

令和7年度  
事業計画書

障害者支援施設 厚生センター晴雲

## 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 2
(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 2
(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上-----	P 6
(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立-----	P 10
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	70名
(2) 生活介護	60名
(3) 自立訓練(機能訓練)	20名
2 短期入所	5名
3 相談支援	
運営方針	
1 障害者支援施設	
(1)	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自己決定を基本とした利用者主体のサービス提供に努める。
(2)	利用者の意向、適性、障がいの特性その他の事情を踏まえ、適正かつ効果的な支援を行う。
(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、他の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。
(4)	各関係法令を遵守するとともに、利用者、地域に対し、積極的な情報開示と情報提供に努める。
(5)	経営状況を分析し、更なるコスト削減に努め、安定した経営を目指すとともに、研修体制の充実を図り、専門職としての人材の育成を進める。
2 短期入所	
(1)	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自己決定を基本とした利用者主体のサービス提供に努める。
(2)	利用者の意向、適性、障がいの特性その他の事情を踏まえ、適性かつ効果的な支援を行う。
(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、指定相談支援事業者等との連携を密にするとともに、利用者、地域から選ばれる施設づくりを目指す。
(4)	各関係法令を遵守するとともに、利用者、地域に対し、積極的な情報開示と情報提供に努める。
(5)	関係機関との連携を密にし、対象者の情報収集を進めることにより安定した利用率の確保に努めるとともに、研修体制の充実を図り、専門職としての人材の育成を進める。
3 相談支援	
(1)	事業所は、利用者が地域において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、保健、医療、福祉、就労支援、教育等の関係機関との密接な連携の下で、当該利用者の意向、適正、障がいの特性その他の状況及びその置かれている環境に応じて、適正かつ効果的に事業を行うものとする。
(2)	事業所は、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て、公正中立に事業を行うものとする。
(3)	事業所は、自らその提供する相談支援の質の評価を行い、常にその改善を図るものとする。
(4)	前三項のほか、「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)のほか関係法令等を遵守し、事業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
管理栄養士	1			1
調理員	2	1	1.6	4.6
自立支援課長	1			1
サービス管理責任者	3			3
支援員	19	12	6	37
看護職員	5		1	6
機能訓練指導員	2			2
警備従事者			0.5	0.5
用務員			3.7	3.7
合計	36	14	12.8	62.8
2 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	2			2
合計	2(1)			2(1)
縣市町村等からの受託、補助事業等				
1 相談支援事業（松江市）				
地域における公益的な取組				
1 地域交流活動として「あいあい祭り」を実施				
2 近隣の小中学校と連携し、福祉学習等の協力体制を構築				
3 松江市社会福祉法人連絡会において実施される取組へ協力				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「ふくしなんでも相談」窓口の設置</li> <li>・講師派遣事業</li> <li>・物品・機材等の貸出事業</li> </ul>				

## 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	人材確保に向けた広報活動の強化
取組の方向性①	圏域で開催される就職説明会等を活用し、直接求職者への働きかけを行う。
行動計画	・ ハローワーク等が主催する就職説明会を活用して施設の情報発信を行

	う。(継続) ・ 圏域の育成機関へ働きかけ、受講者の施設見学を積極的に受け入れる。 (継続)
取組の方向性②	求職者が職場環境をイメージできるよう、ホームページに職員の働く様子や研修等の様子を掲載する。
行動計画	・ 広報係は、毎月ホームページを更新し、職員の働く様子や研修、会議等の様子をタイムリーに発信する。(継続)
取組の方向性③	他団体が開催する初任者研修等の実習を積極的に受入れ、人材確保に繋げる。(新規)
行動計画	・ 初任者研修等の実習を行う他団体と連携し積極的に実習の受入を行う。(継続) ・ 他団体からの依頼に応じて、スケジュールや担当部署を決定し、事前に周知を図ることでスムーズな受入れを行う。(継続) ・ 実習終了後は、実習生との意見交換を行い、次の受入れの参考にする。 (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	チームでの支援体制の強化
取組の方向性①	男女支援員間での協力体制が定着し、利用者支援がより円滑に行えるようにする。
行動計画	・ 同性介助の基本方針をもとに、フロア内のチーム支援体制を更に進める。(新規) ・ フロア会議は奇数月に開催し、フロア内で生じた課題について改善策を検討する。(継続) ・ リーダー・サビ管会議では、各フロアの課題を共有し、必要に応じて施設全体で対策を講じる。(継続)
取組の方向性②	職員個々が各職種の役割や職責に対する理解を深め、職種間連携の強化を図る。
行動計画	・ OJT 制度の面接の中で、サービス管理責任者から職員個々の役割について伝え、理解を深める。(継続) ・ 隔月で係長ミーティング（サービス管理責任者、看護師長、主任理学療法士、総務担当、相談支援専門主任、管理栄養士）を開催し、現場の課題等について共有、必要に応じて施設としての決まりやルール化を検討するなどし、管理職に提言したり、部下職員に周知したりする。 (継続) ・ サービス管理責任者は、各部会が事業計画書に則り共通認識を持って部会業務を進められるよう各部会長と年3回情報交換を行う。(新規)

