

令和7年3月31日現在

1 施設名称

障害者支援施設 清風園
(開設 昭和54年4月1日)

2 所在地

大田市川合町吉永 1025 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	障がいの理解の促進と次世代の担い手への啓発
取組の方向性①	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。(変更)
行動計画	・ 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。(新規)
評価	・ 大田市にある金融機関の店舗、図書館、まちづくりセンターで利用者のアート作品展示を行い、障がいについて広く市民に知ってもらう機会を作った。
取組の方向性②	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。
行動計画	・ 高校や専門学校と連携を図り、職場体験や実習を受け入れる。(継続) ・ 園内喫茶等におけるボランティア団体の活動を再開し、障がいの理解の促進を図る。(新規)
評価	・ 専門学校の介護福祉実習は該当する学生がいなかった。 ・ 出雲農林高校の動物介在活動を清風園で実施し、教員及び生徒と利用者との交流を行い、施設への理解を深めてもらった。 ・ ボランティア団体「虹の会」による園内喫茶を再開し、ボランティアと利用者との交流を深めた。

実施施策	福祉人材の確保
取組の方向性①	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。(変更)
行動計画	・ 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。(変更)

		<ul style="list-style-type: none"> 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。(変更)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 広報部会だけでなく、各ユニット、グループホーム、せいふう等の担当者がホームページを更新し、毎週2回程度情報発信を行った。 大田市内にある金融機関の店舗、図書館、まちづくりセンターで利用者のアート作品展示を行い、施設のPRを行った。
取組の方向性②		福祉職場の説明会等に積極的に出向くとともに、職場体験によって経験の有無に関わらず人材を受け入れる。
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> 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) 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。
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 福祉職場相談会に2回参加したが求職者がおらず、人材確保には至らなかった。 求職者に施設見学をしてもらうとともに、労働条件の概要についての説明を行い、2名の支援員を採用した。
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。(新規)
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> 管理職との個別面談で職員の意向を確認する。(新規) 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。(新規)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 満70歳を迎えた非常勤職員へ定年延長について個別説明を行い、次年度以降の継続雇用につなげた。 希望者に、夜間支援員の雇用条件等について個別説明を行った。

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	専門性の向上
取組の方向性①	食事、入浴、排せつ等の基礎知識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"> 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。(新規) 各ユニットで業務マニュアルの読み合わせを継続して行い、計画的に必要な見直しをする。(継続) 障がい特性について、準職員及び非常勤職員に年2回研修を実施し、 個々の能力の向上を図る(継続) 障がい専門研修で、障がい特性に配慮した支援が個別支援計画と連

		<p>動して実践できるよう学ぶ。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> 基礎知識の習得度を図るため、1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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> アドバイザーに訪問してもらい、助言等を受けたが、支援員が支援上の課題を認識できていないケースもあった。また、助言等に基づく取組経過について、アドバイザーに報告できていなかった。 主に発達障害について理解を深める研修を4回実施し、全支援員が参加することができた。 障がい専門研修では、職場内OJT制度を活用し、バイザーとバイザーが協力して確実に取組を進めることができた。 支援員全員が業務チェックを行い、結果を分析した結果、C項目(できない)の割合が大きかった4点について、次年度に改善を図ることとした。
	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。(変更)
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 厚生センター晴雲、医療機関等から定期的に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や使い方、介助方法等について学ぶ。(新規)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 医療機関のセラピストに毎月訪問指導を受け、食支援、適切な福祉用具の選び方や使い方等への取組が深まった。
	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"> 着任時研修のカリキュラムに基づき研修を実施し、必要な見直しを行う。(継続) 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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 着任時研修について見直しを行い、これまでの内容に加え、eラーニングを活用して内容を充実させることとした。 自立支援課長及びサービス管理責任者が職員と定期的に面談を行い、業務を共に振り返りながら育成を進めた結果、準職員として雇用することができた。
	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。(変更)

