

## 障害者支援施設 厚生センター晴雲

### 1 施設を取り巻く現状と課題

厚生センター晴雲は、昭和 51 年に身体障害者療護施設、昭和 52 年に肢体不自由者更生施設として開所した。様々な制度改正を経て、障害者総合支援法の下、平成 25 年に事業を一体化し、以降、施設入所支援事業・生活介護事業・機能訓練事業・短期入所事業・相談支援事業の 5 つの事業を運営している。この 50 年の歴史の中で、重度身体障がい者の生活支援や地域社会への参加を促進し、その時代時代に求められる「共に生きる社会の実現に向けた理念（活動）」の発信者として中核的役割を担ってきた。また、中途障がい者等の「地域移行支援や復職・就労支援」に特化した社会リハビリテーションや職業前リハビリテーションの機能を強化し、事業を展開してきた。

松江市の障がい者の現況は、令和 3 年以降、1000 人/年の人口減であるが、障がい者数は増加傾向にある。その中で、身体障がい者は、10 年前との比較で約 13% 減であり、晴雲の対象である 18 歳～65 歳未満においては、その内 20% を占めるに過ぎない。中でも肢体不自由者が大きく減少する等、晴雲の利用ニーズにも影響を及ぼしている。

在宅サービスの充実により地域生活継続を希望するニーズは増大する一方、単独世帯や少数世帯の増加や訪問系サービスの今後の動向等をみると、重度心身障がい者や医療的ケアの依存度が高い障がい者の住まいの場として晴雲の果たす役割は依然として大きい。

利用者の状況は、開所以来、脳性麻痺が半数以上を占めていたが、現在は 1/3 に減少、脳血管障害や脳外傷による高次脳機能障がい・難病等の増加等、障がい状況や疾病が多様化してきている。暮らしの期間は 15 年以上が約 4 割、年齢は 60 歳以上が 7 割超、待機者は 50 代が多い状況から、今後更に高齢化・重度化が予想される。

圏域は、新規参入や障害福祉サービス事業所の開設もあるが、対象者が異なるため競合の懸念は少ない。65 歳未満の若い脳血管障害の方が介護保険にマネジメントされてしまうことが最も大きな競合要因である。一方、人材不足から短期入所の休止や新規入所の受入れに影響が出ている同種の事業所もある。こうした外的要因や障がい当事者のニーズ等をきちんと把握・分析し、晴雲が持つ全ての事業について、将来展望のある事業運営のあり方を多角的な視点で議論し、今期中期経営計画の中で一定の方向を見出していく。

現在、徐々に入職者も増え人員体制も落ち着き始めているが、ワークライフバランスによる働き方の変化や利用者と職員の男女比のアンバランス等、人材確保に係

る課題は山積しており、ブランディングの強化により、広報活動をより急進的かつ戦略的に進めていかねばならない。

男女協働体制の推進による「チームワークの醸成」、行動指針の具現化による「理念の浸透」が大きく前進し、良好な職場風土ができつつある。第5期中期経営計画後半期に整えてきた支援体制の基盤下、今後は、業務効率化や支援員の専門的業務への集中化等に対する議論を進めていく必要がある。晴雲にとっては多大なる効果が見込めるため、介護ロボットやセンサー等の ICT 機器等の積極的導入による業務効率化、新たな入浴設備による入浴体制の改革等を進めていきたい。

令和7年1月からの定員変更による「定員の適正化」及び「予防的ケアの質の向上と定着の効果」により、入院・退所者が激減し、利用率は大きく改善している。加えて「生きがいを感じる暮らしへの支援」を一層充実させ、利用者が心身ともに安定して暮らせる環境を準備し、持続可能な事業運営へつなげていくことが重要である。