実施施策	暮らしを見つめる支援体制づくり
取組の方向性①	新たな支援体制づくりに向け、支援の考え方に関する共通認識を持つことができる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践理念を実践していく上で基本となる利用者の権利擁護について職員研修を実施し意識の向上を図る。(継続)</li> <li>偶数月に職員ミーティングを行い、情報の共有を図る。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	施設の目指す支援のあり方を検討し、具体的な方針を決定する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度当初に、各フロアや各事業、部署で実践理念を実践するための行動指針に基づいた目標を設定し、具体的な取組を検討し実行する。(継続)</li> <li>職員は、フロアの目標を踏まえた個人の目標を決め、チーム内で共有する。(新規)</li> <li>利用者の想いが叶えられる体制づくりとして、利用者一人ひとりの希望に沿った活動を計画し実施する。(新規)</li> <li>9月のフロア会議等で取組について検証し、改善に向けて取り組む。(継続)</li> <li>外部講師の協力のもと、小グループでのクラブ活動を開始し、日中活動の充実に取り組む。(新規)</li> </ul>
取組の方向性③	身障協の「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」を活用し、現状の支援方法を振り返るとともに、サービスの多様化と質の向上を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス向上委員会は、「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」を活用して、職員の振り返りを行う。(継続)</li> <li>利用者や家族に対してはアンケートを実施し、サービスの評価と施設の課題の改善に向けて検討し、改善策を講じる。(継続)</li> <li>「個別支援の実現に向けたケアガイドライン」と虐待防止マニュアルの自己チェックリストの内容を精査し、より効果的に取り組めるよう整理する。(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	職員個々のモチベーションの向上
取組の方向性①	目標（ゴール）を明確にできるアセスメントの視点を身に着けるための学習機会を設ける。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス管理責任者等は、利用者のアセスメントの視点や考え方に係る基礎的な研修を施設内研修として実施する。(継続)</li> <li>個別支援計画書の見直しに併せて、支援員及び看護師が利用者へ生活や医療に係る意向を確認し、将来を見据えた支援を多職種で考える。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	職員同士の信頼関係を向上し、安心して業務を行える関係づくりを進める。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リーダー・サビ管会議（偶数月）は、リーダーが主導し、係長級職員はアドバイザーとなって、フロア間の業務課題等の共有と検討を行う。（継続）</li> <li>・ フロア会議（奇数月）は、フロア内の職員間の情報共有と業務上の課題解決等を行うために、計画的に確実に開催する。（継続）</li> <li>・ 会議は限られた時間を有効に活用できるよう事前に議題を共有し効果的に進める。（継続）</li> </ul>
取組の方向性③	職員間で利用者に関して共通認識を持って支援に活かせるよう、情報の収集及び共有のあり方について検討する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ サービス管理責任者等は、利用者の支援手順書が充実するよう働きかけるとともに、手順書に足りない部分を福祉見聞録のアセスメントで補完する。（継続）</li> </ul>

