等で発信し、資格取得研修に複数の職員を派遣した。また、資格取得率向上のため Web 上での研修も積極的に活用した。</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>・ 新グループホームにおける支援体制等について詳細な検討を行い、開所に向け万全の体制を整える。(継続)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新グループホームの支援体制について検討を進め、令和7年4月から、事業を開始することとしたが、今後多様化するであろう利用者像に対応するため職員配置については引き続き検討する。</li> </ul>

取組の方向性②		しおさいについては女性の入居希望者が皆無であることから、きずなどの統合を検討する。(新規)
	行動計画	・ 女性入居者の欠員に伴い、順次きずなどの統合を進める必要があり、事務局と協議しながら計画的に実施する。(新規)
	評価	・ グループホーム女性利用者の欠員3名に対して新たな入居希望者は無く、しおさいを休止し、きずなに統合を行った。
取組の方向性③		令和6年度中の建替を目指し、グループホーム利用者の高齢化等に伴う支援体制について詳細な内容を検討する。
	行動計画	・ 令和6年度中の建替に向けて、高齢化等に対応した適正な職員配置や備品整備を実施し、滞りなく移行させる。(継続)
	評価	・ 新グループホーム開所に向け、高齢化等に対応した適正な職員配置や備品の整備を行い、令和7年4月から開所することとなった。
取組の方向性④		施設内居室の個室化についてはプライバシーの確保や入所申込者の障がい特性に対する課題、感染症予防の観点からも喫緊の課題となっており、定員や収支バランスを踏まえ、事務局と協議しながら計画的に実施する。(新規)
	行動計画	・ 完全個室化に向け収支のバランスを踏まえた入所定員等、具体的な検討を事務局と協議する。(新規)
	評価	・ 新グループホームの完成に伴い施設入所者2名をグループホームへ移行し、残り4名分の居室が確保でき次第、支援体制等の見直しを検討し、令和7年度中に個室化する。

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	・ 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。(継続) ・ 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。(継続)
	評価	・ 感染症予防の観点も含めて食事提供を行い、満足度の向上に向けた取組として、朝食等で新たな食材を試行しているところだが、厨房職員の欠員が続いていることもあり、満足度の向上には課題が残る。 ・ 通所部利用者には若年層も多く、主食や副食の量について配慮しているところだが、全ての年齢層に対応した食事の提供には限界もあり、嗜好調査をもとにメニューの拡張に取り組んでいる。

取組の方向性②	外出の内容により家族に協力を得る事や、職員が付き添う機会を増やす。
行動計画	<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ているが、今後外出ニーズの増加が予想されるため、移動支援事業の活用や家族の協力による外出について検討する。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常生活において必要な外出に加え、個人的嗜好による外出についても時間的・費用的な課題が無ければ職員での対応に努めているが、対応が困難なケースはご家族に相談の上、移動支援事業の活用や家族付添による外出のサポートを行った。</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。

実施施策	緊急短期利用の受け入れ態勢構築
取組の方向性①	ささえ愛サポート（出雲市地域生活支援拠点等整備事業）の支援拠点として登録者のトライアル利用や短期入所の受入れ等を行い地域福祉に貢献する。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録者情報の共有や顔合わせ、トライアル利用により、緊急時には円滑な短期入所の受入れを行う。(継続)</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、連絡体制を確保しておき、障がい特性に起因する緊急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。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度はささえ愛サポート事業を介しての新規利用者は無かったが、引き続き受入体制の整備を進める。</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・登録した上で、連絡体制を確保した。</li> </ul>
取組の方向性②	緊急短期入所の受入体制を強化し、登録・利用を促進する。
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、受入の事前準備や対応の検討を行い、登録・利用の促進を図る。(継続)</li> <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。また、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。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度新規の緊急短期登録者は無かった。</li> <li>今年度受入を検討したケースは無かったが、厚い支援が必要とされる女性利用者に対応する短期居室が無いことは大きな課題であり、入所前のトライアル利用や通所利用者からのニーズに対応するた</li> </ul>

		め、今後完全個室化に併せて検討する。
実 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、将来的な定員等を想定しつつ効率的に支援できる体制の検討・試行を行う。(継続)</li> </ul>
評 価		<ul style="list-style-type: none"> <li>基本的支援の統一については通所3部内での職員協働により、現状には対応できているが、将来的な利用者像に対応するため引き続き支援体制を検討する。</li> </ul>
取組の方向性②		各グループの特性に応じた活動スペースの確保や設備の更新等について将来的な定員の増加も見据えて検討・改善を進める。
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> <li>活動スペースについては、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。(継続)</li> <li>グループの特性に応じた活動を提供するため、設備等の検討を行う。(新規)</li> </ul>
評 価		<ul style="list-style-type: none"> <li>会議室奥の土地活用については、次年度以降も引続き支援体制検討委員会で検討を行う。</li> <li>あゆみ、ほのぼのの利用者には高齢の方が増えているため、従来からある作業的活動に加えて、趣味的活動種を模索した。余暇活動の時間を増やす取組も行っているが、選ばれる通所施設となるべく引き続き検討・試行を重ねていく。</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。特にあゆみ・ほのぼのは活動内容が重複する面もあり、一体的な協力体制を模索する。
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> <li>通所3グループの効率化を検討するため、基本的支援方法を共有し、あゆみ・ほのぼのの一体化検討に伴い、基本的支援方法を共有するため、各部署職員の相互体験・交流を継続する。(変更)</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ミーティングや会議を開催する。(継続)</li> </ul>
評 価		<ul style="list-style-type: none"> <li>今年度は通所部内の交流・協働に留まらず、施設内職員との交流も実施したほか、強度行動障害者特別支援アドバイザーの活用も促進したが、将来的な利用者像に対応するため基本的支援の統一について引続き検討する。</li> <li>ミーティングをはじめ様々な場面でグループホームと通所部の情報共有を図った。</li> </ul>
取組の方向性④		各グループの特性に応じた支援ノウハウ（活動種別の細分化や個別支援