## 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。

実施施策	「利用者をよく知る」ための支援スキルの向上
現状と課題	<p>アセスメントツールとして、利用者個々の性格や希望、生活歴や障がい特性等の情報を集めた『自己紹介カード』や24H軸で「生活の流れ」、「自分でできること」、「サポートが必要なこと」等をまとめた『支援手順書』を作成してきた。新規採用者・転勤者の研修や支援の統一性に活用し始めている段階であるが、更新の滞り、内容の深化や共有方法に課題があり、全職員に対して理解・活用を進めていく必要がある。</p> <p>また、着実に支援員全体の介護技術の向上が図られてはいるものの、利用者が本当に望んでいることや真のニーズの理解のため、「障がい特性を十分に理解した上での専門性のあるコミュニケーションスキル」の向上については専門職を含めて課題がある。</p>
取組の方向性	<p>① 全職員が、利用者の自己決定を支えるための支援（意思決定支援）と、個々の個性や希望、強みを引き出す対人援助技術を学び、専門性を高める。</p> <p>② 個別支援計画に沿った「かかわり記録」（利用者の生活の様子）の充実と『自己紹介カード』、『支援手順書』への確実な反映により情報共有と活用を促進させ、サービスの質の向上につなげる。</p>

実施施策	選択性のある暮らしの実現
現状と課題	<p>新型コロナウイルス感染症も落ち着き、抹茶の会や習字教室等、従来あった日中活動を再開してきているが、利用者が選択でき、楽しみのある過ごし方につながる日中活動の内容や種類としては、充分ではない。</p> <p>利用者の高齢化・重度化に伴い、主に入浴に係る介助業務の時間が大幅に増加し、利用者個々の活動や個別ケアに係る時間が確保できないのが現状である。日中活動の充実に取り組むためには、まず、ICT化による業務の効率化や更なる男女協働体制の推進による業務改善を進め、活動や関わりの時間を生み出すことが必須である。</p> <p>食においては、「目の前調理」が定着しているが、マンネリ化傾向であり、「選択肢のある暮らしの視点」を入れた食事提供方法の工夫について部署間協議をしていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 利用者の望みを叶える企画を更に進め、「スポーツ」、「少人数グループでの趣味活動」、「個別の希望に応じた活動」等が、選択ができるように日中活動の内容と実施体制の工夫をしていく。</p>

	<p>② ピュアット等の導入等による入浴業務フローの見直しやICT活用による業務改善を進め、日中活動や利用者の個別ケアに関わる時間を創出していく。</p> <p>③ 利用者の要望を確認しながら、厨房と支援課が連携して「選べる食事、ライブ感がある楽しみのある食事」の提供方法を検討する。</p>
--	--

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>	福祉機器・福祉用具の確実な活用と支援方法の統一
<b>現状と課題</b>	<p>福祉機器や福祉用具の活用については、ミニ研修を毎日開催したことで参加しやすくなり、技術向上の定着が図られている。しかし、実践場面では、利用者の障がい状態に応じた適正な機器の選定や支援方法が曖昧になる側面もあり、使用手順や方法に差異が生じ、効果的な活用の徹底にまでは至っていない。</p> <p>福祉機器等に関する知識や理解の深さには、職員間でばらつきがあるため、介護技術部会が主体となり、アンケート等による実態把握や強化項目での研修企画等、全職員が理解し、統一的に活用できるように進めている。</p> <p>安心安全な移乗支援等、支援の質の統一性においては、セラピストの積極的な介入が不可欠であるが、十分とは言えない。事故発生時の迅速な現場確認、原因検証及び再発防止策の策定において、専門的な視点からの関与が必要となる。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>① 福祉機器等の特性や効果的な使用方法の研修を継続的に実施し、非常勤職員も含めて全職員が同レベルで支援できるように、実際の活用場面におけるセラピストによる指導を強化する。</p> <p>② 支援員とセラピストが協働し、利用者の身体機能に合わせた最適な支援方法を点検・実施するとともに、支援手順書を定期的に見直し支援方法の統一につなげる。</p> <p>③ 事故やヒヤリ・ハット事例の発生時には、セラピストが現場での確認に速やかに参加し、機器の使用状況や支援方法に起因する要因の検証を行う。</p>

