

令和7年度
事業計画書

障害者支援施設 緑風園

目 次

1 事業運営計画-----	P 1
2 実施施策の令和7年度行動計画-----	P 3
(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり-----	P 3
(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上-----	P 7
(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立-----	P10
3 目標利用率-----	P14
4 固定資産物品購入計画-----	P14
5 修繕計画-----	P14
6 大規模修繕計画-----	P15

1 事業運営計画

事業の種類及び利用定員	
1 障害者支援施設	
(1) 施設入所支援	70名
(2) 生活介護	80名
2 短期入所	4名
3 共同生活援助	20名
4 相談支援	
運営方針	
1 障害者支援施設	<p>(1) 利用者に対して、その自立と社会経済活動への参加を促進する観点から、利用者の能力や特性、環境などに即した適切な介護や支援を行うものとする。</p> <p>(2) 利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場にたった福祉サービスを提供するよう努めるものとする。</p> <p>(3) できる限り居宅に近い環境の中で、地域や家族との結びつきを重視した運営を行い、市町村、指定障害者支援施設や障害福祉サービス事業を行う者、その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めるものとする。</p> <p>(4) サービスの自己点検と評価を定期的、継続的に実施するなど必要な措置を講じ、さらなる福祉サービスの質の向上を目指すものとする。</p> <p>(5) 極めて公共性・公益性の高い事業に取り組んでいることから、事業の持続的発展を図るため、安定的な経営と福祉サービスを支える人材の育成に努めるものとする。</p>
2 短期入所	<p>(1) 利用者に対して、その自立と社会経済活動への参加を促進する観点から、利用者の能力や特性、環境などに即した適切な介護や支援を行うものとする。</p> <p>(2) 利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場にたった福祉サービスを提供するよう努めるものとする。</p> <p>(3) できる限り居宅に近い環境の中で、地域や家族との結びつきを重視した運営を行い、市町村、指定障害者支援施設や障害福祉サービス事業を行う者、その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めるものとする。</p> <p>(4) サービスの自己点検と評価を定期的、継続的に実施するなど必要な措置を講じ、さらなる福祉サービスの質の向上を目指すものとする。</p> <p>(5) 極めて公共性・公益性の高い事業に取り組んでいることから、事業の持続的発展を図るため、安定的な経営と福祉サービスを支える人材の育成に努めるものとする。</p>
3 共同生活援助	<p>(1) 利用者に対して、その自立と社会経済活動への参加を促進する観点から、利用者の能力や特性、環境などに即した適切な介護や支援を行うものとする。</p>

(2) 利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立った福祉サービスを提供するよう努めるものとする。

(3) できる限り居宅に近い環境の中で、地域や家族との結びつきを重視した運営を行い、市町村、指定障害者支援施設や障害福祉サービス事業を行う者、その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努めるものとする。

(4) サービスの自己点検と評価を定期的、継続的に実施するなど必要な措置を講じ、さらなる福祉サービスの質の向上を目指すものとする。

(5) 極めて公共性・公益性の高い事業に取り組んでいることから、事業の持続的発展を図るため、安定的な経営と福祉サービスを支える人材の育成に努めるものとする。

(6) 障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準に定める内容のほか関係法令を遵守し、事業を実施するものとする。

4 相談支援

(1) 利用者が地域で安心して自立生活を送るため、日々の暮らしの中で抱えているニーズや課題にきめ細かく対応し、必要に応じた相談支援に努めるものとする。

(2) 様々なサービスや地域資源等を活用しながら、地域で自立して安心して暮らしていけるように、次の観点から相談支援の充実を目指すものとする。

ア 地域における相談支援事業者との連携、強化を図る。

イ 利用者の自立した生活を支え、ニーズや抱えている課題の解決や障害福祉サービスの利用に向けて、ケアマネジメントの充実を図る。

ウ 地域における相談支援体制の強化と質の向上を図るために、市町村と連携を図り、総合的な相談支援体制の充実に努める。

職種別職員配置

1 障害者支援施設・短期入所

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
施設長	1			1
事務職員	2	1		3
栄養士	1			1
調理員	2	3	1.4	6.4
自立支援課長	1			1
サービス管理責任者	3			3
生活支援員・職業指導員	15	21	6.0	42
看護職員	3			3
夜間支援員			2.0	2
警備従事者			1	1
用務員			2.4	2.4
合計	28	25	12.8	65.8

