

障害者支援施設 緑風園

1 施設を取り巻く現状と課題

当施設は、中山間地域に立地し、昭和 59 年に近隣の障害者支援施設と養護学校と共に四ツ葉の里連絡協議会を設立し、行政や社会福祉協議会と協働しながら当該地域の障害福祉を担ってきた。開所当時の牧歌的と感じられた施設の雰囲気は、制度改正、新型コロナウイルスの流行や物価高騰など時代の変遷によって大きく変化した。

現在の当施設の抱える課題として、第一に利用者の高齢化が挙げられる。ご利用者の平均年齢は 63.8 歳で、75 歳以上は 20 名である。ご利用者の健康管理並びに機能維持の必要性が高いと同時に高齢化に伴う退所が一定数見込まれる。第二に新規の利用が困難なことである。令和 5 年度と 6 年度に県内の相談支援事業所に対し、障害者支援施設利用希望調査を行ったところ、利用希望者の多くは重度の障がいのある若年者であった。しかしながら、当施設は、建物の構造上、重度の障がいのある方の受入れが困難であることから、今後の事業の方向性の検討が必要である。第三に労働人口の減少に伴う人材確保が困難なことである。所在地域では産業分野に限らない人材争奪戦の状況を呈している。第四に物価高騰である。昨今の基本的な物価上昇に加え、流通コスト等が転嫁され、さらに価格が上昇し経営に影響を与えている。以上の四つが当施設の固有の課題と認識している。

次に、障害福祉施策の動向として、ご利用者ご本人のどこで誰と暮らしたいかという意思と希望が尊重される意思決定支援が推進され、あらゆる場面で選択の機会を確保し、自己実現へ向けた支援が求められることとしており、また、厚生労働省「障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方検討会」においても「施設のあるべき姿は、利用者の意思や希望を尊重し、自己実現に向け支援を行うことを基本とする。地域移行支援やセーフティネットの機能を持ち専門的支援を進め、生活の質改善に向けた環境を整備する。」とされた。これにより、これまでの典型的な施設から地域移行の推進や強度行動障がい者・医療的ケアが必要な者等への専門的支援ができる体制を整えなければならない。そのためには、これまで培ってきた支援体制や方向性を再構築する必要がある。

最後に、2040 年問題などの社会問題が顕在化している中山間地域において、前述の障害者支援施設の在り方を踏まえた当該施設の固有の経営課題解決に取り組み、サービスを必要とされる方に真に必要な障害者支援施設づくりに取り組んで行かなければならない。

2 施設の実施策と取組の方向性

(1) 利用者一人ひとりの生活を支えるサービスの質の向上

ア 個別ニーズに応じた専門的なケアの充実で、個々の利用者 QOL を高める。

実 施 策	理念・行動指針の浸透
現 状 と 課 題	当施設の理念は過去の虐待事案を深く反省し策定された経緯を持つことから、策定時の思いを実現するために、令和7年度にご利用者の権利擁護に重点を置いた行動指針を策定した。この行動指針を施設共通の価値観並びに判断基準として活かすために、理念と行動指針が組織文化として根付くための取組が必要である。
取組の方向性	① ご利用者の障がい特性の理解に努め、その人らしさを大切にすため、表情や声に耳を傾け、その人が置かれている状況や気持ちに合わせた関わりに取り組む。 ② 理念と行動指針の浸透を図るため、年1回全職員を対象とした理念浸透研修等を行い、また、部署別会議やユニット会議等において行動指針の確認を行い、理念と行動指針を身近に感じられる取組を行う。

実 施 策	意思決定支援の推進
現 状 と 課 題	令和6年度障害福祉サービス等報酬改定において、障がいのある方の意思決定支援を推進することが示された。当施設においても日常生活における場面の意思決定を今以上に意識的に行えるよう取り組み、地域移行を含め、ご利用者が自ら望む暮らしができるよう、意思決定支援に取り組む必要がある。
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、正しく理解し、共通認識のもとに意思決定支援に取り組む。また、表出された意思是、個別支援計画へ盛り込み、自己実現に向けて取り組む。 ② 地域移行等意向確認担当者による、ご利用者への地域移行の意思確認の実施と関係者による地域移行に向けた支援に努め、ご利用者の自己実現に向けて取り組む。