<b>実施施策</b>	不適切支援をなくすための改善サイクルの定着
<b>現状と課題</b>	<p>身体拘束適正化・虐待防止検討委員会は、毎月開催し外部委員にも参加してもらっている。外部講師の研修や「不適切な支援」を自己で振り返る「自己チェック」及び「体制整備のチェック」を年2回実施し虐待防止に取り組んでいる。人権意識を常に持ち、利用者の自由と安心を保</p>

	<p>障する支援を「当たり前」とするためには、日々の支援を「定期的かつ組織的にチェックする体制」と「互いに安心して指摘できる風土の醸成」が重要となる。自己チェックの結果を反映した事例検討やロールプレイ等の具体的な演習研修を通し、「グレーな支援はすでに虐待である」と認識を深め、気づく力を磨き、改善提案を実行していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 虐待防止のためのマニュアルに基づく自己チェック等を実施し、結果に基づき顕在化した課題に対して具体的対策を計画的に講じる。</p> <p>② 「グレーな支援」、「不適切支援」の事例を積極的に持ち寄り、オープンに議論する機会を定期的に設け、支援の根拠と判断基準の明確化を図り、全職員の倫理観を形成する。</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	業務系・音声入力システムの導入と定着
現状と課題	<p>令和 8 年度にはシステムの更新に伴う新たな業務系システムの導入とインカムによるコール対応や職員間情報共有及び音声入力等、ICT の総合的活用が本格化する。現場で中心となり進めていく役割をリーダー・副リーダーとしたが、善光会の伴走型支援やデモの機会への参加は限定的であり、職員全体にシステムのイメージや使い方、ICT 化によって変化する改善状態が共有・周知できていないのが現状である。新たな業務系システムの導入に向けた具体的な業務フローの検討や職員間でのシステムのイメージ共有が急務である。</p>
取組の方向性	<p>① 事務局と連携し、晴雲としての導入スケジュールや準備項目を詳細化し、リーダー・副リーダーを中心に業務フローの見直しを具体化し、職員の共通認識のもと進めていく。</p> <p>② 音声入力機能の運用ルールを作り、職員が使用に慣れ情報共有がスムーズに図られ定着できるようにするとともに、記録業務の効率化とコール対応の即応性を高める。</p> <p>③ 同システムを導入している身障施設を視察し、特にインカムによる情報共有方法や効率化、効果的運用ルール、連動機能による情報の一元化、意識の醸成のあり方等を学ぶ。</p>

実施施策	ICT 化により目指す状態の明確化と業務改善
現状と課題	<p>モニタリングは時間内にできているが、各会議の議事録作成及び各種アンケートの作成・集約業務はリーダーや委員会・部会長の残業の要因となっている。</p> <p>ICT 化に関して一定の知識や実践経験がある職員はいるが限定的であ</p>

	<p>り、特養に比して情報や実践事例の共有が少ない。職員は興味・関心はあるものの、これまで施設全体としての議論はなく、総合的な動きが本格化していない現状がある。ICT 化の目的、機器の種類や予想される効果、導入方法など基礎的な理解は充分でなく、全職員が共通の理解を持ち効果的な ICT 導入につなげていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 適正な使用方法の研修実施や運用ルールの作成の上で、AI による会議録作成を進め、記録や集約業務等の時間外を縮減する。</p> <p>② ICT 活用委員会を立ち上げ、見守り機器、入浴・排泄等のセンサーや移動支援機器等の情報収集や試行を通して効果的な機器導入の検討を行い、業務改善を進める。同種の先進施設を視察し、目指したい状態像の明確化と職員の意思統一を図る。</p>