2 共同生活援助				
職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者	(1)			(1)
サービス管理責任者	(1)			(1)
生活支援員	1	3	0.4	4.4
夜間支援員				
世話人			2	2
合計	1 (2)	3	2.4	6.4 (2)
3 相談支援				
職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者	(1)			(1)
相談支援専門員	1			1
合計	1 (1)			1 (1)
<p>縣市町村等からの受託、補助事業等</p> <p>1 日中一時支援事業（邑南町、川本町、大田市、北広島市）</p> <p>2 相談支援事業（邑南町、川本町）</p>				
<p>地域における公益的な取組</p> <p>1 災害、生活困窮等の理由により一時的に宿泊場所が必要な方に対する空き居室を利用した宿泊場所の無償提供</p> <p>2 邑南町社会福祉協議会主催による「邑南町社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会」に参画し、地域ニーズに即した地域における公益的な取組の実施</p> <p>3 四ツ葉の里運営協議会における地域の障がい者、高齢者と住民の交流を目的とした四ツ葉の里夏祭りの開催</p>				

2 実施施策の令和7年度行動計画

(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
取組の方向性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拡げ、定期的に情報提供を行い、職員採用に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 邑南町地域みらい課やハローワークなどを通じて求職者の動向を把握することで、効果的な求人活動を行えるようにする。(継続) 四ツ葉の里各施設の人材確保の状況を共有することで圏域における福祉への求職者状況の把握に努め、効果的な求人方法を検討する。(変更) 地元職員の口コミが最も有効な手段であることから、職員への情報提

	供を適時適切に行う。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報部会を中心に SNS やホームページによる定期的な情報発信を行う。また、年間を通して計画的な情報発信を行えるようにするため、年度当初に掲載内容の年間計画を作成する。(継続) ・ 若い世代に施設への関心を持ってもらえるような記事について、事業団の法人 PR チームの方針に基づき総務課及び広報部会で検討する。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 四ツ葉の里の夏祭りや道路清掃作業を通して地域への貢献や地域の方との交流を図る。(継続) ・ 地域の方と利用者との交流促進のため、地元神楽社中の招聘や地域の行事に積極的に参加できるよう、地域交流部会で企画・実施する。(継続) ・ 緑風園の PR のため、広報部会を中心に広報誌「なないろ」を年 4 回作成し、地元自治会や学校関係に配布する。(継続)

実施施策	中長期を見据えた人材の確保・発掘
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の子ども等に福祉の仕事に興味をもってもらうため、子ども参観日を開催する。(継続) ・ 「芋の苗植え」「芋堀り」「ミュージックケア」などの地域交流行事を行い、保育園との交流を図る。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 邑南町社会福祉協議会の主催する高校生を対象とした福祉教育への職員派遣、施設見学又は利用者との交流の受け入れに協力する。(継続) ・ 地域交流部会を中心に園全体行事に地元高校生や中学生をボランティアの依頼を行い、利用者との交流を図る。(新規) ・ 邑南町社会福祉協議会主催のサマーボランティアなどの受入を行い、小学生や中学生と交流を図る。(継続)

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)
取組の方向性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。

<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各部署やユニットで立てたチーム目標達成に向け、チーム実践力を高めるため、ユニット会議等で職員個々の役割を明示するとともに、共通した支援ができるよう定期的に進捗状況の確認を行う。(継続) チーム目標達成の過程において、支援方法に悩んだときなどに外部の専門家を利用できるよう、障がい特性に応じてさまざまな外部の専門家から助言をもらえるように繋がりを作る。(継続)
<p>取組の方向性②</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員同士が感謝や労いを伝え合う場を持てるよう、準職員並びに非常勤職員と上長との個別面談を OJT 面談実施時期に合わせて実施する。(変更) 緑風園の理念(三つのこころ)である「互いを信頼する和の精神(こころ)」について、行動指針を改めて策定するとともに理念の浸透に取り組む。(新規) 職員同士がお互いの価値観を大切にしたコミュニケーションができるようにするため、人材育成室主催のコミュニケーション研修に職員を派遣する。(継続)

