

令和7年3月31日現在

1 施設名称

障害者支援施設 緑風園
(開設 昭和46年5月1日)

2 所在地

邑智郡邑南町中野 2384 番地

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広げ、定期的な情報提供を行ない、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、ハローワーク、シルバー人材センター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)四ツ葉の里の魅力を情報発信するため、四ツ葉の里運営協議会で四ツ葉の里のPR用のチラシを作成し、関係機関等に配布する。また、四ツ葉の里で協力し人材確保策を検討する。(継続)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)
評価	<ul style="list-style-type: none">ハローワークを中心に求人を行うとともに、福祉人材センターが主催する福祉に関する就職説明会に積極的に参加し、福祉への就職を希望する方々と面談を行った。四ツ葉の里協議会において各施設の雇用状況について情報共有を行ったが、四ツ葉の里協議会によるPR活動は行っていない。地元職員の紹介により2名の雇用があった。
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)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ SNS の計画的な更新は行えなかった。ホームページは随時に更新を行い、情報発信に努めた。 ・ 法人主導の PR チームの方針に基づき、総務課並びに広報部会で情報発信に努めた。
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。(新規)
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。(新規) ・ 地域住民と利用者との交流促進のため、地域行事や催し物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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域での新型コロナ感染症流行のため四ツ葉の里の夏祭りは中止となったが、他行事の開催や道路清掃作業の実施により地域との交流を図った。 ・ 利用者が地元の祭りに参加できるよう支援に取り組むとともに、地域交流部会が近隣保育所に出向きミュージックケアを実施した。 ・ 広報誌「なないろ」を計画的に作成し、地元自治会や学校等に配布した。

実 施 策	中長期を見据えた人材の確保・発掘
取組の方向性①	地元の子どもたちが施設を気軽に利用できる環境づくりを行う。
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」「芋掘り」「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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域での新型コロナ感染症流行のため 8 月の子ども参観日は中止した。 ・ 6 月に「芋の苗植え」、10 月に「芋掘り」を開催した。いずれも石見東保育所園児が延べ 21 名参加した。また、利用者並びに職員が石見西保育園へ出向きミュージックケアを実施した。
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育成につなげる。
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。(新規)

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地元高校生や中学生と利用者との交流促進のため、地域交流部会を中心に矢上高校神楽同好会や石見中学校の吹奏楽部を招いて発表会を開催する。また、園全体の行事に、矢上高校にボランティアを依頼する。(継続) ・ 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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10月に邑南町社協主催の福祉体験学習の一環で、矢上高校生11名が来園し、利用者との交流を行った。また、3月に高校生のための医療・福祉交流会へ職員を派遣し、福祉の仕事の紹介や進路相談の協力を行った。 ・ 各学校と発表会等の調整を行ったが、開催時期が合わなかったことや感染症対策のため開催を見送った。 ・ 地域での新型コロナウイルス感染症流行のため夏祭りを中止したことによりサマーボランティアの受入を中止した。また、職場体験実習の申し込みは無かった。

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。
行動計画	<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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業実施計画作成時にユニットごとの目標を定め、個々の役割をユニット会議で決定し、OJT 面接時やユニット会議で定期的に進捗状況を確認しながら取り組んだ。 ・ 支援員の障がい特性の理解をより深めるため、10月に強度行動障がい特別支援アドバイザーを講師に迎え、研修を行った。
取組の方向性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)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談時に職員同士が感謝や労いを伝え合う場を持てるよう、正規以外の職員を対象とした OJT 制度（簡易版）の導入について検討する。(継続)

		<ul style="list-style-type: none"> 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)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> OJT 制度(簡易版)の導入はできなかったが、管理職による非正規職員の定期的な個別面談を行った。 1月の法人主催のコミュニケーション巡回研修に16名が参加し、職場内のコミュニケーションの活性化に努めた。

