

令和7年度  
事業計画書

障害者支援施設 清風園

## 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 4
(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 4
(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上-----	P 8
(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立-----	P 11
3 目標利用率-----	P 14
4 固定資産物品購入計画-----	P 14
5 修繕計画-----	P 14
6 大規模修繕計画-----	P 14

---

## 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	80名
(2) 生活介護	80名
2 短期入所	10名
3 共同生活援助	14名
4 生活介護・共生型通所介護	20名
5 相談支援	
運営方針	
1 障害者支援施設	
(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及び支援を行うものとする。
(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、障害福祉サービス事業者、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)	より良い福祉サービスの提供に向け、点検及び自己評価を定期的、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)	極めて公共性及び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)	「島根県障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設の事業等の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例」（平成24年島根県条例第76号）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。
2 短期入所	
(1)	地域において自立した日常生活が行えるよう、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。
(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者を行う者、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)	提供する福祉サービスの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)	「島根県障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援

施設の事業等の人員、設備及び運営に関する基準を定める条例」（平成 24 年島根県条例第 76 号）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。

### 3 共同生活援助

- (1) 利用者が地域において共同して自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、相談、援助及び支援を適切かつ効率的に行う。
- (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施設サービスの提供に努める。
- (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、行政、障害者支援施設、障害福祉サービス事業者、その他保健医療サービス等を提供する者との密接な連携に努める。
- (4) 提供する施設サービスの点検と評価を定期的及び継続的に実施し、施設サービスの質を向上させる。
- (5) 施設の持続的発展を図るため、安定的な経営と人材育成に努めるとともに、「障害者自立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 生活介護・共生型通所介護

- (1) 事業所は、利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、入浴、排せつ及び食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の便宜を適切かつ効果的に行うものとする。
- (2) 指定生活介護の実施に当たっては、地域との結び付きを重視し、利用者の所在する市町村、他の指定障害福祉サービス事業者、指定相談支援事業者、指定障害者支援施設その他福祉サービス又は保健医療サービスを提供する者（以下「障害福祉サービス事業者等」という。）との密接な連携に努めるものとする。
- (3) 前 2 項のほか、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成 17 年法律第 123 号。以下「法」という。）及び「島根県障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害者支援施設の人員、設備及び運営に関する基準等を定める条例」（平成 24 年島根県条例第 76 号）に定める内容のほかその他関係法令等を遵守し、事業を実施するものとする。

### 5 相談支援

- (1) 事業所は、利用者等の能力及び適正に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者等の心身の状況、その置かれている環境等に応じて、利用者等の選択に基づき、適切な保健、医療、福祉、就労支援、教育等のサービス（以下「福祉サービス等」という。）が、多様な事業者から、総合的かつ効率的に提供されるよう配慮して行うものとする。
- (2) 事業所は、利用者等の意思及び人格を尊重し、常に利用者等の立場に立って、利用者等に提供される福祉サービス等が特定の種類又は特定の障害福祉サービス事業を行う者に不当に偏ることのないよう、公正中立に行うものとする。
- (3) 事業所は、市町村、障害福祉サービス事業を行う者等との連携を図り、地域において必要な社会資源の改善及び開発に努めるものとする。
- (4) 前 3 項のほか、「大田市指定特定相談支援事業者の指定等及び指定障害児相談支援事業者の指定

等に関する規則」(平成24年3月30日規則第5号)に定める内容のほか関係法令等を遵守し、指定計画相談支援を実施するものとする。

### 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	2			2
生活支援員・職業指導員	16	22	8	46
看護職員	3		0.6	3.6
夜間支援員				0
警備従事者			1	1
用務員			1.2	1.2
合計	28	26	12.2	66.2

#### 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	2	0.8	3.8
夜間支援員			1	1
世話人			1.9	1.9
合計	2 (1)	2	3.7	7.7 (1)

#### 3 生活介護・共生型通所介護

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
支援員		4		4
看護師			1.2	1.2
用務員			1.2	1.2
合計	1 (1)	4	2.4	7.4 (1)