<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 制度の年間計画の中で、管理職との面談を行い、職員個々のキャリアビジョンを一緒に考える。(継続) ・ 各ユニットで業務に必要な係を決め役割を明確にする。(継続) ・ OJT 制度に倣った簡易な制度を準職員に実施し、お互いが支え合う体制を広げるとともに、準職員にアンケートを行い、よりよい制度とするため見直しを行う。(変更) ・ 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。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職面談の中で、職員個々のキャリアビジョンを一緒に考えた。 ・ 準職員の OJT について、ユニットでの役割をはっきりさせた上でミーティングを行ったことで、個々の役割をしっかりと果たすことができた。 ・ 人材育成室と協力してバイザーを対象としたコミュニケーション研修を行い、承認、褒める、叱るポイントなど面談に必要な技術を学んだ。
<p>取組の方向性②</p> <p>ユニット chiefs 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き取りを行う。(変更)</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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) ・ 利用者の状態変化等必要時には、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) ・ 毎月ユニット chiefs 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。(新規) ・ 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。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ チーム力向上研修に参加したユニット chiefs が、自分の強みを認識した上でユニット運営を行うことができるようになった。 ・ 対応に困ったときなどカンファレンスを開催し、職員間で共通認識を持ってその後の対応に当たることができた。 ・ ユニット chiefs 会議を毎月開催したが、月を追うごとに議論が深まり、ユニット間の協力体制等を強化することができた。 ・ ユニット会議に管理職やサービス管理責任者が参加し、意見交換に加え、復命研修等を行った。

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"> ・ 年3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。(変更) ・ 特に「ぐっジョブ」な言動について朝礼等で発信するとともに、すべての「ぐっジョブシート」の内容を園内に掲示する。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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ぐっジョブシートは提出件数が大幅に増加し、令和5年度の7倍となった。 ・ プライバシーや個人情報の保護のためぐっジョブシートの掲示は行わず、各職員へぐっジョブシートを渡した。
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。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでのグループカウンセリングを見直し、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する。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1～2名といった少人数でカウンセリングを行った。また、受診後アンケートを実施したが、8割を超える職員が満足する結果となった。

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"> ・ 職員向けのレクリエーションを年2回実施し、コミュニケーションの活性化を図る。(変更) ・ 男女1ユニットずつが当番となり、他職種がサポートする形でミニ園内行事を毎月開催し、行事の準備、実施等をとおして職員間の交流を深める。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 親睦会役員を中心に親睦行事について検討を行ったが、開催に消極的な意見が多く、実施に至らなかった。 ・ 感染症の影響で中止となることもあったが、男女のユニットが協力して行事を実施し、利用者及び職員間の交流を深めた。
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。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。（新規）
評価	<ul style="list-style-type: none"> 5月から夜勤開始時にミーティングを実施した結果、男女のユニット間や職種間で情報共有が深まった。

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"> 継続して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い、必要に応じて見直しを行う。（継続） 見直したマニュアルについて、ユニット会議で職員に周知する。（変更） 清風園看取りマニュアルを作成する。（新規） グループホーム清風園緊急時対応マニュアル及び服薬マニュアルを作成する。（新規）
評価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対応マニュアルについて見直しを行い、ユニット会議、感染症対策部会等で職員への周知を行った。 マニュアル点検係で清風園看取りマニュアルを作成した。 グループホームスタッフ会議で緊急時対応マニュアル及び服薬マニュアルを作成した。
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"> ユニットチーフ会議を中心に、各部署等で課題解決に向けた「ちょっとした改善」に2つ取り組む。（変更） ユニットチーフ会議では、提出された提案書を集約し、全職員への提示及び必要な見直しを行う。（変更） 取組内容は、職員会議や施設内実践報告会等をとおして共有する。（継続）
評価	<ul style="list-style-type: none"> 入浴業務の改善についてユニット間で調整を行い、利用者の安心安全な入浴と職員の負担軽減につながった。 入浴業務の改善結果についてユニットチーフ会議で共有し、各ユニットで周知を行った。 時間的制約により施設内実践報告会での共有は行わなかった。

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。
行動計画	・ 年3回管理職と職員の面談を行う。(継続)
評価	・ 定期面談に加え、必要に応じて随時面談を行った。
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。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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する。(新規) ・ 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を年2回実施する。(新規) ・ 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。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1～2名といった少人数でカウンセリングを行った。また、受診後アンケートを実施したが、8割を超える職員が満足する結果となった。(再掲) ・ こころの耳掲載のストレスセルフチェックの実施について呼びかけを行った。 ・ 5名の職員がアンガーマネジメント研修に参加し、虐待防止検討チームで復命研修を行った。