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	権利擁護の推進
現 状 と 課 題	ご利用者の権利や尊厳を守るため、日々、権利擁護の取組を行っているが、不適切な声掛けや応対で権利擁護の配慮に欠けていたと自己評価で振り返る職員も少なくない。しかしながら、不適切であったと自身で

	気づき、反省できており、これまでの権利擁護の研修に効果があったと評価できることから、今後も、より一層の権利擁護の取組が必要である。
取組の方向性	<p>① 「障がいの理解」研修によりご利用者の障がい特性の理解を深めることで、障がいのある方に対する権利擁護の理解と意識がより一層深まることから、施設内での障がいの理解に関する基礎的な研修の開催や施設外での権利擁護研修等へ職員派遣を積極的に行い、権利擁護の意識啓発に取り組む。</p> <p>② 職員、ご利用者並びに家族等の施設関係者へのアンケートを実施し、評価に基づき改善に取り組む。また、これとは別に第三者委員やボランティア、実習生などの施設外部の方を積極的に受け入れることにより、普段とは違う視点から施設評価を受けることで、改善点を見つけ、改善に取り組む。</p>

実施施策	居住環境の整備
現状と課題	改築後、21年が経過し、施設の老朽化が進んでいることや、改築時の設えがご利用者の障がい特性や高齢化に対応できない場合があり、その人にふさわしい支援が困難な状況にある。改善のために、ご利用者のADLや障がい特性に応じた適切な居住環境を整備する必要がある。
取組の方向性	<p>① 事故を未然に防ぐ工夫や事故が発生した際の損害軽減策を講じることで安全に暮らしやすい環境の整備を行うとともに、各ユニットやご利用者の特性に応じた居住環境の充実など個別に生活しやすい環境の整備に取り組む。</p> <p>② 行動障がいや機能低下がみられるご利用者については、ご利用者が望む生活を続けられるよう、環境調整のための改修や福祉用具等を活用することで、ご本人が望む暮らしの継続に取り組む。</p>

ウ テクノロジーを活用した根拠のあるケアの提供で、サービスの質を高める。

実施施策	DXの推進
現状と課題	現在、業務系システム以外に特記すべきテクノロジーの導入事例は無く、今後のDXに向けた情報収集に努めている。ご利用者の障がい特性を踏まえながら、サービスの質の向上又は業務負担軽減を図るICT機器等の導入を検討していく必要がある。
取組の方向性	① 2040年問題を見据え、緑風園の支援業務におけるDXの推進を図るため、ICT機器導入の検討に特化した部会を設立する。当該部会によって、ICT機器の情報収集、ICT機器の選定、ICT機器導入における業務見直しなど先駆的な支援に向けて取り組む。

	<p>② DXの推進にあたって、これに応じた職員のスキルアップが必要となることから、介護保険事業を参考に、各職員のデジタルリテラシー向上のための研修を実施し、支援版のデジタル中核人材の育成やアドバンスト・エッセンシャル・ワーカーの育成に取り組む。</p>
--	---