#### 4 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	2		3

合計	1 (1)	2	3 (1)
<b>県市町村等からの受託、補助事業等</b>			
1	島根県重症心身障がい児（者）在宅サービス提供体制整備事業（島根県）		
2	日中一時支援事業（大田市）		
3	相談支援事業（大田市）		
4	障害支援区分認定調査（大田市）		
<b>地域における公益的な取組</b>			
1	低所得の利用者への入浴費用の免除		
2	社会福祉法人等による利用者負担軽減制度の利用による生活困窮者の支援		

## 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。

<b>実施施策</b>	障がいの理解の促進と次世代の担い手への啓発
<b>取組の方向性①</b>	利用者のアート作品を大田市内の公共施設等に展示させてもらい、障がいについて知ってもらう機会を作る。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>まちづくりセンター、図書館、金融機関等に利用者のアート作品を定期的に展示させてもらう。(継続)</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	若い世代に施設への理解を深めてもらえるよう中学校や高校に対して積極的に働きかけを行う。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門学校から実習を受け入れる。(変更)</li> <li>近隣の保育所や高校と、芋掘りやアニマルセラピー、園内販売、施設実習等をとおして交流する。(新規)</li> <li>園内喫茶等におけるボランティア団体の活動を継続し、障がいの理解の促進を図る。(変更)</li> </ul>

<b>実施施策</b>	福祉人材の確保
<b>取組の方向性①</b>	法人PRチームと連携し広報活動を強化するとともに、地域のイベント等に参加し施設の認知度を高める。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>広報部会は、各部署と連携して毎週ホームページを更新し、施設の様子を発信する。(継続)</li> <li>文化祭など地域のイベントで利用者のアート作品を展示し、施設のPRを行う。(継続)</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	福祉職場の説明会等に積極的に参加し、施設見学等の希望があった場合は幅広く受け入れる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年4回程度、福祉職場の説明会に緑風園及び眺峰園と合同で参加し、人材の確保につなげる。(継続)</li> <li>施設見学や職場体験の希望については、積極的に受け入れる。(継続)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産した農産物の販売に出かけ、施設の認知度を高める。(新規)</li> <li>職員に欠員が生じた場合、欠員状況について園内に周知を図る。(新規)</li> </ul>
取組の方向性③	定年退職を控える支援員(準職員及び非常勤職員)について、用務員、世話人等での継続雇用について個別に検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職との個別面談で職員の意向を確認する。(継続)</li> <li>用務員、世話人等の業務内容、雇用条件等について個別に説明を行う。(継続)</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	専門性の向上
取組の方向性①	食事、入浴、排せつ等の介護技術や障がい特性について知識を再確認し、定期的に振り返りを行いながら確実に習得することで個々の能力の向上を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に強度行動障がい特別支援アドバイザーによる助言及び指導を受けるとともに、対象の男女ユニット間で取組内容について定期的に情報交換を行う。(変更)</li> <li>強度行動障害支援者養成研修への派遣、重度障害者支援加算の算定等により、行動障害のある利用者へ統一した支援を行う。(新規)</li> <li>知的障がい、ASD 等について年 2 回程度研修を実施し、職員個々の能力の向上を図る(変更)</li> <li>障がい専門研修での取組に加え、複数のユニットで対象利用者への個別の取組を実践し、園全体のチーム実践力を高める。(変更)</li> <li>基礎知識の習得度を図るため、11月に業務チェックを行い、結果を分析して、次年度の事業計画作成につなげる。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	厚生センター晴雲からセラピストを派遣してもらい、利用者の状態に応じた福祉用具の選び方、使い方について学ぶ。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>医療機関から毎月セラピストを派遣してもらい、適切な食支援、利用者の状態に応じた福祉用具の選び方や使い方、介助方法等について学ぶ。(変更)</li> <li>適切な食事姿勢や介助方法等について、医療機関のセラピストによるスポット研修を実施する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性③	異動してきた職員や新たに採用した準職員の研修を見直し、計画的に職員の育成ができるよう育成体制を充実させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの着任時研修の内容に加え、eラーニングを活用して内容を充実させる。(変更)</li> <li>新たに採用した準職員等は、福祉職場での経験等を踏まえて準職員等育成計画に基づき計画的に指導・育成を図るとともに、必要な見直しを行う。(継続)</li> </ul>