	の充実など)を得るため、必要な研修に参加し、フィードバックを通じて、職員全体の資質の向上を図る。
行 動 計 画	・ 部署ごとに必要な外部研修へ参加し、復命研修を行う。(継続)
評 価	・ 部署チーフごとに、外部研修や先進福祉機器展等への派遣を行い、フィードバックを図ったが、活動の細分化が十分なされたとはいえないため、次年度には先進施設等の視察を行い、活動内容等を取り込んでいく必要がある。

### (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。(継続)</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。(継続)</li> <li>・ 介護保険サービスの対象者には速やかな移行の支援を行う。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別支援会議等に多職種の参加を進め、日頃の健康管理について共有を密にした。</li> <li>・ 入院が長期になりがちな精神科入院については、医療機関と綿密な情報共有を行いつつ、一時外出・外泊等により受入れ環境を整えることで入院期間の短縮に努めた。また、退院後にグループホームの環境に不安のある利用者については一時的に短期入所を利用いただきながら生活環境を整えることで、入院期間の短縮を図ることが出来た。</li> <li>・ 介護保険の入居サービス利用が見込まれる利用者については、適切に移行手続きを進めた。また、近い将来に移行が想定される利用者・ご家族等にも事前の説明を行った。</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。(継続)</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。(継続)</li> <li>・ 完全個室化に向けた具体的な検討を事務局と協議しながら進める。(継続)</li> </ul>

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>待機者については逐次状況や入所の意向等の確認を行っているが、空床の段階で状況や意向に変化が見られることも多く、短期間での入所調整は困難なケースが増している。</li> <li>相談支援専門員との連携を密にしてサービス利用の促進に努めたが受入困難事例とサービス利用を必要としない事例の両極が多数を占めており、新規利用者の獲得に至るケースは少なかった。</li> <li>多床室への新規入所受入れは困難であることと、施設からの地域移行を促進する必要があることを踏まえ、次年度には完全個室化への取組を進めていく。</li> </ul>
<p>取組の方向性③</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<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。(継続)</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て可能な範囲内で土曜日及び祝日に営業をする。(継続)</li> </ul>
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所生活介護の機能強化を進めているが、新規利用者の定着が芳しくないことや感染症等による欠席等も多くあり、利用率の向上を図ることは出来なかったが、地域生活を支える役割は重要度を増しており、施設入所事業の定員変更も見込まれているため、通所部定員の拡大に向けて検討を進める。</li> <li>通所生活介護において可能な範囲内で土曜日及び祝日に営業した。</li> </ul>
<p>取組の方向性④</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各相談支援事業所との連携により、新規利用者獲得を目指したが、受入困難事例とサービス利用を必要としない事例の両極が多数を占めており、新たな利用者の獲得には至らなかった。</li> <li>緊急の短期利用は無かったが、厚い支援が必要とされる女性利用者からの潜在的な利用希望があるため、対応する短期居室について引き続き検討する。</li> </ul>
<p>取組の方向性⑤</p>	<p>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。</p>

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新グループホーム開所に向けて新規入居者の確保が必要となるため、関係機関と情報共有しながら、計画的な受入を行う。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新グループホームには旧いこいの家から 12 名すべての方が移行され、残る 2 室についても施設入所者から地域移行できるよう受入れ準備を進めている。今後空床が生じた際は、施設から地域に移行する受け皿としての役割果たしていく。</li> <li>・ 重度・高齢の障がい者への支援方法については、施設本体と併せて研修等を実施した。グループホームの利用者も重度・高齢化は顕著であり、支援・介護技術の更なる向上を目指す。</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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各部署の消耗品等については、予め予算に一定の上限を設けた上で希望時に必要性を精査して購入の可否を決定した。</li> <li>・ 物品の備蓄については、管理シートを作成し、必要以上に備蓄しないように努めた。また、物品庫の整理を行い物品の配置を決めることで、在庫管理がより見える化できるように努めた。</li> </ul>
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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日頃の定期点検や自己点検を行い、劣化及び欠損部分の把握を行った。また修繕の必要性を検討し、優先順位をつけ計画的に修繕を行っているが、突発的に修繕が必要な事案の発生もあった。今後も業者等にも協力を仰ぎ、早期に発見できるよう努める。</li> </ul>