※DX（デジタルトランスフォーメーション：Digital Transformation）

デジタル技術を活用して、組織の変革、サービスの質の向上、業務効率化、職員の負担軽減などを図る取り組み。

ICT（Information and Communication Technology）

情報通信技術のこと。この技術を現場に導入することにより、業務の効率化、生産性向上を図る。

デジタルリテラシー（Digital literacy）

デジタル技術に関する知識があり、デジタル技術を活用する方法を知っていること。

アドバンスト・エッセンシャル・ワーカー（Advanced Essential Worker）

デジタル技術などを活用し、より高い賃金を得るエッセンシャルワーカー（社会の基盤を支える不可欠な労働者、医師や高度な介護職など）のこと。

実施施策	専門的支援技術の向上
現状と課題	<p>昨今のDXの推進と共に科学的な技術の進歩が期待されているが、一方で、障害福祉施策における障害者支援施設の在り方として「意思と希望が尊重される意思決定支援の推進並びに強度行動障害を有する方や医療的ケアが必要な方などへの専門的な支援」が求められることから、施設全体的な専門的支援技術の底上げを図る必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 強度行動障がいなどの重度化に対応できる施設を目指すため、強度行動障がいを正しく理解し、適切な支援を実施できるよう、強度行動障害支援者養成研修へ職員を派遣するとともに、中核的人材養成についても取組を進める。また、行動障がいを誘発させない環境の整備に取り組む。</p> <p>② DXを推進する一方で、支援者としての基本的な知識並びに対人援助技術を疎かにしないために、「障がい特性の理解」、「ストレングス（強み・長所）」に着目した支援を推進し、ご利用者が自分らしく、または、希望する生活ができるための支援に取り組む。</p>

※中核的人材

事業所において強度行動障がいを有する児者に対してチームで支援を行う上で、適切なマネジメントを行い中心的な役割を果たす人材のこと

(2) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 採用ブランディングの強化と多様な人材活用で、優秀な人材を獲得する。

実施施策	地域への情報発信力の強化
現状と課題	近隣には障害福祉サービス事業所が複数あり、これらの採用条件の多くが正規職員となっていることに加え、最低賃金で大きく上回る広島県を生活圏に含めていることもあり、雇用条件や賃金を比較した場合に選ばれにくい施設となっている。このような状況下において、当施設の持つ非金銭的な魅力を地域の方へ伝える方策を検討する必要がある。
取組の方向性	<p>① 賃金面で不利な条件を補うため、柔軟な勤務制度やライフステージに応じた働き方の提供、働き甲斐や人間関係の良さなど、非金銭的な魅力を広報紙、ホームページ、SNSを活用し積極的に発信することで、他施設との差別化を図り、安定的な人材確保に取り組む。</p> <p>② 現状では口コミによる求人が非常に効果的である。そのために、現在働いている職員の満足度向上、定着を重視した取組を行い、長期的に勤めていただける職場の構築を図ることで、知り合いに紹介しても問題ない事業者として認知されることで、口コミによる人材確保に取り組む。</p>

実施施策	多様な人材活用
現状と課題	長年勤めていた職員が定年を迎えていくため、人材確保は喫緊の課題であるが、施設が所在する地域は、人口減少中の中山間地域であり、地域の様々な産業で人手不足の状況であるため、フルタイムの人材確保は困難な状況である。当該地域で引き続き人材確保を行う必要がある。
取組の方向性	<p>① フルタイムの人材確保が困難な状況であることから、食事介助または入浴介助の助手など人手が必要な時間にボランティア感覚で働ける業務などの固定化した短時間雇用形態を取り入れる。これにより業務の効率化と業務習熟の難易度が下がることで、新たな人材確保に取り組む。</p> <p>② 多様な人材活用を行うことで、様々な価値観の違いや未理解から権利侵害等が起こらないために、理念と行動指針の浸透、障がい特性の理解、ストレングスモデルなどの業務における基本的知識の研修を行い、職業意識の啓発に取り組む。</p>

イ キャリア形成の仕組みを整え、職員が成長を実感できることで個々のモチベーションを高める。

実施施策	知識（情報）から見識（物事の見方）を深め、胆識（決断・実行力）を
------	----------------------------------

	鍛える
現状と課題	組織的にキャリアアップが難しい職場環境であり、また、日々の業務が優先され職員の成長やモチベーションアップを感じ難い。このことから新たな発見や知識の獲得のため自施設で行っている支援とは違った支援を見ること、または、スキルアップ研修等の参加による意識改革が必要である。
取組の方向性	<p>① 知識や見識を深めるため先進的な取組を行う施設等の情報収集を行い、先進的な取組を行う施設等へ職員を派遣し、そこで得た知見を業務に活かすことで、見学者自身のモチベーションアップと自施設の改善に取り組む。</p> <p>② キャリアアップ又はスキルアップを目的とした研修、又は会議等の情報収集を行い、効果的と判断される場合は職員を派遣し、そこで得た知識又は技術を生かすことで、参加者自身のモチベーションアップと自施設の改善に取り組む。</p>