実施施策	活力あるチームづくり
取組の方向性①	正規職員に加え、準職員の支援員についても職場内 OJT を実施し、職員ごとの役割分担を明確にして、チーム力を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットにチームとしてのまとまりを持たせるため準職員についても職場内 OJT を実施し、ユニットでの個人の役割を明確にして、お互いが支え合う体制を広げる。(変更)</li> <li>・ 職場内 OJT 制度のバイザーとなる職員について、面接の基本的技法を学ぶ研修を行い、職場内 OJT ミーティングを十分活用できるようにする。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	ユニットチーフ会議を設置し、ユニット間の情報共有を強化する。また、ユニット会議に管理職やサービス管理責任者が出席し、意見、提案、要望等職員からの聞取りを行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チームリーダーとチームメンバーが共通の目的をもって実践できるような法人のチーム力向上研修に派遣しチーム作りを学ぶ。(継続)</li> <li>・ 利用者の状態変化時、退院時等必要に応じて多職種参加のもとケースカンファレンスを実施する。(変更)</li> <li>・ 毎月ユニットチーフ会議を開催し、ユニットに共通する課題の検討、ユニット間の情報交換等を行う。(継続)</li> <li>・ 管理職及びサービス管理責任者がユニット会議に参加し、支援現場の課題等について支援員と意見交換を行う。(継続)</li> </ul>

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	お互いを大切にする職場風土の醸成
取組の方向性①	お互いが褒め合う、認め合う風土を作るために、その方法を検討し実践することで、職員の捉え方が変化し安心して働き続けることができる環境を作る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年 2 回、期間を定めて「ぐっジョブシート」の提出を呼びかけるとともに、管理職及びサービス管理責任者が率先して偏りなく提出する。また、提出された「ぐっジョブシート」は称えられた職員へ渡す。(変更)</li> <li>・ 職員が困ったときは、お互いに助け合うことができるよう「ちょこっとカンファ」を呼びかけ、そのとき集まることのできる職員で「できそうなこと、うまく行きそうなこと」など肯定的なコミュニケーションを行う。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	臨床心理士によるカウンセリングを定期的で開催する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1～2名といった少人数での臨床心理士によるカウンセリングを定期的で開催し、対象を支援員以外の職種にも拡大する。(変更)</li> </ul>

実施施策	コミュニケーションの活性化
取組の方向性①	多職種で話をする機会を意図的に作ることで、交流を深め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>職員向けのレクリエーションを実施し、コミュニケーションの活性化を図る。(変更)</li> <li>男女1ユニットずつが当番となり、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、行事の準備、実施等をとおして職員間の交流を深める。(変更)</li> </ul>
取組の方向性②	男女の支援員間における協力体制を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>夜勤開始時に男女の支援員4名でミーティングを行い、夜間の協力体制の確認、情報共有等を行う。(継続)</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	業務改善姿勢の定着と生産性の向上
取組の方向性①	各種マニュアルの内容を確認し、実態に即したものに直すことで、業務の統一化を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存のマニュアルの中から優先度の高い3つのマニュアルについて点検を行う。また、必要に応じて見直しを行い、ユニット会議で職員に周知する。(継続)</li> <li>記録の統一に向けて必要な取組を行う。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	業務改善提案の仕組みを作り実践することで、業務改善の姿勢が定着し、職場風土として根付いていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>おいしく安全に食事ができる環境や支援体制に向けた改善を行うため、「ちょっとよくする提案書」を部署ごとに作成する。(変更)</li> <li>ユニットチーフ会議で提出された提案書を集約し、取組内容を職員会議や施設内実践報告会等で共有する。(変更)</li> </ul>