実 施 策	個々の専門性の向上	
取組の方向性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、カリキュラムの作成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。	
行 動 計 画	<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) 	
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 非正規職員を対象とした指導担当者育成計画の計画的な実施はできなかったが、必要に応じて面談や助言を行った。 新型コロナウイルス感染症対策のためビジネスマナー研修は中止した。
取組の方向性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。	
行 動 計 画	<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の派遣を行う。また、先進的な支援を行う施設への見学を行う。(新規) 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) 	
評	価	<ul style="list-style-type: none"> かかりつけの精神科病院に講師依頼し、精神障がいの特化した研修を8月に実施した。また、必要に応じて利用者のかかりつけの精神科医や看護師へ相談し、助言を受け、支援に努めた。 ユニット会議や支援の場面で特養の勤務経験がある職員が食事や移乗等の介護のアドバイスをを行った。また、邑智病院 PT 並びに ST から利用者個々に応じた介護の指導を受けた。 研修に参加できなかった職員がいつでも視聴できるように施設内研修の動画の保存を行い、周知を図ったが、全ての研修で同様の取

	組は行えなかった。
取組の方向性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。
行動計画	・ ユニットチーフ以外の正規職員を育成するため、ユニットチーフとの業務の振り分けについて検討する。(継続)
評価	・ ユニットチーフ以外の正規職員への業務分担は、概ね完了した。

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	・ 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)
評価	・ 5月に人材育成室によるチーム力向上研修に2名を派遣した。また、2月に外部講師による施設内研修を計画していたが、感染症対策のため中止した。
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	・ 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)
評価	・ 前年度の課題に挙げた理念浸透研修を11月に行った。研修後に正規職員を対象とした職場風土診断並びにその診断結果に対するアンケート調査の結果では理念の浸透に関する評価が低下しており、理念に対する行動指針の作成等の必要性が理解されたと評価した。そのため、次年度においても引き続き理念の浸透に関する取組を行うこととした。
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	・ OJT面談を活用し、上司と意見交換を行う時間を設ける。(継続) ・ 担当者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、管理職が現場に出向いてコミュニケーションをとる機会を増やす。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談時に上長との意見交換を行うとともに、労いの声掛け等の日常的なコミュニケーションに努めた。 ・ 個別支援会議で多職種の意見交換を意識的に努めることで、支援の向上並びに部署間の信頼関係の強化に努めた。 ・ 管理職が現場に出向く機会を大幅に増やすことはできなかったが、挨拶など日常的な声掛けに努めた
-----	--

実 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域での新型コロナ感染症流行のため8月の子ども参観日は中止した。
取組の方向性 ②	業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。また、職員互助会との合同企画についても検討する。(継続) ・ 趣味や得意な活動又は知識を有する職員を講師として、短時間の講習・研修会を行う。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症対策に配慮しながら年間計画に基づき、カフェ等の交流の企画を4回実施した。変則勤務のため十分な職員交流はできとは言えないが、ほっとするひと時を提供できた。また、職員互助会との合同企画で「ぜんざい」の提供を行った。 ・ 職員にアンケートを行い、職員を講師とした趣味的な活動を企画したが、新型コロナ感染症対策のため実施はできなかった

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	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