実施施策	日常の成功体験によるモチベーションアップ
現状と課題	支援は、日々の支援の結果や効果をすぐに感じられないことが支援者の成功体験を困難にさせ、支援のマナー化やモチベーションアップにつながらない要因となっていると考える。福祉の仕事におけるモチベーションアップは、日々の支援の小さな成功や成長を気づく力や気づかせる助力が必要である。
取組の方向性	<p>① ご利用者の「ストレングス（強み・長所）」に注目し、「できること」に注目した支援を基本として、ご利用者の成功体験が支援者自身の成功体験であることを感じられる支援に取り組み、成功体験を経ることでモチベーションアップと次の成功や成長を発見できる力になるように取り組む。</p> <p>② 支援上では、成功体験が分かり難いことがあるため、周囲で成功に気付いた職員は、「できたこと（成功）」を「言葉（感謝、称賛）」で伝え、成功を実感させる取り組みを行う。</p>

ウ 風通しの良い職場風土づくりで、健康的で働きやすい職場環境を構築する。

実施施策	働きやすい環境づくり
現状と課題	健康的で働きやすい職場環境を構築するためには、職員一人ひとりが安心して心身の健康を保ちながら働けるように整えられた環境を作る必要がある。
取組の方向性	① 収納スペースが全体的に不足しており、また、乱雑に収納されてい

	<p>ることが見かけられる。職員個人用棚、文書書類戸棚又は倉庫等の整備並びに 5S 活動に取り組む。</p> <p>② 職員が安心して働ける職場環境をつくるため、ストレスチェック並びにカウンセリングを行うことで、心身の不調の早期把握に努める。また、身体的負担を軽減するため腰痛予防に関する研修を行い、毎日定時に健康体操を行うことで、職員全体の健康維持と活力向上に取り組む。</p>
--	--

※5S 活動

「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」、「しつけ」のローマ字の頭文字の S から 5S と言う。安全安心な職場づくりと、業務効率の向上、事故防止が目的となる。

実施施策	働き甲斐のある職場づくり
現状と課題	職場風土マネジメント調査では、概ね良好な結果ではあるが、「でも…」、「どうせ…」と言った否定的な意見があり、これにともない「意欲」に対する評価は低かった。また、ネガティブな意見も散見されることから、働き甲斐のある職場風土づくりが必要である。
取組の方向性	<p>① 職場での人間関係の向上には、「挨拶」と「感謝の気持ち」を言葉で伝えることが職場風土づくりには効果的であるとのことから、業務上の応援等を当然のものと思わず、「感謝の気持ち」を『ありがとう』の言葉にして、積極的に伝え合う取組を行う。</p> <p>② 定期的の上長との個別面談や他職種との意見交換の場を設けることで、意見を伝えやすい職場風土づくりに取り組む。</p>

エ ICT の活用で業務の生産性を高め、職員の多様な働き方を実現する。

実施施策	業務系システムの活用
現状と課題	DX の一環として、業務系システムが福祉見聞録から新規システムの変更に応じて、これまでの記録方法から合理化された記録方法の習熟並びに新しい情報共有の方法についての習熟が必要になる。また、情報端末操作が苦手な職員に対しても情報共有の方法を構築する必要がある。
取組の方向性	<p>① 職員個人の主観に影響されないような記録項目の統一化、無駄な記述等を省略する記録の合理化並びに音声入力時のプライバシーの配慮が必要な場合における隠語の設定等の記録に関するマニュアルの制定に取り組む。</p> <p>② 業務合理化による申し送り等の廃止または縮小により情報共有の不足が起きないように、ICT 機器の活用並びに印刷物による情報共有が行える場を整え、情報端末操作が苦手な職員でも情報共有を行え</p>