実施施策	こころと体の健康管理
取組の方向性①	管理職が職員と定期的に話す機会を設け、本人の思いや考えに耳を傾けることでストレスの軽減を図るとともに、相談しやすい雰囲気作りに努める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回管理職と職員の面談を行う。(変更)</li> </ul>
取組の方向性②	臨床心理士によるカウンセリングを定期的に開催するとともに、職員自身によるセルフチェックを実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>1～2名といった少人数での臨床心理士によるカウンセリングを定期的に開催し、対象を支援員以外の職種にも拡大する。(再掲)(変更)</li> <li>こころの耳(働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト)に掲載されているストレスセルフチェックの実施を呼びかける。(変更)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ アンガーマネジメント研修に職員を派遣し、怒りの感情と向き合い、コントロールするための基礎的な知識と技術を習得できるようにする。(継続)</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。

実施施策	高齢化に伴う機能低下への対応
取組の方向性①	障がいの特性や高齢化に対する知識や技術を習得し、多職種で連携を図りながら支える体制を作る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医療機関から毎月セラピストを派遣してもらい、適切な食支援、利用者の状態に応じた福祉用具の選び方や使い方、介助方法等について学ぶ。(再掲) (変更)</li> <li>・ 適切な食事姿勢や介助方法等について、セラピストの訪問時にスポット研修を実施する。(再掲) (新規)</li> <li>・ 特殊浴槽を使用しない入浴支援について検討を行う。また、おいしく安全に食事ができる環境や支援体制に向けた改善を行うため、「ちょっとよくする提案書」を部署ごとに作成する。(一部再掲) (新規)</li> <li>・ 看取りケアの希望があった場合、看護師が看取りケア研修を行い、職種間で協力して、よりよいケアが実践できるようにする。(変更)</li> </ul>
取組の方向性②	利用者や家族の意向を踏まえ、利用者の心身の状態を勘案しながら、介護保険を含めた「住まい」を検討し、最良な選択ができるように機会を保障する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者及び家族に対して、介護保険制度や「住まい」としての特別養護老人ホームについて説明会を行い、選択肢としての情報提供を行う。(継続)</li> <li>・ サービス管理責任者は、年齢や身体状況を鑑み、担当者会議の中で介護保険制度等についての情報提供を行い、将来的な意向を確認する。(継続)</li> </ul>

実施施策	利用者に選ばれる日中活動の実施
取組の方向性①	本人の出来ることや強みを把握し、利用者が興味を持って楽しく取り組めるよう、日中活動と記録の充実を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女1ユニットずつが当番となり、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、清風園生活介護の利用を促す。(変更)</li> <li>・ 利用者本人の希望を踏まえた日中活動の活動用具を継続して作成し、利用者の活動場面での選択肢を増やす。(継続)</li> <li>・ 日中活動の参考にするため、他事業所の取組について見学を行う。(新規)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「にこりほっと」は全利用者について記録し、個別にまとめ定期的に家族に見てもらおう機会を作る。(継続)</li> <li>・ ふるさと訪問等を含めた個別又は小グループでの外出を各ユニットで計画し実施する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	本人の年齢や能力に応じた適正な環境の中で日中活動に取り組めるよう、日中活動のグループ分けや活動場所について検討し、活動の活性化を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用頻度が低い談話室等について、日中活動を行う場所として使用できるように整備する。(変更)</li> <li>・ 通所の生活介護（のぞみグループ）について、利用者の高齢化により継続が難しくなった場合における農作業用地の跡地利用について検討する。(継続)</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	意思決定支援の促進
取組の方向性①	利用者が意思表示を増やすことができる具体的方法を学ぶとともに、利用者の能力をアセスメントし、個別支援計画に反映させることで、共通認識を持ってサービスを提供する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 表出コミュニケーション支援について、eラーニングや派遣研修で学習し、サービス管理責任者を中心に園での取組を進める。(新規)</li> <li>・ サービス管理責任者は、個別支援計画作成時に利用者の意思表示についてアセスメントし、個別支援計画に具体的支援方法を明記する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	日常生活場面や行事等の中で様々な経験や選択する機会を確保することで、利用者に意思表示してもらえらる機会を設けるとともに、研修等をとおして意思決定支援への職員の理解を深める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部研修への派遣及び園内研修の実施により意思決定支援ガイドライン等への職員の理解を深めるとともに、必要に応じて意思決定支援会議を開催する。(変更)</li> <li>・ 年間行事を年度当初に共有し、施設やユニットの行事、さらにはユニット会食をとおして、利用者が自分で選ぶ機会を年6回提供する。(継続)</li> <li>・ 居室やユニットリビング等の照明の改善や、大型キャビネットや畳等の住環境の見直しについて、利用者の心身の状況を踏まえ、より快適な生活を送ることができるようユニット会議等で検討する。(変更)</li> <li>・ 令和8年度以降、地域移行等意向確認等を適切に行うため、地域移行等意向確認等に関する指針の制定や地域移行等意向確認担当者の選任を進める。(新規)</li> </ul>