(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	晴雲のブランディングの効果的発信と人材確保
現状と課題	<p>求職者にとってはサービス対象者像がイメージし難く、福祉人材養成機関では、障がい分野の講義や実習が少なく、「障がい者支援」を知る機会が少ない。一方、受講生の最近のニーズとして障がい者分野へ興味・関心を示される方が増えている。直近の入職経路は、職員からの紹介ケースが多く、養成機関やハローワークからのケースは少ない。「ニーズ」と「入職」のミスマッチの要因について、関係機関と丁寧に情報交換し、求職者のニーズを深掘し戦略立案していく。特に養成機関主催の企業見学会には積極的参加アプローチし、「知る機会とやりがい」の差異性を意識した PR 活動を工夫し、見学・就業選択の実習につなげていく必要がある。</p> <p>ホームページや SNS 等による情報発信の頻度が低く、内容についても行事の紹介に留まっている。発信内容の精査・更新・活用等について組織的体制が整っていないのが現状である。</p>
取組の方向性	<p>① 「魅力発信戦略チーム」を立ち上げ、本部 PR チームのメンバーと協働し、「ホームページや SNS を効果的活用」、「ターゲットに応じた魅力発信の具体化」等、人材獲得に向けた戦略的活動を計画する。</p> <p>② 企業説明会等でのプレゼンテーション力の向上や注目されるブースの作り及び実習内容の工夫により、求職者の興味・関心を高める。</p> <p>③ ハローワークやジョブメドレー等の求人情報の定期的な更新と応募者が増える発信内容の魅力化を図る。</p>

実施施策	未来へつなげる人材へのアプローチ
現状と課題	厚生センター晴雲の周囲には、小中学校をはじめ、高等学校から大学まで幅広い人的資源がある。実習の受入れはしているが、若い世代との交流活動や出張授業等、障がい福祉への関心度を高める取組は充分とは言えない。昨今、高等教育の流れは、将来の進路選択に関する授業が体系化されている。将来の選択を考える時期にあたる高校生や大学生等をターゲットとして、「障がいを持った人たちを知る」、「そこに関わる職業を知る」機会を積極的に作り、発信していく必要がある。
取組の方向性	<p>① 松江東高等学校の「探求学習」に参画し、高大連携推進員と積極的に連携し、年次を通して関わりが持てるようにしていく。</p> <p>② 松江南高等学校・松江商業高校等近隣の高等学校へも障がい福祉の魅力発信の機会が持てるようにアプローチを行い、可能な取組を協議する。</p> <p>③ 高校生対象の「あなたの背中をそっと押します」プロジェクトに対して、体験・ワークショップ型の企画等を提案協議し、「障がいを知る機会」を設ける。</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	学びの機会の提供による人材育成
現状と課題	介護技術の学びは継続的に実施されているが、専門性のある支援の基盤である「障がい特性から見る支援の視点等を学ぶ」機会が途切れてしまっている状況がある。外部研修においても上記内容での専門研修は圧倒的に少ないため、学びたい気持ちがあっても、その機会が十分に提供できていない。また、職場アンケートからも「スキルアップしたい風土がある」の点数が低い傾向にあり、学びの情報提供やカンファレンス・研修の機会が十分に確保できないことが要因として考えられる。今後、「障がい特性に係る学び」を体系立てて実施することにより、根拠のある支援が可能となり人材育成の継続性ややりがいにつながっていくと考える。
取組の方向性	<p>① 高次脳機能障がいをはじめ、晴雲の利用者に特徴的な障がい別・疾患別に「障がいの特性と専門的な支援」の研修を体系化し、専門的実践につなげる。</p> <p>② 学びのフィードバックやアウトプット力を向上させ、学びへの意欲やモチベーションを高める。</p> <p>③ 準職員や非常勤職員も、チームの一員としての役割発揮ができるよ</p>