<p>実 施 策</p>	<p>個々の専門性の向上</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 指導担当者育成制度を活用した正規職員以外の新規採用職員の育成計画を実施する。(継続) 職員間の連携や業務に対する基本的な知識や心構えの習得を目的に園内研修でビジネスマナー研修を実施する。(継続)
<p>取組の方向性②</p>	<p>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>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい特性の理解を深めるための基礎的な研修や支援の質の向上を図るための専門的な研修へ職員を派遣を行う。また、先進的な支援を行う施設への視察を行う。(継続) 介護技術の向上を図るため、介護施設等に勤務経験がある職員を講師として介護技術研修を実施する。(継続) 多くの職員が研修に参加できるよう、研修を動画保存し、誰もが後で視聴できるようにする。(継続)
<p>取組の方向性③</p>	<p>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>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 正規職員を育成するため、これまで経験したことのない業務に関わる

	機会を持つことでキャリアビジョンの醸成を図る。(新規)
--	-----------------------------

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
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議等で発言しやすい雰囲気を作るため、会議進行者となる職員を対象にファシリテーション技術の向上に関する研修を実施する。(継続) ・ 職場内での円滑なコミュニケーションを図るためにハラスメント対策として、モラルハラスメントについて施設内研修を実施する。(新規)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場風土診断の結果をもとに、各部署やユニットで対話の時間を設け、結果から得た気づきとその原因を分析するとともに、改善に向けたアクションプランを検討する。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談を活用し、上長と意見交換を行う時間を設ける。(継続) ・ 個別支援会議又は各部会等を有効活用し、職種間で意見交換を行う。(継続) ・ 職員間の信頼関係を構築するため、管理職による定期的な面談や職場内の巡回の際にコミュニケーションをとる機会を増やす。(継続)

実施施策	施設外コミュニケーションの活性化
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の子ども等に福祉の仕事に興味をもってもらうため、子ども参観日を開催する。(再掲)(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生部会を中心に、カフェなどの職員の交流を目的とした活動を企画実施する。(継続)

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)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総務課で毎月の職員の時間外労働時間を集計し、経営企画会議で毎月の時間外労働の状況を分析した上で、時間外労働の多い職員への意識改革、業務分担の変更等の指示を行う。(継続) ・ 職員の心身の健康維持を図るため、臨床心理士によるカウンセリングや園内研修を計画的に実施する。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三風園支援員部会並びに四ツ葉の里生活支援部会を通して、共通の課題や悩みについて情報交換を行う。(継続) ・ 臨床心理士による「アンガーマネジメント研修」を実施し、感情をコントロールすることを身につける。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員個々が働きやすい職場環境を作るため、勤務表作成時に希望休を取り入れるとともに、負担のかからない勤務になるように配慮する。(継続) ・ 次期中期経営計画の策定に向け、男性4ユニット体制から3ユニット体制への変更の是非について、支援体制並びに施設機能の面から検討する。(新規)

実 施 策	柔軟な働き方
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規職員との個別の面談を行い、労働時間や休暇の取得希望などを確認し、勤務改善の検討を行う。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年度に導入した再加熱調理器(マルチフレッシュ)の安定した食事提供体制の確立と、厨房職員の業務負担軽減をより進める。(変更)