実施施策	効果的な事故防止活動
取組の方向性①	ヒヤリハットの重要性を理解し、報告数を増やすとともに、報告された内容から本人の行動の傾向や生活場面で留意すべきことを分析し、共有することでリスク管理に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故を未然に防げるように、福祉見聞録のケース記録を利用した軽微なヒヤリハットを記録し、支援上の注意事項としてユニット会議で共有する。(変更)</li> <li>5月に危険発見活動を行い、優先順位を決めて順次改善する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	実際に発生した事故及びヒヤリハットの質による5段階評価及び対応方針について、事故対策部会、ユニット会議、研修等をとおして理解を深める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故の質による5段階評価について、ユニット会議等で勉強会を行い、職員の理解を深める。(継続)</li> <li>重大事故等が発生した場合、事故カンファレンスを開催し、事故原因を多角的に検討し、効果的な対策を講じる。(新規)</li> <li>事故対策部会では、危険発見活動や事故カンファレンスの結果等の共有、研修の企画等を行う。(変更)</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	地域との繋がり構築
取組の方向性①	地域の他事業所との連携を強化するとともに、地域の一員としての役割を利用者と共に考える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援専門員が開催するサービス担当者会議等において、園での生活の様子や圏域のニーズ等について情報交換を行う。(継続)</li> <li>園内喫茶、ふれあい祭り等におけるボランティア団体の活動を継続する。(変更)</li> <li>地域連携推進会議を開催し、利用者と地域との関係づくり等に取り組む。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	地域の方が気軽に立ち寄ってもらえるように環境を整えるとともに、地域の行事に参加し交流の機会を確保する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>川合町文化祭の実行委員として、当日の出店及び出品、事前準備、片づけ等を行う。(継続)</li> </ul>

実施施策	地域拠点としての体制の検討
取組の方向性①	大田市から依頼のある緊急時の受入れについては、園としての方針を共有した上で受入れの強化を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急時等の受入れについては、事前調査様式を活用して速やかに対応する。(変更)</li> </ul>
取組の方向性②	障がい児の受入れに当たって解決すべき課題等について、保護者、相談支

	援専門員等と協議を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい児の日中一時支援や短期入所の利用について、園での過ごし方や必要な支援など、保護者、相談支援専門員等と相談しながら受入れを進める。(変更)</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 施 策	利用率の維持向上
取組の方向性①	施設入所支援について、利用者の異常の早期発見や疾病予防など健康管理を強化し、入院等を減少させることで施設入所の利用率を維持向上させるとともに、退所者ができた場合は、速やかに入所ができるよう調整を図る。また、身体障害者の受入体制を整備し、入所待機者に対しては日中一時支援、短期入所等の利用を促し、入所に向けた準備を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援員と看護師が連携して利用者の体調管理を行う。(継続)</li> <li>入所検討委員会を開催し、施設入所待機者や短期入所の新規利用者について清風園とせいふう(計画相談)間で連携を深め、対応する。(変更)</li> <li>せいふうにおいては、ワーキングチームの取組により当日の利用キャンセル、長期の欠席等を減少させるとともに、日中一時支援事業の実施について検討を進める。(変更)</li> </ul>
取組の方向性②	生活介護について、利用者本人のできることや強みを把握し、興味を持って楽しく取り組んでもらえるよう充実を図り、利用者を選んでもらえる日中活動を実施する。また、相談支援事業所等への意向確認を行い、新規利用者の確保に努める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女1ユニットずつが当番となり、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、清風園生活介護の利用を促す。(再掲)(変更)</li> <li>利用者本人の希望を踏まえた日中活動の活動用具を継続して作成し、利用者の活動場面での選択肢を増やす。(再掲)(継続)</li> <li>他事業所を利用するグループホーム清風園利用者について、本人の意向を踏まえた上で、祝日におけるのぞみグループでの活動を促す。(変更)</li> </ul>