	うにフロア目標に沿った年間個人目標を立て実践する仕組みをつくる。
--	----------------------------------

<b>実施施策</b>	経験年数や職階に応じた必要な力のアップデート
<b>現状と課題</b>	支援員については、主任級が80%を占める配置となっているが、その階層に応じた役割発揮や、経験年数に応じた「実行力」、「計画力」、「発信力」等について、個人差があり組織全体として、底上げを図っていく必要がある。徐々に体制が整えられてはいるが、「各々の役割や力を発揮する機会の適切な設定」、「自ら考え企画し実行していくフロアの風土づくり」、「サビ管・リーダー・副リーダー・主任級の役割分担の明確化」等においては課題がある。職員が個々に求められる役割を理解した上で実践につなげられるようOJTを充実させ、次世代のチームリーダーを育成していく必要がある。
<b>取組の方向性</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 係長職・リーダー・副リーダーの役割の再整理と明確化により、支援体制上の役割遂行の実効性を高め、各々の立ち位置での達成意欲や役割発揮を促進する。</li> <li>② リーダーが主体的にフロア運営をできるように、係長職とリーダー双方のコミュニケーション力・リーダーシップ力・マネジメント力をつける。</li> <li>③ 中堅職員は介護や看護・訓練の専門職としての役割を理解した上で、研修や実践を通して、チーム向上のためのスキルや「実行力」、「発信力」を高める。</li> </ol>

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。

<b>実施施策</b>	お互いが高め合い、リスペクトできる職場風土
<b>現状と課題</b>	令和6年度に、理念を実践するための5つの行動指針を策定した。その一つとして「お互いが感謝の気持ちを持ちましょう」を掲げ、現在各フロア・各部署での実態に合わせて「サンクスカード」や「ありがとう・お願いしますで心を繋ぐ支援」等具体的に実践している最中である。月間取組で開始したところであり、効果確認までには至っていないが、振り返りを基に年間を通して継続的に実践することで、風土を醸成していく必要がある。日常的に感謝の気持ちを伝える場面は出来つつあるが、職場風土アンケートの「批判や陰口が聞かれない」の項目の点数がまだ低い傾向にあり、お互いの強みを知り認め合える機会を増やしていくことが重要である。
<b>取組の方向性</b>	① 職員が自発的に日々の業務の中で「感謝の気持ち」を伝え合うこと

	<p>ができる場を設ける。</p> <p>② 職員一人ひとりが「向上心」を認め合い、気軽に意見交換を行える仕組みや目標達成に向けた意見交換を促進するためのコミュニケーションの場を設ける。</p>
--	---

<b>実施施策</b>	こころとからだの健康優良
<b>現状と課題</b>	<p>対人援助職である支援現場において、職員同士・対利用者・対家族等、多面的な関係性の中で抱えるストレスも大きい。また、利用者からの支援拒否等で関係性で悩んだりする場面も少なからず存在する。互いに支え合う風土はあるが、セルフケアが十分にできず、メンタル不調や個別の感情を抱えてしまいがちな職員もいる。ストレスとの向き合い方、ストレスコーピング、相互コミュニケーション力等を実践で学ぶ機会を継続的に作っていく必要がある。個別の対応や相談フォロー体制が効果的に機能するよう職場環境を整えていくとともに、職員全員で一層の業務改善を進め、年休や連続休暇が取得しやすい環境を準備していく。年休取得について不平等がないように、相互理解を促進し調整を図ることも必要である。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>① 管理職や係長級職員は、「伝える力」「聴く力」「読み解く力」を高め、良好なコミュニケーションにより、部下の価値観や考え方を理解し、スムーズな業務連携につなげる。</p> <p>② 施設内でのメンタルヘルス研修を企画し、心の健康を保てるようにストレスコーピングを身につけセルフケアに生かす。</p> <p>③ すぐに実行できる業務改善を積み上げ、年休取得が促進できる環境づくりと取得方法の工夫をしていく。</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。

<b>実施施策</b>	ICT化と間接業務の再整理による新たな業務シフトの構築
<b>現状と課題</b>	<p>特養では介護助手の推進が図られ、介護員は直接業務を中心に介護の専門性を活かす仕組みができています。支援員業務の中には、シーツ交換、配膳下膳・入浴準備片づけ・水分補給準備・物品補充・排泄機器の消毒等、間接業務が多く含まれています。</p> <p>ICT化と間接業務の洗い出しによる業務整理により、新たな間接業務を担える職員を雇用することで、①支援員は、利用者の直接支援や個別ニーズを実現するための支援に専念可能となる、②求職者のハードルが下がる、③高齢化した職員の勤務可能な幅が広がる、④障害者雇用を推進できる等、多様な人材の確保につながることが期待できる。</p>