(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	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"> ・ 厚生センター晴雲、医療機関等から定期的に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や使い方、介助方法等について学ぶ。(再掲) (新規) ・ 利用者の状態に応じた入浴支援を行うため、支援体制の見直しについて検討する。また、現行の食事提供及び排泄支援について、課題を整理する。(新規) ・ 看取りケア研修を行い、清風園での看取りケアのあり方について考える。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療機関のセラピストに毎月訪問指導を受け、食支援、適切な福祉用具の選び方や使い方等への取組が深まった。（再掲） ・ 入浴業務の改善についてユニット間で調整を行い、利用者の安心安全な入浴と職員の負担軽減につながった。また、食事及び排泄について課題を整理し、令和7年度の改善計画を立案した。（一部再掲） ・ 看取りケア研修は感染症の影響で中止となったが、利用者個々の状況に応じて看取りケアを実施するという園の方針を確認した。
取組の方向性②	<p>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。</p>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） ・ 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）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 状態が変化した利用者について、清風園で対応できること、できないことについて身元引受人へ説明を行った。 ・ 身元引受人からの依頼に基づき、移行先としての医療機関、介護保険施設等について一緒に検討を行った。

実 施 策	<p>利用者に選ばれる日中活動の実施</p>
取組の方向性①	<p>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。</p>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女のユニットが共同でミニ行事を毎月実施し、清風園生活介護の利用を促す。（新規） ・ 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。（変更） ・ ミュージックケアの再開について検討する。（新規） ・ 「にこりほっと」は全入所者について記録し、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） ・ 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）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症の影響で中止となることもあったが、男女のユニットが協力して行事を実施し、利用者及び職員間の交流を深めた。（再掲） ・ 障がい専門研修での取組として、アセスメント結果や支援の方向性

		に基づき活動用具を作成した結果、課題であった活動の幅を広げることができた。
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"> 引き続き、ワーキンググループで、生活介護のグループ分けや活動場所について検討し、試行する。（継続） 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。（新規）
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 女性ユニットの活動場所について検討を行い、整備に必要な費用を令和7年度当初予算に計上した。 農作業用地での将来的な耕作について地域の希望を募ったが、希望者はいなかった。

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、個別支援計画書に反映することで、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"> サービス管理責任者を現任研修へ派遣し、チームとして共通認識を持ってサービスを提供できるようにする。（変更） 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）
	評価	<ul style="list-style-type: none"> サービス管理責任者4名を現任研修へ派遣し、利用者とのコミュニケーション術や、職員間の信頼関係を深める手法を学んだ。 アセスメントシート中、「コミュニケーション及び対人関係」領域で利用者の意思表示についてアセスメントを行い、その結果に基づき絵カードや写真、カレンダーの使用といった具体的支援方法について個別支援計画書に明記した。
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、研修等をおして意思決定支援への職員の理解を深める。（変更）	
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修への派遣及び園内研修の実施により、障害福祉サービスの利用等に当たっての意思決定支援ガイドライン等への職員の理解を

	<p>深める。(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) 居室やユニットリビング等の住環境について、利用者の心身の状況を踏まえてより快適な生活を送ることができるよう検討する。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修を受講し、意思表示支援と意思形成支援について、サービス管理責任者を中心に学ぶとともに、令和7年度の重点取組について検討を行った。 施設やユニットの行事に加え、園内売店(移動販売)を毎月開催し、利用者に自分で選んでもらう機会を設けた。 ユニットリビングの照明について、段階的にLED化を行った。

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"> 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記録を、月30件を目標に記録する。(継続) グループホームとせいふうにおいては、月10件を目標に取り組む。(継続) 事故防止に繋げるため、報告されたヒヤリハット記録を利用者ごとに年6回まとめ、支援上の留意すべき内容として共有する。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ケース記録でヒヤリハットの記録を行ったが、清風園は月平均12件、グループホームは月平均1件未満、せいふうは月平均3件の記録にとどまった。 ヒヤリハット記録を利用者ごとにまとめ、ユニット会議において支援上の留意事項として共有した。
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。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 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。(新規) 事故対策部会では、重大な事故及びヒヤリハットについて検証を行い、再発防止に取り組む。(継続)