		<p>意識改革、業務分担の変更等の指示を行う。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外及び年次有給休暇については四半期ごとに取得状況や前年度との差異を分析し、経営企画会議及び安全衛生委員で報告を行った。 ・ 全職員を対象に臨床心理士による毎月のカウンセリングを行った。また、12月に施設内研修としてメンタルヘルス研修を行った。
取組の方向性②		<p>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>
	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「アンダーコントロール研修等」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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 8月並びに12月に四ツ葉の里生活支援員部会主催の研修に参加し、四ツ葉の里各施設と意見・情報交換を行った。 ・ 7月に臨床心理士による施設内研修「アンダーマネジメント研修」を行った。
取組の方向性③		<p>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>
	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) ・ ユニット間の協力体制を構築するため、所属ユニット以外のユニットで勤務できるよう、定期的にユニット間交流を行う仕組みを検討する。(継続)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員から予め希望休の聞き取りを行い勤務表の原案を作成し、サービス管理責任者並びに各ユニットチーフにより各職員に負担のかからない勤務になるように調整を行った。 ・ 多くの職員は勤務年数が長く、所属ユニット以外の業務も概ね把握ができています。そのため、新規採用職員に対し、段階的に所属ユニット以外の業務が習熟できるように勤務調整を行った。
実施施策		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	・ 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)
評価	・ 園長が非正規職員との個別面談を行い、労働時間等の労働条件に係る希望の聞き取りを行った。また、休暇については、勤務表作成時に職員から希望の聞き取りを行い、できる限り反映できるように努めた。
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、令和6年度の導入に向けてニュークックチルの導入を検討する。
行動計画	・ 調理員早番業務の負担軽減を図るため、再加熱調理器(マルチフレッシュ)の導入に向け、食事の提供方法の課題を支援課と協同で検討・試行を行う。(継続)
評価	・ 10月に再加熱調理器(マルチフレッシュ)を導入し、検討・試行を行った結果、調理員の早番勤務を1名配置へ見直し、また、勤務開始時間を30分繰り下げた。

(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)
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。(新規) ・ 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。(新規)

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「ほっとタイム」や活動の合間に利用者と職員の個別の会話の機会を持つように取り組み、意思決定支援に取り組んだ。 ・ 利用者の意向を個別支援計画並びに栄養ケア計画に反映できるように、普段の会話や個別支援会議での利用者の意向の確認に努めた。 ・ 支援の検討が必要な高齢利用者に対して、今後の生活の検討を行うため意思決定支援会議を開催し、成年後見制度利用申請の手配や本人の思いを尊重した個別支援計画の作成に努めた。 ・ すべての利用者の意向の確認はできていないが、喫緊で意向確認が必要な高齢利用者とその家族等に対し、意思決定支援会議による意思確認を行うとともに、成年後見制度利用申請の手配を行った。また、利用者が安心して過ごせるように支援員の勤務体制の検討を行った。
<p>取組の方向性②</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三風園のサービス管理責任者部会で、個別支援計画の課題の捉え方や目標設定等について情報交換を行う。(継続) ・ 四ツ葉の里サービス管理責任者会議を開催し、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に情報交換を行う。(継続)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 12月に三風園サービス管理責任者部会を光風園で開催し、重度障害者支援加算の取得について研修を行った。 ・ 四ツ葉の里サービス管理責任者会議は開催されなかったが、各事業者のサービス管理責任者が連携し、各事業所の利用者状況等の情報共有を図った。

<p>実 施 策</p>	<p>記録の統一化</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>ケース記録に関する障害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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者のフェイスシート情報が更新されていないことから、福祉見聞録の基本情報の有効活用について検討する。(継続) ・ 施設内で利用者の記録を入力する際に、項目選択が個々の支援員で違うため、「項目」の統一を検討する。(継続)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度から引き続き、各担当によりフェイスシートの更新に努めた。今後も継続した取り組みを行うこととした。

	<ul style="list-style-type: none"> 記録の「項目」について協議を行ったが、具体的な対応まで検討できていない。今後も継続した取り組みを行うこととした。
--	--

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 策	権利擁護を実践する施設（人権を守る強い意志）
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) 職員への理念浸透を図るため、緑風園の理念が制定された経緯や意味を文章化する。(継続) OJT 面談で研修の希望を聞き取り、可能な限り希望に沿った研修に参加できるよう配慮する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 5月と10月に人権・権利擁護研修を実施した。また、同時期に職種に関わらず全職員を対象として「障がいの理解」をテーマとした施設内研修を実施した。その結果、虐待防止や意思決定支援など利用者主体の支援として権利擁護の醸成に繋がった。また、不適切な支援の振り返りを「芽摘み」と称し、支援会議やユニット会議で話し合い、身体拘束廃止・虐待防止委員会で周知徹底を行った。 11月に理念浸透研修を実施した。その結果、改めて行動指針の作成等の課題や理念浸透の取り組みの必要性があることが周知できた。 OJT 面談や見聞録で研修情報を発信し、希望に沿った研修に参加できるように取り組んだ。
取組の方向性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。
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)