(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	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)
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夕食前の時間を「ほっとタイム」と称して、居室等で利用者の意向を個別に確認する時間を設け、できるだけ利用者の意思の表出場面を増やす。(継続) ・ 利用者の意思決定に係る支援の内容を個別支援計画及び栄養ケア計画に盛り込む。(継続) ・ 加齢や病気等で今の暮らしが難しくなる高齢の利用者を対象に、今後どういった生活を送りたいか聞き(汲み)取り、ご家族等の意向確認書と併せて、意思決定支援会議で関係職員等に検討・周知を図り、支援に繋げる。(継続) ・ グループホーム利用者の高齢化に伴い、今後の生活の意向確認や支援体制について検討を行う。(継続) ・ 緑風園の理念(三つのこころ)である「人を大切にす優しい心(こころ)」について、行動指針を改めて策定するとともに理念の浸透に取り組む。(再掲)(新規)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三風園サービス管理責任者部会を開催し、個別支援会議や個別支援計画の注意点、意思決定並びに加算取得等について情報交換を行う。(変更) ・ 四ツ葉の里サービス管理責任者会議において四ツ葉の里の利用者にとってより相応しい日中活動を検討できるよう相互の情報交換を行う。(継続)

実 施 施 策	記録の統一化
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務系システム更新時に利用者情報が欠落しないよう、福祉見聞録の基本情報の更新並びに整理を行う。(変更) ・ 業務系システムの変更を踏まえ、基本的な記録のルールを策定するとともに職員への周知を図る。(新規) ・ 業務改善を図るため ICT の先進的な取り組みを実施する施設等への視察を行う(新規)

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	権利擁護を实践する施設 (人権を護る強い意志)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人権侵害や虐待事例についてユニット会議等で職員が気づきを出し合い共有する。(継続) ・ 緑風園の理念(三つのこころ)である「人権を護る強い意志(こころ)」について、行動指針を改めて策定するとともに理念の浸透の取り組みを行う。(再掲)(新規) ・ OJT 面談で希望の研修を聞き取るとともに研修の情報提供を行い、可能な限り希望に沿った研修に参加できるようにする。(継続)
取組の方向性②	<p>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。</p> <p>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>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者、家族等に満足度アンケートを実施し、集約したアンケート結果を職員に周知する。(継続) ・ 利用者と第三者委員の面談を積極的に実施するとともに、第三者委員に施設内を巡視して頂きサービスや環境の評価を受ける。(継続) ・ ユニット通信や利用者と家族との面会時に、担当職員が生活の様子を伝えることで、家族と担当職員との繋がりを強化する。(継続)

実 施 施 策	暮らしやすい居住空間づくり
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の居室環境について「ほっとタイム」の時間に意向を聞き、その意向に基づいた居室環境の整備について、個別支援会議等で検討する。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防犯及び災害時への対応に備え、外灯や足もとの整備など施設周囲の環境整備を進めていく。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体機能の低下がみられる利用者について、邑智病院の理学療法士に機能評価を実施してもらい、リハビリ方法やベッド周り環境の指導、福祉用具のアドバイス等を受ける。(継続) ・ 嚥下機能の低下がみられる利用者について、邑智病院の言語聴覚士に機能評価を実施してもらい、嚥下機能の維持改善に向けた訓練方法、食事形態に関する助言等を受ける。(継続)

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
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 次期中期経営計画における施設設備整備計画の策定に向け、グラウンド等の有効活用について地域の方へ意見を求める。(変更)、 地域連携推進会議や地域の会合などを通じて、地域で活用できる施設機能について周知を図る。(新規)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 地域交流を目的とした行事や地域住民が積極的に参加してもらえるよう、広報誌「なないろ」を中野地区の方へ配布し情報発信する。(継続) 近隣地区の保育所や老人会等との交流を深めるため、職員を派遣しミュージックケアなどの活動を行う。(継続)

実施施策	地域から愛され必要とされる施設づくり
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 地産地消を進めるため、地元食材を給食に積極的に取り入れる。(継続) 邑南町社会福祉協議会により町内の社会福祉法人並びに医療法人で組織された「邑南町社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会」に参画し、施設の特徴を生かした地域の課題解決に協力する。(新規) 四ツ葉の里の夏祭り以外の地域交流に繋がる行事へ協力する。(継続) 地域並びに関係機関との関係性の向上を図るため、地域連携推進会議の開催並びに地域連携推進員の施設等への訪問を実施する。(新規)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 邑智郡相談支援事業所連絡協議会を中心に、社会問題への対応、潜在した地域ニーズの発掘並びに住民への啓発等の活動を企画実施する。(継続)