実 施 施 策	職員の思いを反映できる職場づくり
取組の方向性①	管理職による職員個別面談により、業務に関する思いや遂行上の課題等に関する意見を直接聞く機会を持つ。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員を対象に、年2回面談を実施し、意見を聞く。（継続）</li> <li>・ 面談後、聞き取った意見を整理し、解決できることから取り組む。（継続）</li> </ul>
取組の方向性②	定例会議に加え、職員同士のコミュニケーションや施設運営への提言機会となるよう、管理職以外の職員が気軽に意見交換を行える場を設ける。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 午前と午後のミーティングを活用し、利用者支援に関する意見交換等ができるよう工夫する。（継続）</li> <li>・ 係長ミーティングやフロア会議等を計画的に開催し、職員が意見を言える機会を設け、意見を集約する方法を工夫する。（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	業務内容全般の見直しによる業務の効率化
取組の方向性①	直接支援以外の業務について、職員の役割分担や効率的な業務遂行とするための見直しを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務を均等化するために整理した用務員業務を遂行しながら、課題等を整理し必要な見直しを行う。（継続）</li> <li>・ 排泄支援検討部会は、スキンケアに対する意識付けや快適な排泄支援に取り組むとともに、紙オムツのコスト削減に取り組む。（継続）</li> </ul>
取組の方向性②	勤務時間内の支援や業務の進め方に関する意識改革を行い、ゆとりを持って勤務できる体制づくりをすすめる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各会議等は時間内で開催できるよう意識改革を図る。（継続）</li> <li>・ 会議は限られた時間を有効に活用できるよう事前に議題を共有し効果</li> </ul>

	的に進める。(再掲)(継続)
取組の方向性③	事業団内の障害者支援施設と連携し、共通課題への取組や意見交換の機会を設け、自施設の業務見直しの参考とする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団の障害者支援施設で開催される検討会や交流体験研修を活用して、他施設の状況を把握し、業務改善のヒントとする。(継続)</li> <li>県内の障害者支援施設(出雲サンホーム、シリウス苑)と職種間(サービス管理責任者、看護師)での情報交換を行い、業務の見直しの参考とする。(継続)</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	管理、監督の立場にある職員が中心となって日頃から職員の様子を伺い、声を掛け、体調を崩しかけている職員を早期に見つけて対応する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職等により日常的な声掛けを行うとともに、職員の就業中の様子等を共有し、必要に応じて個別の面談・相談の機会を持つ。(継続)</li> <li>仕事と生活の調和が図れるよう、年次有給休暇の取得を促進し、誰もがお互い様の精神で休暇が取得できるよう啓発する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	こころの健康電話相談を含め、職員のメンタルヘルスに関する情報について、衛生管理担当者を中心に積極的に発信する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業団の「こころの健康電話相談」や「ストレスチェック」について、積極的な活用を促す。(継続)</li> <li>昨年度実施した「ハラスメント実態調査」の結果を踏まえ、「カスハラ」対策に重点的に取り組む。(新規)</li> <li>所内研修等によりメンタルヘルスに関する意識向上を図る。(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	障がい特性に応じた支援技術の習得
取組の方向性①	高次脳機能障害に関する理解を深め、特性に対応できる専門的な知識を持つことができるようになる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職は、事業実施計画に基づき施設内研修が確実に実行できるよう進捗管理する。(継続)</li> <li>島根県が実施する高次脳機能障害支援者養成研修へ職員を派遣し、専門的な知識を深める。(新規)</li> <li>派遣された職員は、学んだ知識を復命研修によって施設内へ伝達し、施設全体で知識を深める。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	施設外の研修へ職員を派遣するとともに、部会ごとのテーマに基づいた施設内研修を部会が主体となって開催する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設外の研修については、年度当初に職員へアンケート調査を実施し、</li> </ul>

	<p>その意見を参考に派遣を決定する。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理職は、委員会や部会による必要な研修や多職種協働でのミニ研修について連携を図り、実施について調整を図る。(継続)</li> <li>各部会では、研修内容や有効な実施方法を検討する。(新規)</li> </ul>
--	---

<b>実施施策</b>	福祉用具の積極的な活用と支援方法の統一
<b>取組の方向性①</b>	理学療法士、作業療法士の指導により、支援員が福祉用具の特性や効果的な使用方法を習得する。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護技術検討部会は、昨年度実施したアンケート調査の結果から職員の不安や課題を探り、研修の実施方法を再検討する。(新規)</li> <li>検討結果を踏まえ、介護技術マニュアルを活用したミニ研修を実施し、職員の介護技術の向上・習熟を目指す。(継続)</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	支援員と専門職が協働し、個々の利用者の支援方法を点検し、現在の身体機能に合わせて最適な支援方法を実施する。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者会議において、利用者の身体状況に合わせたポジショニングや移乗方法について多職種で検討する。(継続)</li> <li>セラピストは、日々の記録を確認しながら課題の発見に努め、タイムリーに支援員と検討することで、安全な支援を提供する。(継続)</li> </ul>
<b>取組の方向性③</b>	個々の利用者に適した福祉用具を選定し、個別のマニュアルを作成するなど支援員が差異なく統一して使用できるようにする。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セラピストは、担当者会議での検討や身体状況の変化により見直しが必要な利用者に対して、個別マニュアルを適宜、見直す。(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。