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 9月に利用者アンケート並びに嗜好調査を実施し、結果を職員に周知した。11月に家族アンケートを実施し、集約した結果を職員並びに家族等に周知した。また、新たに同性介助に係る意向調査を5月に実施し、職員に周知した。 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、利用者の生活環や職員の接遇の確認を目的に第三者委員による施設内の巡視を行った。 各ユニットが定期的にユニット通信を発行することで、日常生活や行事の様子を家族等に発信するよう努め、家族等との面会時があった場合には、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強化に努めた。また、来園が難しい家族等に対しては必要に応じてふるさと訪問を行った。
------------	--

<p>実 施 策</p>	<p>暮らしやすい居住空間づくり</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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>行 動 計 画</p>	<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、その意向に基づいて個別支援会議等で居室環境を検討する。(継続)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 夕食前の「ほっとタイム」や普段の会話の中で居室環境に関する意向が確認できた場合には、個別支援会議で居室環境について検討し、意向に基づいた居室が整うよう努めた。
<p>取組の方向性②</p>	<p>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>行 動 計 画</p>	<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)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画の研修並びに机上訓練を行い、必要な環境整備の洗い出しを行った。
<p>取組の方向性③</p>	<p>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>
<p>行 動 計 画</p>	<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)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 邑智病院の理学療法士により車椅子等の調整についてアドバイスを頂いた。また、理学療法士の指導の下、パブリックスペースにて希望する利用者が参加できる身体機能の維持を目的とした体操を5回実施した。 ・ 邑智病院の言語聴覚士の個別指導の下、嚥下機能の維持改善に努めた。また、7月に言語聴覚士を講師に迎え、嚥下についての研修を行った。
-----	---

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	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、地域住民へ開放できるよう計画を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ グラウンドを地域の方に有効活用してもらうため、地域住民と相談しながら整備計画を立てる（継続） ・ グラウンドに合わせてパブリックスペースの整備を行い、地域住民への開放など有効的な活用を検討する。（継続）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ グラウンドの貸出しは養護学校への代替駐車場のみであり、地域のニーズは無かった。 ・ パブリックスペース等の共用部の借用依頼は無く、地域への開放等有効活用はできていない。
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イベントに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」を中野地区の住民へ配布し情報発信する。（継続） ・ 近隣地区の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）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域交流を目的とした行事は新型コロナ感染症対策で実施できなかったが、近隣自治会や学校等に回覧用の広報誌「なないろ」を配布し、情報発信に努めた。 ・ 近隣地区の老人会との交流はできなかったが、近隣保育所へ職員並びに利用者が出向き、ミュージックケアを実施した。

実 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を中心とした地域貢献事業の実施に向け検討を行う。(継続) ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの取引先の他に新たな取引先の開拓を行い、地元の調味料や野菜を中心に仕入れを行うように努めた。 ・ 邑南町社会福祉協議会が主催する邑南町社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会へ職員を派遣し、地域の課題解決の協力を努めた。 ・ 四ツ葉の里運営協議会で地域交流行事の検討を開催時期ごとに行った結果、6月のふれあいデーの開催はできたが、8月の四ツ葉の里夏まつりは地域での新型コロナウイルス感染症流行のため中止となった。
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"> ・ 令和4年度に発足した「邑智郡相談支援事業所連絡協議会」を中心に、社会問題化している潜在した地域ニーズの発掘、住民への啓発等の活動を企画実施する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 邑智郡相談支援事業所連絡協議会が生活困窮者の自立やひきこもり支援などの社会問題の検討を行っており、引き続き相談支援専門員の派遣を行い、協力を行った。