	令和6年度に整理をされた用務員業務分担についても、様々な課題があり人員体制と業務内容を再整理する必要性が生じている。
取組の方向性	<p>① 支援員間接業務の洗い出しと細分化により業務の切り分け整理を行い、業務内容をタイムスケジュール化し新たな業務を創出する。</p> <p>② 掃除業務や洗濯仕分け業務については、AI搭載の機器等の試行の効果検証により人で行う業務の再整理、委託内容の見直しによる管理面や業務面での効率化を図る。</p>

### (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	関係人口を増やす取組（「知らない」から「知る」へ）
現状と課題	<p>地域において、厚生センター晴雲の周知度はそう高くない。特に近隣の地域住民にとっては、「障がいのことを知る機会」、「障がいのある方々と接する機会」は非常に少ない。厚生センター全体としての地域貢献活動はあるが、「地域に向けてのアプローチ」は弱いと感じる。障がい者支援の観点から、「障がいの理解をすすめる」、「晴雲利用者をはじめとする障がい者の活動参加を促進する」活動は晴雲としての地域の大きな役割であると考えている。</p>
取組の方向性	<p>① 「障がい者支援」について、「あいサポート」、「合理的配慮」、「障がいの理解」等をキーワードに出張講座や施設見学会等を企画し、広く知ってもらう機会をつくる。</p> <p>② 相談支援事業とも協働し、障がい者を対象にした活動等の情報収集を行い、地域の障がい者・関係者にも参加してもらええる企画を検討していく。</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	生活介護事業及び機能訓練事業の利用率維持と向上
現状と課題	<p>定員変更後、令和7年8月に満床となり、陰部洗浄や口腔ケアの徹底により入院日数は昨年度の1/4に激減したことにより、生活介護事業は、目標利用率を上回って維持する見込みである。新規利用申込は、4月以降1件/月程度あり、今すぐの利用意向の待機者は変わらず少ないため、圏域の病院等への空き情報の提供等や身体障がい者施設がない空白圏域へのPR等、ニーズの掘り起こしが必要である。</p> <p>機能訓練事業は、地域移行支援においての意義が大きいですが、従来からの利用者確保の課題が継続している。入所利用では約8割の充足率であるが、通所利用では5割弱であり、通所ニーズの取込に難航している。</p>

	精神障がいの方の通所ニーズは増加傾向であり、生活訓練事業的メニューへのシフトチェンジや対象者に応じた支援スキル向上等積極的な戦略を模索する必要がある。
取組の方向性	<p>① 競合しない中山間地域、鳥取県西部地域にも注力し、病院・相談支援事業所に対して、生活介護の空き状況や医療的ケアの受入れ等のPRや情報提供を定期的にしていく。</p> <p>② 機能訓練事業は、有期限であることを前提に、年間を通して切れ目のない営業計画を立案し確実に実行し、連携が確実な回復期リハビリテーション病院を5か所確保する。</p> <p>③ 通所について、ニーズの把握と分析により、介助ニーズのある方、精神障がいの方等、対象者の幅の拡大と支援の在り方を協議する。</p>

実施施策	総務課と一体化した事業運営の体制づくり
現状と課題	<p>厚生センター総務部署は、単施設の組織体制と異なり、厚生センター晴雲とは別の組織管理体制になっている。総務部署の事務分掌に沿って、各職員は真摯に業務遂行しているが、事業全体に関わる役割分担や委員会への参画は少なく、事業運営上の一体感が薄く、経営参画への役割責任性が曖昧になってしまっている。</p> <p>中期経営計画や事業計画について共に遂行し、将来の事業ビジョン形成にも協働参画し、連携した財務計画を作成しいけるように総務部署の体制整備が必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 経営企画会議で、総務課による収支視点での経営分析と分析結果に応じた改善策の提案ができるようにする。</p> <p>② 経営企画会議には、財務担当や総務課総括者も参画し、水道光熱費や食費をはじめ、各支出項目を詳細に精査し、総務課主導しコスト削減に取り組む。</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	相談支援事業体制の強化と継続性
現状と課題	<p>令和7年度から、機能強化事業が主任相談支援専門員の役割に整理され、主任相談支援専門員加算(1)が創設された見直しにより、委託料の定額部分が大幅な減収となった。一方、相談件数は年々増加し、ニーズは複雑かつ多様化し、相談支援専門員の役割と業務量が益々大きくなっている。受持件数は100件/人と限界になっており、収入安定維持と増大するニーズに対応するための相談体制を検討する時期にきている。将来にわたり、人の交代による相談体制の脆弱リスクの軽減のため、相</p>