<b>実施施策</b>	豊かな食生活の保障
<b>取組の方向性①</b>	献立や効率的な調理方法を検討し、調理員が直接利用者に関わる機会を増やす。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月の生活の会に管理栄養士及び調理員が参加し、利用者の食事に対する意見や要望を聞き、より良い食事提供に繋げる。(継続)</li> <li>調理員は、2か月に1回、目の前調理を実施し、五感で楽しめるよう工夫する。(継続)</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	利用者の年齢や運動量、身体状況に見合った適切な食事を提供する。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>担当者会議で、利用者の年齢、運動量、体重等を踏まえた適切な食事の提供量について、多職種で検討する。(継続)</li> <li>管理栄養士及び調理員が、各利用者の状態に応じた食事量を提供できる方法を検討する。(継続)</li> <li>食事サービス検討部会において、職員に対し、食事について(量、形態、味付けなど)のアンケートを年1回実施し、アンケート結果から</li> </ul>

	<p>問題点を見つけ、改善へ向けて厨房主体で取り組む。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>取組内容は職員に周知し、経過後アンケートを取ることで再評価を行い、さらなる改善に繋げる。(継続)</li> <li>キザミ食の定義について、食事サービス検討部会で職員と調理員の視点で検討し、明確にする。(新規)</li> </ul>
取組の方向性③	衛生管理や異物混入等の事象を防ぎ安全な食事の提供に向けた取組を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>大量調理マニュアルに基づき安全な食事提供が行えるよう、引き続き対策を行う。(継続)</li> <li>安全な食事の提供に向けて、手順がより分かりやすくできるよう工夫を検討する。(継続)</li> <li>衛生管理チェックシートについて必要な見直しを行い、より実効性を高める。(継続)</li> </ul>

実施施策	危機管理意識の向上と実効性の確保
取組の方向性①	感染症や自然災害に関するマニュアルの周知を図るとともに、実効性のあるものとなるよう適宜見直しを行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症委員会は、定期的に流行の発信や注意喚起するとともに、新型コロナウイルス等発生時の対応研修を年2回実施する。(継続)</li> <li>昨年作成した感染症マニュアルをいつでも閲覧できるようにし、職員への周知を図る。(継続)</li> <li>火災、自然災害、原子力災害発生時の初動対応訓練による手順の確認、事業継続に関する情報を職員に周知する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	不適切な支援の発生を察知でき、適切に報告できる能力を養う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体拘束適正化・虐待防止検討委員会は、年度当初に虐待防止マニュアルを全職員に配布し、周知する。(継続)</li> <li>虐待防止マニュアルの自己チェックリストのうち体制整備については、チームでの振り返りとする。(継続)</li> <li>自己チェックは、年2回(5月、11月)実施し、課題に対して必要な対策を講じる。(継続)</li> <li>身体拘束適正化・虐待防止検討委員会は、不適切な支援や職員が「もやもやしていること」について話し合う機会を設定し、改善に向けた取組を考える。(継続)</li> <li>第三者委員の施設内巡回を毎月実施し、利用者及び職員からの意見や気づきを聞き取ってもらい、必要な対応を検討する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性③	施設内で発生した事故等の事象について、同様の事象が発生することを防ぐため、迅速かつ確実に周知できる体制を整備する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>発生した事故等についてサービス管理責任者を中心に多職種で速やか</li> </ul>