(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	安定した収入と効率的・効果的な支出
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。(変更)
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。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入所待機者については、定期的に状況確認を行い、毎月の入退所調整委員会で情報共有を行った。
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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規利用の希望状況を把握するため、調査表を作成し、西部地区の相談支援事業所に対して実態調査を行う。(新規)

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 6月に西部地区の相談支援事業所に対して利用希望の実態調査を行った。その結果、前年度の東部地区の相談支援事業所の調査結果と同様に、通所事業を利用し在宅生活を選択する方が多く、早期に施設入所を希望される方は重度の障がいを持つ方が在宅での生活が困難になった方であった。
<p>取組の方向性③</p>	<p>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>行 動 計 画</p>	<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。(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、修繕の優先度を決定する。(新規) 男性棟裏の避難経路のウッドデッキが老朽化しており避難に支障がでることが見込まれていることから、整備を行う。(新規) OMソーラーの老朽化により一部破損、留め具の腐食による雨漏りなどがあつたことから点検、補修を行うとともに、今後の方向性について検討を行う。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 車両については、定期点検を行うとともに、不調の報告があれば点検または修理を行った。 修繕については、優先度に応じて順次行うこととし、令和6年度は破損の激しいいちょうユニットの改修を行った。 避難経路にあたるウッドデッキについては、いちょうユニット修繕を優先した結果、次年度の整備事項となった。 OMソーラーの対応について業者と検討を行った結果、残置は落下の危険性があるため撤去することとしたが、撤去には多額の経費が必要となるため、次期中期経営計画において対応することとした。
<p>取組の方向性④</p>	<p>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。(変更)</p>
<p>行 動 計 画</p>	<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。(新規) 共同生活援助事業においても業務負担軽減、食材料費の削減にむけ、施設本体の取引業者との食材購入や配食等についてもより検討を進めていく。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 物価高騰に応じて給食費の見直しを行った。今後も物価の変動に応じた見直しを行うこととした。 共同生活援助事業の世話人の業務負担軽減並びに食事提供方法の見直しのため10月から配食サービスを導入した。また、一部調理を引

	き続き行うことから、今後も適切な食費の検討をする。
--	---------------------------

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"> ・ 看護師を2名から3名に増員し、365日勤務して支援員との連携を強化することにより、利用者の体調変化に速やかに対応して、入院を予防できるようにする。(継続) ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師3名体制となったことから、日中の時間帯において看護師の常駐ができた。今後より一層の迅速な対応と健康管理に努める。 ・ 邑智病院の理学療法士から車椅子等の調整についてアドバイスを頂いた。また、言語聴覚士から嚥下機能維持改善のための指導を頂いた。その他、多数の利用者が参加できる身体機能の維持を目的とした体操を5回実施した。また、7月に言語聴覚士を講師に迎え、嚥下についての研修を行った。
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の項目として腫瘍マーカー検査を継続して実施し、データを蓄積する。(継続) ・ 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、必要に応じ、改めて意向確認書での確認を行う。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の定期健康診断の項目として腫瘍マーカー検査を追加している。疾病の早期発見に努め、今後も継続して実施する。 ・ 持病や加齢により健康状態や身体機能に変化が見られた利用者の関係者を招集し、意思決定支援会議にて対応の検討を行ったが、意向確認書の再徴取までは行わなかった。今後も必要に応じて医療行為等に関する意向の再確認を行うこととした。

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	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。

