

令和8年度
事業計画書

障害者支援施設 緑風園

目 次

1 事業運営計画-----	P 1
2 実施施策の令和8年度行動計画-----	P 3
(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-----	P 3
(2) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり-----	P 7
(3) 地域との共生と安定した経営基盤の確立-----	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 80名
2	短期入所 4名
3	共同生活援助 20名
4	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た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)	サービスの自己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。
2	短期入所
(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た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)	サービスの自己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。
3	共同生活援助
(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) サービスの自己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) 障害者総合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 相談支援

- (1) 利用者が地域で安心して自立生活を送るため、日々の暮らしの中で抱えているニーズや課題にきめ細かく対応し、必要に応じた相談支援に努めるものとする。
- (2) 様々なサービスや地域資源等を活用しながら、地域で自立して安心して暮らしていけるように、次の観点から相談支援の充実を目指すものとする。
 - ア 地域における相談支援事業者との連携、強化を図る。
 - イ 利用者の自立した生活を支え、ニーズや抱えている課題の解決や障害福祉サービスの利用に向けて、ケアマネジメントの充実を図る。
 - ウ 地域における相談支援体制の強化と質の向上を図るために、市町村と連携を図り、総合的な相談支援体制の充実を目指す。

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	3			3
生活支援員・職業指導員	15	21	6.0	42
看護職員	3			3
夜間支援員			2.0	2
警備従事者			1	1
用務員			2.4	2.4
合計	28	25	12.8	65.8

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	3	0.4	4.4
夜間支援員				
世話人			2	2
合計	1 (2)	3	2.4	6.4 (2)

3 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			1
合計	1 (1)			1 (1)

県市町村等からの受託、補助事業等

- 1 日中一時支援事業（邑南町、川本町、大田市、北広島市）
- 2 相談支援事業（邑南町、川本町）

地域における公益的な取組

- 1 災害、生活困窮等の理由により一時的に宿泊場所が必要な方に対する空き居室を利用した宿泊場所の無償提供
- 2 邑南町社会福祉協議会主催による「邑南町社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会」に参画し、地域ニーズに即した地域における公益的な取組の実施
- 3 四ツ葉の里運営協議会における地域の障がい者、高齢者と住民の交流を目的とした四ツ葉の里夏祭りの開催

2 実施施策の令和8年度行動計画

(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	理念・行動指針の浸透
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るため、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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 言葉での意思表示が困難なご利用者の非言語コミュニケーションについて、支援者の共通理解を図るため、ご利用者の特性をユニット会議で共有し、利用者情報として記録を行う。 ・ 障害者支援施設の職員として、障がい特性に応じた関わりが持てるよう、全職員を対象にした障がい特性の理解並びに権利擁護に関する研修を年度当初に行う。
取組の方向性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り組みを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 理念と行動指針の浸透を図るために、全職員を対象とした理念浸透研修を年1回行う。 行動指針に沿って業務に携わることができたかどうか、月又は一定期間ごとに部署別会議やユニット会議等において、振り返りを行う。

実 施 施 策	意思決定支援の推進
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、表出された意思は、個別支援計画へ盛り込み、自己実現に向けて取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定支援ガイドラインの確認や意思決定支援に関する研修に職員を派遣し、意思決定支援のスキルアップを図る。 着替えや食事などの日々の生活の中又は意思決定支援会議を開催し、ご利用者への意思の確認や選択する機会を設け、ご利用者が自ら選択することへの習熟やご利用者の趣味趣向の理解を図る支援を行う。 表出された意思若しくは意思決定支援会議で推定された意思により検討された最善の利益を個別支援計画に盛り込み、自己実現に向けた支援を行う。
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 地域移行等意向確認担当者又は関係者による地域移行等に関する聞き取りを行い、地域移行等意思確認シートの作成を行い、意向に沿った個別支援計画の策定を行う。 ご利用者の地域移行等の意思の醸成や啓発を目的に地域の行事への参加やふるさと訪問等の外出支援を行う。

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	権利擁護の推進
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 障がい特性の未理解から生じる権利侵害を防止するために、障がい特性の理解に関する施設内研修を年2回行う。うち1回は年度当初に管理者による全職員を対象とした研修とする。また、施設外研修に職員の派遣を行う。 虐待防止及び身体拘束適正化を目的に権利擁護に関する施設内研修を