(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。

実施施策	安定的な収支の維持
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各ユニットの特性に応じた入所が見込まれるよう、定期的な事前調査を行い、待機者の状況を把握する。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 東部地区並びに西部地区の相談支援事業所への利用希望の実態調査を基に、今後の利用定員や事業の方向性について検討する。(新規)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 車両故障やトラブルが起きないように、職員、業者のそれぞれで定期的な点検を計画し実施するとともに、経年劣化による故障等が多く更新計画も策定していく。(継続) リスク管理の一環として、年度当初に施設内危険箇所点検表を作成し、修繕の危険箇所の把握並びに改善に努める。(継続) 各棟のウッドデッキが老朽化しており避難時に転倒のリスクが高いことから、避難通路と併せて整備を行う。(変更) 空調機器の更新から6年が経過しており、ルームエアコン等の機器の故障等も発生していることから、業者による清掃や点検、更新計画等について検討する。(新規)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 近年の執行状況及び物価高騰の影響を踏まえ、食事の質を維持していくために必要な給食費単価を厨房と検討する。(継続) 令和6年度から実施した共同生活援助の外部委託による配食サービスについて、利用者の意向や費用対効果等から有効性を検証する。(新規)

実 施 策	目標利用率の維持
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 看護師と支援員の連携を強化し、利用者の体調変化に速やかな対応を図り長期入院の予防に努める。(変更) 邑智病院から派遣される理学療法士によるリハビリ指導、言語聴覚士による嚥下指導を受けることで、利用者のADLの低下防止に努める。(継続)
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の定期健康診断において腫瘍マーカー検査を継続して実施し、早期発見、早期治療に務める。(変更) 健康状態や身体機能に著しい変化が見られた利用者のご家族等に対し、状況の説明や治療等の方針を確認するとともに、必要に応じて改めて意向確認書を徴取する。(変更)

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
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っていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 東部地区並びに西部地区の相談支援事業所へ実施した利用希望の実態調査を基に、今後の利用定員や事業の方向性を検討する。(再掲)(新規) 高齢障がい者の受入体制の整備に向けたハード・ソフト面での課題を明確にするため、施設内で検討する機会を設ける。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 定員を維持するため、積極的に見学並びに体験利用の受入れを実施し、利用につなげる。(継続) 相談支援事業所等に対し空室情報等の定期的な情報発信を行う。(新規)

実施施策	事業継続の強化
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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画(BCP)を更新するとともに研修を行うことで周知を図る。また、災害(火災・地震・風雪等)発生時の通報・避難訓練及び被災時、感染症発生時を想定した炊き出し訓練を定期的実施する。(継続) 消防計画を利用者の高齢化等が進む現状に合わせた形に見直すとともに、雪害への備えについて検討する。(継続)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 訓練実施により必要物品・設備を確認し、整備するとともに、保存期間に基づくリストを整備し、計画的な更新へつなげる。(継続) 園内での感染症発生に備え、ゾーニング対応に必要な物品を備えるとともに、保管数量、保管場所等について周知を図る。(継続)

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
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 総務課職員の業務分担を変更することで、互いの業務への理解と共有

	<p>を図り、牽制体制の強化を進めるとともに、不測の事態に備える。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者預り金の取扱について、ユニット会議等で定期的に注意喚起を行うとともに不定期に、保管金庫内の点検を行う (新規)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次期中期経営計画の策定に向け、委員会並びに部会等の見直しを行う。(新規)

実施施策	組織内の連携強化
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニット間の情報連携不足による業務への支障が生じることから、ユニット間でスムーズに連携できる方法を検討する。(継続) ・ すべての職員が情報を閲覧できるように情報閲覧コーナーを設置する。(新規)
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効率的に会議が行えるよう、資料を関係職員に事前に配布しておく。(継続) ・ 会議を効率よく進行できるようにするため、会議進行者となる職員を対象にファシリテーション技術の向上に関する研修を実施する。(再掲) (継続)