	<p>に検討した上で、必要な事故については、事故防止対策部会において検証する。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重大事故及び速やかに共有すべき事案については、福祉見聞録を活用し、迅速にリスクマネージャーから全職員へ発信し、共有する。(継続)</li> <li>・ ヒヤリ・ハット報告について積極的に報告や記録ができるよう検討し実行する。(継続)</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	地域のニーズに対応した支援の充実
取組の方向性①	松江市社会福祉法人連絡会において実施される活動への協力や施設独自の地域交流活動に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総務課職員を中心に、「ふくしなんでも相談窓口の設置」や「講師派遣事業」、「物品・機材等の貸出事業」へ可能な範囲で協力する。(継続)</li> <li>・ 近隣の小中学校と連携し、福祉学習等の協力体制を構築する。(新規)</li> <li>・ 昨年度から復活した「あいあい祭り」を継続して実施する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	多様な利用者ニーズに対応できるよう、相談支援に必要なスキルアップを図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日々の業務に関する知識や技術向上を図るべく、計画的かつ確実に研修等へ参加する。(年間10人：絆主催の研修・事例検討も含む)(継続)</li> </ul>
取組の方向性③	関係機関との連携強化を図り、利用者やその生活圏域における社会資源の改善や開発に寄与する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月1回の相談支援事業所連絡協議会等を通じて、基幹相談支援センター、各相談支援事業所及び地域包括支援センターとの定期的な意見交換を行い、連携を強化する。(継続)</li> <li>・ 地域連携推進会議を年1回開催し、施設への理解を深めてもらうとともに地域との関係性の強化を図る。(新規)</li> <li>・ 地域移行等確認担当者を定め、年度内に「地域移行等確認指針」の策定に取り組む。(新規)</li> </ul>

実施施策	実習受入時における指導カリキュラムの構築
取組の方向性①	実習の意義や役割について、関係職員が熟知した上で適切な指導を行えるようマニュアルを整備する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習受入マニュアルに基づき実習を受け入れるとともに、必要な修正を行う。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	実習終了時に、実習生から指導に関する率直な意見を収集し、受入体制の改善を適宜行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果的な実習を実施できるよう、実習終了後の意見交換やアンケートに基づき施設全体で体制を検討する。(継続)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート内容を検討し、必要な見直しを行う。(継続)</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	施設入所支援及び生活介護事業の利用率維持と短期入所事業の利用率向上
取組の方向性①	利用終了から新規利用までの手続きを円滑に進めるため、適時、利用希望者の状況把握を行うとともに、関係機関への働きかけや広報活動を積極的に行い、利用申込者数を増やす。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所検討員会で入所申込者の整理を行い、入所申込者の状況、意向等を定期的に確認する。(継続)</li> <li>松江市内の相談支援事業所等を訪問し、施設概要に関するPRを実施する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	多職種が連携することにより、疾病の予防や早期発見、慢性疾患の経過観察を徹底し、入院数や入院日数を減らす。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の身体や疾病状況に関するリストを見直し、多職種で情報共有を行う。(継続)</li> <li>看護師は、年4回緊急時の対応や感染症対応、疾病等についてミニ研修を実施し、基礎知識や観察方法を学び、疾病の早期発見に繋げる。(継続)</li> </ul>
取組の方向性③	短期入所の利用については、関係機関との連携を強化し、積極的に施設見学を受入れ、利用に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援事業所から短期入所の利用希望があれば、サービス管理責任者が対応し、情報を収集する。(継続)</li> <li>サービス管理責任者は、入所検討委員会で収集した情報を共有し、受け入れの判断をするとともに、事前に施設見学をすすめ、安心して利用してもらえるよう取り組む。(継続)</li> <li>短期利用者の受け入れが円滑に行われるように受入業務の整理を行う。(新規)</li> </ul>

実施施策	自立訓練（機能訓練）事業の利用率の維持と向上
取組の方向性①	行政、医療機関、相談支援事業所等の関係機関へのPR活動を積極的に行い、新規利用者の掘り起こしを行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種関係機関への連絡や訪問、パンフレットの送付に加え、ホームページを活用したPRを活発に行い、事業内容の周知と利用者増につなげる。(継続)</li> <li>各種関係機関での説明会や個別見学等を企画、実施する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	既存のプログラムを整理し、多様なニーズに対応できるよう見直す。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>SIM評価を導入し、SIMでの効果を上げるための支援プログラム内容や</li> </ul>

	<p>支援方法を検証していく。(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ SIM 評価をスムーズに実施できるように、評価方法のマニュアル化を行う。(新規)</li> <li>・ 退所後、一定期間を経過後、利用終了者に対してアンケート調査を行い、プログラム等の見直しにつなげる。(継続)</li> </ul>
取組の方向性③	関係機関との連携を強化し、プログラム終了後の地域移行を円滑に行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者確保に加え、利用終了後の地域移行をスムーズに進めることを目的として、ハローワーク、障害者職業センター、圏域障害者就業・生活支援センター等と年2回、情報共有を行う。(継続)</li> </ul>