	る取組を行う。
--	---------

(3) 地域との共生と安定した経営基盤の確立

ア 地域の関係機関との連携を深め、地域の中で果たすべき役割を明確にする。

実施施策	地域社会への貢献
現状と課題	<p>邑南町では人口減少や少子高齢化が進む中、以前よりも地域のつながりが希薄になりつつあり、医療や福祉の支援が届きにくくなっている。そのため、市町村、医療・福祉法人並びに地域がともにそれぞれの役割を果たしながら連携を深めていくことで、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる「地域共生社会」の実現に向けて取り組む必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 邑南町内の医療又は社会福祉法人の事業者で組織する「社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会」において、地域における制度の狭間となっている生活や福祉課題に対する対応策や持続可能な地域社会の在り方の協議に参画・協力することで、地域貢献に取り組む。</p> <p>② 行政や医療機関、福祉施設などの関係機関が連携し、それぞれの制度や専門性を生かして柔軟に対応することで、地域共生社会の実現と安定したサービス提供体制の構築の協力に取り組む。</p>

実施施策	四ツ葉の里連絡協議会の事業
現状と課題	<p>緑風園、愛香園、くるみ邑美園並びに石見養護学校で組織する「四ツ葉の里連絡協議会」は、障がいのある方々が地域の中で安心して暮らし、自分らしい生活を送ることができるよう支援することを目的とし、ご利用者が地域の一員として活躍できる環境づくりに取り組んでいる。しかしながら、ご利用者の重度化・高齢化並びに地域の福祉ニーズが多様化・複雑化する中で、安定的な財源の確保、福祉人材不足、災害対応の力強化不足など様々な困難に直面している。</p>
取組の方向性	<p>① 四ツ葉の里夏祭り、職員人権同和教育研修会、合同防災会議や夜場の里周辺の環境整備等を引き続き実施することで、地域交流並びに貢献に取り組む。</p> <p>② 四ツ葉の里連絡協議会において、ICT 機器活用による業務の効率化、人材育成、ご利用者の権利擁護等の情報共有や連携強化を行い、各施設の施設機能の向上に取り組む。</p>

イ 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	安定した収入と効率的・効果的な支出
現状と課題	<p>現在、新規入所を希望される方の多くが重度の方であるが、対応した施設整備となっておらず、新規利用者の確保が難しい状況にある。また、入所しているご利用者の高齢化に伴う入院の増加などもあり、今後も利用率が低迷することが見込まれている。さらに、最低賃金の上昇による人件費の増加や物価高騰により支出面も拡大傾向にある。したがって、収入面においては、新規利用者の受入れを行うための施設設備等の充実を図り、支出面においては、計画的かつ効率的な購買管理を行うことで、安定的な収支を維持していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 新規入所を希望される多くのご利用者は重度の障がいのある方であるが、現状の施設設備では十分に対応できない現状である。また、既に入所されている方の高齢化に対応できる施設設備も不十分である。施設設備の充実や環境整備を進め、重度の障がいのあるご利用者の受入体制を強化することで、新規利用者の確保と安定的な利用率の維持に取り組む。</p> <p>② 最低賃金の上昇や物価高騰により、人件費や物品費の増加が続いているが、これに対し各部署での計画的な物品購入や在庫管理、並びに修繕・改修の計画的な実施、定期的な整備による突発的な支出の抑制を図り、無駄の削減と効率的な経費執行を進めることで、安定した収支状況の維持に取り組む。</p>

実施施策	事業の見直し
現状と課題	<p>厚生労働省「障害者の地域生活支援も踏まえた障害者支援施設の在り方検討会」において、今後、施設のあるべき姿は、意思決定支援、地域移行の推進、強度行動障がい者・医療的ケアが必要な者等への専門的な支援ができる体制を整えなければならないとの方向性が示された。今後、施設入所利用希望者は在宅での生活が困難な方に絞られてくると想定できるが、当施設は軽度利用者向けの建物であるため、障害者支援施設の在り方を踏まえた事業展開の検討が必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 障害者支援施設については、令和6年度に定員の変更を行ったが、今後も高齢化に伴う退所が見込まれるが、現状の体制では利用希望者の受入れが困難なことから、利用定員60名への変更並びに重度化対応に向けた大規模改修について法人本部と協議を行い、事業の見直しに取り組む。</p> <p>② 強度行動障がいなどの重度化に対応できる施設を目指すため、強度行動障がいを正しく理解し、適切な支援を実施できるよう、強度行</p>

	<p>動障害支援者養成研修へ職員を派遣するとともに、中核的人材養成についても取組を進める。また、行動障がい誘発させない環境の整備に取り組む。(再掲)</p>
--	--