取組の方向性③	物価高騰対策として、施設及びグループホームの献立の一部共有化により給食食材の一括購入を行い、世話人の負担軽減と給食費に掛かる経費抑制を図る。(新規)
行動計画	・ 食材の一括購入については、調味料等から開始し、課題を整理しながら拡大を図る。(新規)
評価	・ 施設及びグループホームの献立の一部共有化には至っていないが、調味料等の一括購入や、グループホームの食事をミールキットに移行させたことで、経費削減と世話人の負担軽減を図ることが出来た。

#### イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	施設の大規模修繕（維持管理）
取組の方向性①	施設において耐用年数を既に経過している電話交換機や給水ポンプ、物価高騰に対する支出抑制策として、効果が見込まれる LED 照明機器の交換等を事務局と協議し、実施時期を検討していく。
行動計画	・ 利用者の生活インフラとして欠かせない給水ポンプの整備を最優先としながら、施設の適切な維持管理に努める。(新規)
評価	・ 電話交換機の更新(ひかり電話に移行)、給水ポンプの更新、医務室等の LED 照明機器への交換を行った。LED 照明機器については、今後も計画的に実施していく。
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	・ 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。(継続) ・ 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。(継続)
評価	・ 自主点検を定期的に行い、建物の劣化状況を確認したが、目視による点検では不十分な面もあるため、必要に応じて業者による点検を実施した。

実施施策	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	・ BCM に基づく教育・訓練を年 2 回実施する。(継続) ・ 教育・訓練の結果を検証し、BCP の見直しを行う。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ BCM に基づく教育・訓練を年 2 回実施したことで、災害時の備えや対応等の周知を図ることができた。</li> <li>・ 計画どおり BCP の見直し及び教育・訓練を実施した。訓練については地震体験車を活用し、実際に地震体験を行った。また、座学による地震発生後のシミュレーションを行うことで、防災意識の向上を目指した。</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 簡易の段ボールベッドの購入や、非常食の更新を行った。今後も非常時に効果的な非常災害対策物品等の情報を集約し、必要な物品の精査を行っていく。</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務担当者障がい部会において、報酬請求業務や予算編成等の情報交換を行った。今年度は報酬改定もあったため、年間を通じて清風園や緑風園の請求担当者と連絡を密に行い、適正な報酬請求に努めた。</li> </ul>
取組の方向性②	福祉見聞録の活用や個別支援計画の捉え方等支援の在り方を検討するため、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。(継続)</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。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三風園サービス管理責任者部会において、チーフ、支援員も含めて情報交換を行った。交流体験研修等での交流もあり、複数回の開催は見送った。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス管理責任者部会では喫緊の課題であった、支援手順書作成についての情報交換を行い、各施設の取組を手順書作成の参考とした。個別支援計画等については次年度に検討する。</li> </ul>
取組の方向性③	<p>利用者の高齢化に伴う疾病予防について、三風園で「看護師部会」を開催する。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの施設での看護の在り方を学び、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、部会を年2回程度開催する。(新規)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>三風園看護の共通課題の設定を図るため、交流体験研修を利用して清風園及び緑風園へ看護師を派遣して各施設の看護状況等について共有を図った。各施設を取り巻く環境は異なるが、互いの良い取組は看護サービス向上の参考になった。</li> </ul>
取組の方向性④	<p>調理業務の課題や利用者の食事満足度の向上策を検討するため、三風園で「調理員部会」を開催する。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの施設での食事提供の在り方を学び、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、部会を年2回程度開催する。(新規)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>調理業務の課題や利用者の食事満足度の向上策を検討するため、三風園で「調理員部会」を開催した。調理員の早番勤務時間適正化について業務整理等が課題となっていたが、各施設の取組を参考にして勤務時間帯の改善に繋げることができた。職員確保の観点から更なる取組も必要であり、マルチフレッシュ等の機器導入についても検討を開始した。</li> </ul>

実施施策	<p>委員会・部会（以下、委員会等という。）組織の見直し</p>
取組の方向性①	<p>委員会等ごとにウィズコロナに対応した年間目標を設定し、取組を明確化する。</p>
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。(継続)</li> <li>コロナ禍で中止・停止していた取組について、感染症予防策を講じた上で、順次再開していく。(新規)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各委員会・部会等において年度当初に年間計画や担当者を決定し、計画的な取組に繋げることが出来た。</li> <li>コロナ禍により中止・停止していた行事等を順次再開しているが、紅風祭については来客駐車場の確保や既存ボランティア団体の解散、縮小などの課題があり、今年度は園関係者のみでの開催を余儀</li> </ul>

		なくされた。次年度以降の開催については、規模や内容も含めての検討する。また、解散されたボランティア団体に替わる新たな協力団体の開拓や地域行事への参加推進等が課題となっている。
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	・ 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。(継続)
	評 価	・ 各委員会・部会において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福祉見聞録の議事録に明記し、周知した。
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	・ 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。(継続)
	評 価	・ 委員会・部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・指導を行った。