	<p>年2回行う。うち1回は年度当初に管理者による全職員を対象とした研修とする。また、施設外研修に職員の派遣を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「芽摘み」と称した、日々の支援における不適切なケアの防止の取り組みを各ユニット会議で協議する。また、心理的負担感の軽減を図るため外部講師によるアンガーマネジメント研修を実施する。
取組の方向性②	<p>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>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 職員によるサービス自己評価、ご利用者への満足度調査並びに嗜好調査及びご家族等へのアンケート調査を年1回行う。また、他施設職員又はボランティア等の来園時に簡易なアンケートを依頼し、業務改善を図る。 地域連携推進会議を障害者支援施設並びに共同生活援助事業ごとに年1回行う。また、第三者委員会を年4回行う。

実 施 施 策	<p>居住環境の整備</p>
取組の方向性①	<p>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>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 事故等を未然に防ぐため、年度当初に全職員に対して施設内危険箇所への聞き取りを行い、危険箇所点検表を作成し、当該表に基づき環境の整備を行う。 各ユニットのご利用者の特性に応じた暮らしができるよう、居室のフローリング化並びにユニットの環境の整備（畳スペース撤去・トイレ改修造設等）を行う。
取組の方向性②	<p>行動障害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>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 環境要因による行動障害の誘発を防ぐため、感覚過敏への対応や構造化等により、ご利用者の障がい特性に応じた居住環境の整備を行う。 ご利用者の高齢化に伴う機能低下に対応するため、電動ベッド等の福祉機器並びに車椅子等の福祉用具の導入を行うとともに、外部講師による当該機器等の研修を行う。

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	<p>DXの推進</p>
---------	--------------

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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ICT検討部会を新たに設立し、業務改善に向けて業務分析、ICT機器の情報収集並びに導入における業務見直しを行う。 ICT機器の活用などの先駆的な取り組みを行う障害福祉サービス事業所並びに展示会へ視察のため職員派遣を行う。
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> デジタルリテラシーの向上を図るため、ICT機器等の研修会や体験会の開催やDX推進に向けた研修会等へ職員の派遣を行う。 デジタル中核人材等の人材育成のため、特養施設へ業務確認のため職員の派遣を行う。

実施施策	専門的支援技術の向上
取組の方向性①	強度行動障害などの重度化に対応できる施設を目指すため、強度行動障害を正しく理解し、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り組みを進める。また、行動障害を誘発させない環境の整備に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 支援員の強度行動障害などの重度化に対する支援のスキルアップを図るため強度行動障害支援者養成研修の基礎研修に正規職員並びに準職員を派遣し、当該実践研修には正規職員の派遣を行う。 強度行動障害のあるご利用者が穏やかに過ごせるよう、障がい特性に配慮した環境や構造化した環境整備を行う。
取組の方向性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」、「ストレンクス（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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ストレンクスに基づいた支援の提供にあたっては、個別支援計画及び支援計画シート等に基づき、支援者全員の意思統一と継続的な情報共有による支援を行う。 ストレンクスに基づいた支援において、望ましい行動ができた際には、ご利用者に伝わるように称賛し、ご本人の自己肯定感の醸成を図るとともに、支援の効果が検証できるよう、当該行動並びに支援者の対応等について記録を行う。

(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
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 邑南町地域みらい課やハローワークなどを通じて求職者の動向を把握することで、効果的な求人活動を行う。また、効果等も踏まえながら新たな求人媒体の検討を行う。 ・ 求職者が緑風園の情報を目にする機会を増やすため、ホームページやSNS の掲載頻度を増やす。また、求職者を意識した内容となる検討を行う。
取組の方向性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、定着を重視した取り組みを行い、長期的に勤めていただける職場の構築を図ることで、知り合いに照会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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員個々が働きやすい職場環境を作るため、勤務表作成時に希望休を取り入れるとともに、働きやすい勤務になるように配慮する。 ・ 職員サロンや共有スペースの環境など、職員がくつろぐ空間の整備を行うことで働きやすい環境の構築を行う。

実施施策	多様な人材活用
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ どのような業務を行う人材をどの時間に必要とするのかを検討するとともに、隙間時間で働くことを希望する人材の目に届くよう現在の求人内容を見直し人材の確保を行う。 ・ 短時間業務に従事する職員に対し、業務の迅速な習熟を目的に業務内容を限定したマニュアルの整備を行う。
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当施設の支援の方向性並びに行動規範の理解を図るため、採用時研修