ウ 中長期的な視点をもった事業運営で、経営の持続性・透明性を高める。

実施施策	<p>利用者の確保と中長期的な事業展開</p>
現状と課題	<p>施設見学や養護学校の実習の受入れを行っているが、サービスの利用までには至らず、障害者支援施設の定員を維持することが難しい状況にある。また、グループホームにおいても空室がなかなか埋まらない状況であるため、2040年問題を踏まえた、中山間地域における障害者支援施設及びグループホームの方向性を検討する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 障害者支援施設については、令和6年度に定員の変更を行ったが、今後も高齢化に伴う退所が見込まれるが、現状の体制では利用希望者の受入れが困難なことから、利用定員60名への変更並びに重度化対応に向けた大規模改修について法人本部と協議を行い、事業の見直しに取り組む。(再掲)</p> <p>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が、今後は、定員維持に努めるとともに、高齢化の対応並びに事業の見直しに取り組む。</p>

実施施策	<p>事業継続計画の強化</p>
現状と課題	<p>災害等に備えたBCPは策定されているが、新型コロナウイルス感染症のように、今後も施設経営上危機的な事案が生じる可能性があると思定される。そのような場合に備えて定期的に教育・訓練を行うことで、事業が継続できるように備えておく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 災害や感染症など多様なリスクに備え、BCPに基づく年1回以上の全職員参加型の訓練を実施し、想定事案に応じた対応手順を共有し、役割分担の明確化と情報伝達体制の強化を図り、また、採用時研修や定期研修を行うことで職員一人ひとりの危機対応力を高め、事業継続体制の強化に取り組む。</p> <p>② 感染症拡大や季節的なインフラ障害などの複合的な事態を想定し、季節に応じたシミュレーション訓練を実施し、訓練後には課題を洗い出し、BCPやマニュアルの最適化に取り組む。</p>

3 目標利用率

事業名	定員	R7 年度 見込値	目標値				
			R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
施設入所	70 名	93.0%	97.0%	97.0%	97.0%	97.0%	97.0%
生活介護	80 名	93.0%	97.5%	97.5%	97.5%	97.5%	97.5%
短期入所	4 名	10.5%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
共同生活援助	20 名	87.0%	97.5%	97.5%	97.5%	97.5%	97.5%
相談支援（相談計画件数）		7 件/月	7 件/月	7 件/月	7 件/月	7 件/月	7 件/月
相談支援（モニタリング件数）		13 件/月	14 件/月	14 件/月	14 件/月	14 件/月	14 件/月

4 固定資産物品購入計画

（単位：千円）

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
会議用大型ディスプレイ	1,562				
公用車（ハイエース）	5,242				
公用車（セレナ）	4,225				
公用車（シエンタ車いす仕様）		3,194			
公用車（キャラバン車いす仕様）			5,877		
公用車（エブリイ車いす仕様）				2,891	
公用車（ノート）					3,269
ガス給湯器（32号）	1,056	1,056	1,056		
リビング内エアコン		3,221	3,221	3,221	2,338
電動ベッド	781	781	781	781	781
省スペース洗浄機	3,284				
スチームコンベクションオーブン	2,574				
温冷配膳車		5,786			
冷蔵庫	276	276	276	276	138
歩行訓練用階段	119				

トイレ洋式変更(いちょう)	304				
カラーレーザープリンター	194				
施設サーバ	833				

5 修繕計画（大規模修繕を除く。）

(単位：千円)

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
ユニット床面貼替	3,300				
畳スペース撤去工事	572	1,144			
女性サロントイレ増設工事			1,760		
屋上OMソーラーパネル取り外し工事		4,422			
パブリックスペースウッドデッキの改修工事			2,750		
各ユニット裏ウッドデッキのコンクリートスロープへの改修工事				3,685	
あけびユニット洋式トイレ増設工事					2,530
居室フローリング化工事	440	440	440	440	440
電灯更新	880	880	880		

6 大規模修繕計画

(単位：千円)

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
屋上防水シート更新、屋根・外壁塗装工事					69,000