<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) ・ 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) ・ 邑智郡身体障害者協会との連携を図り、園で行っている事業内容を説明する機会を設ける。(新規) ・ 通所生活介護事業の営業日について、支援体制の見直しを行い、土曜日の営業日を増やす。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 6月に西部地区の相談新事業所に対して利用希望の実態調査を行った。その結果、前年度の東部地区の相談支援事業所の調査結果と同様に、通所事業を利用し在宅生活を選択する方が多く、早期に施設入所を希望される方は、重度の障がいを持つ方が在宅で支援者がいない方であった。 ・ 入退所調整委員会で高齢障がい者の受入れを検討した結果、施設機能としては特浴等の最低限の設備はあるが高齢者介護について職員の専門性が高いとは言えない。また、地域の医療機関が少なく日常的な通院や急変時の対応が困難であると結論に至った。 ・ 邑智郡身体障害者協会との連携はできなかった。 ・ 通所生活介護事業の支援体制を見直し、土曜日の営業日を増やした。
<p>取組の方向性②</p> <p>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。</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定員を維持するため、積極的に体験利用を実施し、利用につなげる。(継続) ・ 新規利用者の希望状況を把握するため、調査表を作成し、西部地区の相談支援事業所に対して実態調査を行う。(再掲) (新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3名の体験利用の受入れを行い、うち2名が入居された。 ・ 6月に西部地区の相談新事業所に対して利用希望の実態調査を行った。その結果、前年度の東部地区の相談支援事業所の調査結果と同様に、通所事業を利用し在宅生活を選択する方が多く、早期に施設入所を希望される方は、重度の障がいを持つ方が在宅での生活が困難になった方であった。
<p>実 施 策</p>	<p>事業継続の強化</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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。</p>

<p>行 動 計 画</p>	<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） ・ 消防計画を入居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。（新規） ・ 新型コロナウイルス感染症の施設内発生時の対応を通して得た課題に基づき訓練計画を見直し、より実践に即した訓練を実施する。（継続）
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 計画に基づき各訓練を実施した。 ・ 年度当初に消防計画を現状の利用者を想定した計画になるよう見直した。 ・ 新型コロナ感染症の施設内感染を想定した訓練を計画に基づき実施した。
<p>取組の方向性②</p> <p>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。</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練を行った上で、必要物品・設備を確認し、整備するとともに、賞味、消費期限のあるものはリスト化し、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、保管場所等について周知を図る。（新規）
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理栄養士を中心に非常食等をリスト化して管理し、計画的な更新を行った。 ・ 感染症発生に備え、ゾーニング対応に必要な物品を揃え、一か所に集約して保管し管理を行った。

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。

<p>実 施 策</p>	<p>内部牽制体制の強化</p>
<p>取組の方向性①</p> <p>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>行 動 計 画</p>	<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。（新規）
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総務課職員による相互牽制体制の構築を計画していたが、職員の退職により十分な体制構築は行えなかった。
<p>取組の方向性②</p> <p>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>	

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットチーフ以外の正規職員を育成するため、ユニットチーフとの業務の振り分けについて検討する。(再掲) (新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動計画の継続した取組により、ユニットチーフ以外の正規職員への業務分担は、概ね完了した。

実 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"> ・ 土日などは職員配置が少なく、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もあることから、ユニット間でスムーズに連携できる方法を検討する。(新規) ・ 情報の共有ツールとして、福祉見聞録のスケジュール及び掲示板の確認を徹底する。特に、非常勤職員への情報伝達において、福祉見聞録の活用を図る。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平時から所属ユニット以外での勤務を行うため、ケース記録の確認や朝夕のミーティングで利用者情報の把握に努めた。なお、女性棟の土日の勤務体制については、リスク管理の視点から見直しを行った。 ・ 日々の連絡事項等は、福祉見聞録の掲示板を用いて発信しているが、非常勤職員においては各自の情報端末の習熟度合いによって、情報が未確認の場合があったため、ユニット職員によるサポートが必要となった。情報機器等の技能の習得が困難な世代に対しては、予め苦手な業務に対するサポートの仕組みを検討する必要がある。
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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ メールや福祉見聞録による会議資料の事前の配布に努めたが、資料の確認の声掛けを行う必要があるなど十分な浸透に至らなかった。 ・ 5月に人材育成室主催のチーム力アップ研修に2名を派遣しユニット会議等における技術の向上を図った。