	<ul style="list-style-type: none"> 年 2 回 KYT 訓練と各事業所の点検を行い、事故防止に取り組む。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 事故の質による評価と 3 つの防止対策について職員の理解が深まるよう、ユニット会議で勉強会を行った。 重大事故等について事故カンファレンスを開催し、効果的な対策を講じることができるよう、多職種で事故原因を多角的に分析した。 非常勤職員の育成の一環として KYT 訓練を行った。

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	地域とのつながりの構築
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"> 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。(変更) 園内喫茶、ふれあいの日等におけるボランティア団体の活動を再開する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> サービス担当者会議において、利用者の園での様子、圏域のニーズ等、サービス管理責任者が各事業所の担当者と情報交換を行った。 再開した園内喫茶でボランティア団体「虹の会」に活動してもらい、利用者との交流が深まった。
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"> 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。(新規) 利用者と一緒に小学生の登校時の見守り隊に参加し、交流の機会を確保する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 地域交流部会の担当職員が協力して川合町文化祭実行委員としての役割を果たした。 なずな寮利用者が見守り隊に参加し、登校中の小学生へ元気なあいさつを行うなど、よい交流となった。

実 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については、園としての方針を共有した上で受入の強化を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 緊急時の受入については、事前調査様式を活用して速やかに対応する。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 緊急時の受入について、大田市、障害福祉サービス事業所等と連携し速やかに対応するとともに、利用者本人の不安の解消など精神的支援に努めた。 他事業所で受入を断られた利用者について、アセスメントに基づき受入準備を十分に行った結果、日中一時支援及び短期入所を利用してもらうことができた。
取組の方向性②	障がい児の受入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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 障がい児の短期入所利用について、解決すべき課題等について整理する。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> アセスメントなどの受入準備を入念に行うとともに、日中一時支援から利用を開始してもらい、徐々に利用時間を長くするなど、短期入所利用という目標を段階的に達成できるよう支援を行った。

(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	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するとともに、入所待機者に対して日中一時支援、短期入所等の利用を促し、入所に向けた準備を整える。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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) 入所調整委員会を開催し、退所から入所までの空床期間を3週間以内にするため、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。(継続) せいふうにおいては、利用者の体調を把握し異常の早期発見に努めることで当日の利用キャンセル、長期の欠席を減少させるとともに、ワーキングチームを設置して利用率の維持・向上を図る。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 職種間で連携して利用者の体調管理を行ったが、基礎疾患の悪化や転倒骨折が多く、1年間の入院日数が492日に上り、利用率を下げる(△1.7%)大きな要因となった。 入退所検討委員会を9回行ったが、施設入所支援の支給決定が月初となる場合が多く、空床期間が長期化した。 せいふう利用率向上検討チームを設置し、せいふうにおける課題の

		整理、解決策の検討等を行ったが、施設入所等による利用終了者の補充や当日キャンセルへの対応が不十分で、目標利用率を下回った。
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。(変更)
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 男女のユニットが共同でミニ行事を毎月実施し、清風園生活介護の利用を促す。(再掲)(新規) 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)(変更) 他事業所を利用する清風園入所者及び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、のぞみグループでの活動を促す。(新規)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 感染症の影響で中止となることもあったが、男女のユニットが協力して行事を実施し、利用者及び職員間の交流を深めた。(再掲) 障がい専門研修での取組として、アセスメント結果や支援の方向性にに基づき活動用具を作成した結果、課題であった活動の幅を広げることができた。(再掲) のぞみグループでの活動について利用者の意向確認を行ったが、令和6年度は希望者がいなかった。
取組の方向性③		グループホーム利用に係る意向調査を出雲市、江津市等近隣市町村の事業所等に対して実施し、利用ニーズを把握する。(変更)
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> グループホーム清風園の特徴について出雲市、江津市等近隣市町村の事業所に対して情報発信を行い、新規利用ニーズを把握する。(新規)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 出雲市、江津市及び美郷町へ調査対象を広げ、7か所の相談支援事業所へPR及び利用ニーズ調査を行ったが、利用希望者を見つけることはできなかった。

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。(変更)
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 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。(新規)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 排泄係が紙オムツに係るコスト削減に取り組み、30万円以上執行を抑えることができた。