実 施 施 策	コスト意識の醸成
取組の方向性①	定期的に各委員会や部会をとおしてランニングコスト等に係る情報発信を行い、職員のコスト意識を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>排泄係が中心となり、紙オムツ等に係る費用を削減する取組を行う。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	清風園とせいふう、グループホームで必要な日用品の購入を一元化し業務

	の簡略化やコストの削減に繋げる。
行 動 計 画	・ 米、調味料、食用油等の購入について、清風園及びグループホームにおいて一元化し、コストを削減する。(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	ハード面における維持管理
取組の方向性①	清風園は改築から16年が経過し、突発的な大きな修繕も見込まれるため、大規模修繕計画に基づき維持管理を行う。また、せいふうは築19年が経過しており、建物、設備等の老朽化が目立つが、大規模修繕計画の対象外となっているため、事務局と現状と課題を共有し、今後の方向性を検討する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画的に大規模修繕を進めるとともに、突発的な修繕については速やかに本部と協議を行い、必要な対応を行う。(変更)</li> <li>・ せいふうについて、修繕の優先順位をつけ、計画的に対応する。(継続)</li> </ul>

実 施 施 策	事業展開の方向性の検討
取組の方向性①	障がい児の受入れに当たって解決すべき課題等について、保護者、相談支援専門員等と協議を行う。(再掲) (変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障がい児の日中一時支援や短期入所の利用について、園での過ごし方や必要な支援など、保護者、相談支援専門員等と相談しながら受入れを進める。(再掲) (変更)</li> </ul>
取組の方向性②	現入所者について、シミュレーションを行って退所時期、退所人数等の見込みを把握するとともに、定期的に入所待機者の意向を確認し、入所候補者を確保する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和6年度に行ったシミュレーションを必要に応じて修正するとともに、退所人数の増加に備え、定員別の収支、施設運営等について検討する。(変更)</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 施 策	自己評価によるサービスの質の向上
取組の方向性①	毎年度自己評価を実施し、評価結果に係る分析を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 令和5年度に使用した評価項目により、サービス管理責任者及びユニットチーフが自己評価を行う。(変更)</li> <li>・ 自己評価に当たって評価基準ガイドラインを確認し、判断基準や評価の着眼点を統一する。(変更)</li> <li>・ 実施した自己評価の結果を集計し、清風園全体の評価結果について分析を行う。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	自己評価により明らかになった改善項目について、事業計画に定めて計画的に改善を図る。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の権利擁護について、令和6年度からさらなる改善を図るため、事業計画に基づく取組を行い、改善状況について令和7年度の自己評価等により検証する。(変更)</li> </ul>
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

実 施 施 策	実践理念に基づいた支援の実践
取組の方向性①	清風園実践理念及び行動目標に基づく取組について、サービス向上委員会を中心に検討する。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年2回、期間を定めて「ぐっジョブシート」の提出を呼びかけるとともに、管理職及びサービス管理責任者が率先して偏りなく提出する。また、提出された「ぐっジョブシート」は、称えられた職員へ渡す。(再掲) (変更)</li> <li>・ 清風園実践理念及び行動目標に基づく行動ができているか、虐待防止マニュアルに規定されている「虐待の芽チェックリスト」により、職員が自己評価を行う。(変更)</li> <li>・ 虐待防止マネージャーに加え、支援員、看護師、調理員等多職種の職員で構成する虐待防止検討チームで、虐待防止のための取組の検討に加え、職員同士が自分の気持ちや考え方について持ち場を離れて話し合うことができるようにする。(継続)</li> <li>・ 職種、経験年数等を問わず利用者体験を行い、感じたことを虐待防止委員会で共有する。(継続)</li> </ul>