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	安定経営のための事業定員等の見直し
取組の方向性①	生活介護・施設入所支援の将来的な定数について検討し、事務局と協議する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 変更後の定員数を維持するために、今後の事業展開等について検討し、次期中期経営計画へ反映する。(新規)</li> <li>・ 生活介護で人員配置体制加算（I）が確実に取得できるよう、職員体制を整える。(新規)</li> <li>・ 高次脳機能障害者支援体制加算の取得に向けて、研修終了後の速やかな加算取得に向け必要な体制を整える。(新規)</li> </ul>
取組の方向性②	相談支援事業所の収支レベルのプラス推移を維持する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今年度の松江市の相談支援体制の見直しによる収支への影響を踏まえ、引き続き事業所体制について検討する。(継続)</li> </ul>

実施施策	施設の維持管理
取組の方向性①	建物及び付属設備については、建築基準法等で定められた実施方法に基づいて定期点検を実施する。また、定期的に見視による点検を行い、クラック等の早期発見・早期修理を徹底する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定期的に見視による点検を行うことにより、修繕箇所を早期に見視し、経費の増大を防ぐ。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	空調、給排水、電気各設備について、定期点検に加え、各種異常がないか日常点検を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 空調設備、給排水設備及び電気設備については、業者による定期点検を継続する。(継続)</li> <li>・ 蛍光灯の製造終了や輸出入禁止、高騰している電気代のコスト対策として、照明設備のLED化を検討する。(新規)</li> </ul>
取組の方向性③	バッテリーなどの消耗品については交換時期の見視を確認し、適切な時期に見視を行う。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種機器の耐用年数に基づき計画した交換時期に沿って、予算に計上する。(継続)</li> </ul>
取組の方向性④	器具及び備品については、耐用年数や修繕履歴を確認するとともに、部品交換等頻繁に行っているものについては、年次計画を立てて更新する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>器具及び備品について、耐用年数等の確認を行い、年次計画を立て更新する。(継続)</li> <li>エアコンについて計画的に更新する。(継続)</li> <li>修繕費が嵩んでいる洗濯機、乾燥機等について年次計画に基づき更新する。(継続)</li> <li>消耗品等のコスト削減について啓発し職員のコスト意識を高める。(継続)</li> </ul>
取組の方向性⑤	上記以外にも、職場内の環境について常に「整理」「整頓」「清掃」「清潔」を意識し、職場環境を整備・改善することで施設の長寿命化に繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>業者への委託による環境整備と、施設で取り組むべき環境整備について作成したルールに基づき、施設の維持管理に努める。(継続)</li> <li>環境係は、季節の設え等に気を配るとともに、職場内の4Sについて意識付けの注意喚起をし、気持ちよく働ける職場環境を整える。(継続)</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	コンプライアンスを意識した業務の遂行
取組の方向性①	法令遵守のための正しい法令解釈と理解を深める機会を持つ。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務課を中心にミニ研修を行い、制度や施設が遵守すべき事項に関して職員が意識して支援に当たることができるようにする。(継続)</li> <li>コンプライアンスや守秘義務、個人情報の取扱いについて周知徹底をする。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	定期的に日々の支援場面や業務を振り返り、多職種での意見交換等を通じ意識や情報の共有を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミーティングや会議等、小さな単位で気軽に意見交換を行うための議題の設定、仕組みの検討及び実施に向けた体制づくりを引き続き行う。(継続)</li> </ul>

実 施 策	組織内の連携強化
取組の方向性①	参加メンバーによる問題意識の共有化や課題解決がより有効的に図られるよう、定例開催している会議等の内容や役割分担を精査しながら引き続き取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>昨年度整理した会議等の開催方法や位置づけに基づき会議を行うとともに、必要に応じて適宜見直しを行う。(継続)</li> </ul>
取組の方向性②	他施設の先駆的な取組などが紹介されている広報誌等、最新の情報が常に

	共有できるよう、様々な手段によりセクション間での発信を充実させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉見聞録掲示板やミーティング等を活用し、有益な情報を管理職・係長級職員が中心となって適宜発信し、施設全体で共有できるようにする。(継続)</li> </ul>