	<p>談支援専門員の次世代の育成が必要である。</p>
取組の方向性	<p>① より積極的に収支レベルをプラスにしていくための人員体制の変更を含めた相談体制の強化について事務局と協議をしていく。</p> <p>② 相談支援専門員の育成と質の確保をするための継続的な育成体制を協議していく。</p>

実施施策	<p>入浴体制の抜本的見直しと将来の事業展望</p>
現状と課題	<p>今後も利用者の高齢化・重度化や待機者状況は大きく変わらない。近年、看取りケアを実践している身体障がい者施設が増え、晴雲でも最期まで住み慣れた場で暮らすための幅広い検討を行う時期にきている。圏域では短期入所の閉鎖により、晴雲への利用ニーズが高まっているが、状態像（重症心身障がい者）や利用ニーズ（土日希望）から、現行の支援体制では受入れが限界となっている。一方、生活介護でも特浴対象者の増加により、入浴調整が困難な状況も発生している。現状での見直しでは、入浴体制の抜本的改善には至らず、個別ケアに係る時間等の確保、研修等の開催へ長期的な影響を及ぼしており喫緊の課題となっている。現状の改善と今後の事業展開においては、「利用者に安心安楽を与え入浴時間が削減可能となる」入浴設備や機器等の導入による入浴支援体制の整備は早急かつ必須の条件となる。機能訓練事業の通所枠の在り方等も含め、あらゆる視点から可能性を探り希望のある事業展開を図っていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 向こう3年の利用率の推移を分析し、事業展望の課題抽出と方策等の検討を行い、今期中期経営計画の中で一定の方向性を出す。</p> <p>② 看取りケアや医療的ケア等、最新の取組をしている先進施設の情報収集と視察を行い、実践事例等から晴雲ブランドを探求する。</p> <p>③ 入浴支援体制の抜本的見直しのために、特浴対象者に資する入浴槽等の増設やチェアイン・リフト浴の更新等、必要な入浴設備の整備について、事務局と協議を進め導入計画を立案していく。</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
施設入所支援	70 名	94.03%	94.0%	94.0%	94.0%	94.0%	94.0%
生活介護	60 名	96.87%	96.0%	96.0%	96.0%	96.0%	96.0%
自立訓練（機能訓練）	20 名	58%	72.0%	72.0%	72.0%	72.0%	72.0%
短期入所	5 名	26.6%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
相談支援（計画作成件数）		16 件/月	15 件/月	15 件/月	15 件/月	15 件/月	15 件/月
相談支援（モニタリング件数）		52 件/月	45 件/月	45 件/月	45 件/月	45 件/月	45 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
ピュアット	2,710				
介護リフターつるべーセット Pb-PINK2 台	528	528			
リクライニング車椅子		108			
検食用冷蔵庫				690	
電動ベッド KA-N1721	4 台 1,320	4 台 1,320	4 台 1,320	4 台 1,320	5 台 1,650
電話交換起用蓄電池（更新）1 機	165				
カラーレーザープリンター	194	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
高床式トイレ修繕 2 箇所	1,320				
温冷配膳車 CD1042F 2 台	2,822				
1 階 更衣室天井修繕		128			
非常用発電機蓄電池保全整備	261				

電話交換機用蓄電池	165				
-----------	-----	--	--	--	--

## 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
大規模修繕一式					32,716