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	・ 調味料、食用油等について、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。（新規）
評価	・ 調味料及び食用油の一元化について、使い勝手が悪いという意見が多く、見送った。

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	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。（変更）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の突発的な修繕については、速やかに本部と協議を行い、必要な箇所の修繕を行う。（継続） ・ せいふうについて、修繕について優先順位をつけ、計画的に対応する。（変更）
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空調設備の故障、雨漏り、停電といった突発的な修繕について、予算的な制約もあったが、方法や時期など柔軟に検討し、必要な対応を行った。 ・ 自動ドア等、せいふうでも突発的な修繕が発生したが、利用者へ影響が及ばないように、速やかに対応した。
取組の方向性②	老朽化したグループホームなずな寮は、圏域内の他法人の動向に注視しながら、次期中期経営計画における整備についての方向性を検討する。（継続）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域内の他法人の動向について情報収集する。（継続） ・ なずな寮の今後の方向性について、ワーキングチームで検討を行う。（継続）
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大田市及び美郷町にある他法人のグループホームの状況について情報収集を行ったが、空床が発生しているなど、圏域内の利用ニーズの低さがうかがわれた。 ・ 退所が続き、令和 6 年 11 月から利用者不在となっていたなずな寮の方向性について事務局と協議を行った結果、令和 6 年度末で閉鎖することとした。

実 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	・ 障がい児の短期入所利用について、解決すべき課題等について整理する。(再掲) (新規)
評 価	・ アセスメントなどの受入れ準備を入念に行うとともに、日中一時支援から利用を開始してもらい、徐々に利用時間を長くするなど、短期入所利用という目標を段階的に達成できるよう支援を行った。(再掲)
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。(変更)
行 動 計 画	・ 現入所者について、年齢、基礎疾患等に基づきシミュレーションを行い、将来的な退所時期、退所人数等を把握する。(新規)
評 価	・ シミュレーションを行い、将来的な退所時期、退所人数等を把握した。また、シミュレーション結果について、今後必要に応じて修正することとした。

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。

実 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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年度に使用した評価項目により、ユニットチーフがユニットごとに自己評価を行う。(新規) ・ ユニットチーフの自己評価に当たって、評価基準ガイドラインの読み合わせを行い、判断基準、評価の着眼点を統一する。(新規) ・ ユニットチーフが行っ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。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットチーフが利用者支援について、サービス管理責任者が施設運営について、それぞれ自己評価を行った。 ・ 自己評価に当たって、ユニットチーフ会議で評価基準ガイドラインの確認を行った。 ・ 自己評価結果を集計し、ユニットチーフ会議で分析を行い、令和7年度の要改善項目について検討した。
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。(変更)

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 令和 5 年度の自己評価で評価が低かった利用者の権利擁護について、改善計画に基づく取組を行い、改善状況について令和 6 年度の自己評価等により検証する。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 改善計画を着実に実行した結果、利用者の権利擁護について、全てのユニットで令和 5 年度から改善が図られた。

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"> 年 3 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。（再掲）（変更） 特に「ぐっジョブ」な言動について朝礼等で発信するとともに、すべての「ぐっジョブシート」について、その内容を園内に掲示する。また、提出された「ぐっジョブシート」は、称えられた本人へ渡す。（再掲）（変更） 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、自己評価シートを作成し、職員が自己評価を行う。また、自己評価シートの作成に当たっては、アンケートの実施等により職員の声を反映させる。（新規） 虐待防止委員会を身体拘束廃止委員会から分離独立させた上で、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し、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。（新規） 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。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ぐっジョブシートは提出件数が大幅に増加し、令和 5 年度の 7 倍となった。（再掲） プライバシーや個人情報の保護のためぐっジョブシートの掲示は行わず、各職員へぐっジョブシートを渡した。（再掲） 清風園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」を使って、年 2 回職員が自己評価を行った。 虐待防止検討チームを毎月開催し、アンガーマネジメント、メンタルヘルス、選択理論、ASD の理解等幅広いテーマで動画視聴研修やグループワークを行ったが、回を追うごとに参加者の気持ちが和ら

		<p>ぎ、率直で活発な意見交換の場となった。</p> <ul style="list-style-type: none">・ 虐待防止検討チームで VR 映像による感覚過敏の疑似体験を行った。
--	--	--