	<p>に緑風園理念（三つのこころ）と行動指針についての理念浸透研修を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がいの特性の未理解による意図しない不適切な支援や虐待を防止するため、採用時研修に障がい特性の理解並びに権利擁護に関する研修を行う。
--	--

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
取組の方向性①	知識や見識を深めるため先進的な取り組みを行う施設等の情報収集を行い、先進的な取り組み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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内外の先進的な取り組みを行う施設等の情報を収集し、施設見学に職員を派遣し、復命研修を行う。 ・ 施設見学で得た知見の共有並び実効性について関係する部署又は部会等で検討を行う。
取組の方向性②	キャリアアップまた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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の希望に応じた研修等に参加できるように業務系システムを使用して研修等の情報の周知並び参加者の募集を行う。また、職務職階に応じた研修等については、職員を指名し、派遣を行う。 ・ 研修等で得た知見の共有並び実効性について関係する部署又は部会等で検討を行う。

実施施策	日常の成功体験によるモチベーションアップ
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ご利用者の日々の記録と情報の共有をすることで小さな行動の変化を見つけられる支援者の目と感性を養い、ご利用者のスモールステップの成功体験を支援の効果と検証できる支援を行う。 ・ 支援上で疑義等発生した場合は、速やかに関係者による小規模なミーティングを開催し、意見交換や連携を行うことで迅速な課題解決を行う。

取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ご利用者の望ましい行動が確認できた時は、ご利用者に称賛の意を伝えるとともに関わった職員に望ましい行動の内容と支援への称賛の言葉を伝える。 職員個人又はユニット等の業務における功績を称え、年度末に投票による表彰を行う。

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
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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 文書管理や職員個人用収納スペースなど日常的に使用する物品等の整理を行い、快適且つ効率的な職場づくりを行う。 書庫や非常時の使い捨て食器等など普段使用しない物品等の整理を行い、必要時に迅速な対応ができるよう備えを行う。
取組の方向性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ます。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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職員の心身の健康維持を図るため、臨床心理士によるカウンセリングの実施やメンタルヘルスに関する施設内研修を行う。 腰痛予防を図るため、平日 13 時 30 分にラジオ体操を行う。また、外部講師による腰痛予防に関する研修を行う。

実施施策	働き甲斐のある職場づくり
取組の方向性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り組みを行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内の人間関係の円滑化を図るため、感謝の気持ちを伝える重要性について外部講師による研修を行う。 日々の業務の中で「挨拶」と「感謝の気持ち」を言葉で伝えあえるようポスター掲示や声掛けによる意識啓発を行う。
取組の方向性②	定期的な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。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談、個別支援会議又は各部会等を活用し、職員間で意見交換を行う時間を設ける。 ・ 職場内の信頼関係を構築するため、管理職による定期的な面談や職場内の巡回の際にコミュニケーションをとる機会を増やす。
---------	---

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 策	業務系システムの活用
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務系システムの変更に備え、先行導入施設の状況を踏まえて基本的な記録のルールや基本的な操作方法の周知を図り、スムーズな導入を行う。 ・ 次期業務系システムの導入に合わせ、記録項目の統一化や記録の合理化、並びに音声入力対応の記録マニュアルの策定を行う。
取組の方向性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る取り組みを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務系システムの変更により部署又は各職員への伝達事項等の情報共有の不足が生じないように、操作説明並びに ICT 機器の活用等によるスムーズな情報共有を行う。 ・ すべての職員が情報を閲覧できるように ICT 機器等と印刷物を併用した情報閲覧コーナーの設置を行う。

(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 策	地域社会への貢献
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「邑南町社会福祉法人・医療法人地域貢献連絡協議会」に参画し、施設の特徴を生かした地域の課題解決に向けた取り組みに協力するため、施設機能の開放並びに職員の派遣を行う。
取組の方向性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。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 邑南町社会福祉協議会の主催する高校生を対象とした福祉教育への職員派遣、サマーボランティアの受入れ、施設見学又は利用者との交流の受け入れに協力を行う。 ・ 邑智郡相談支援事業所連絡協議会を中心とした社会問題への対応、潜在した地域ニーズの発掘並びに住民への啓発等の活動に協力を行う。 ・ 「芋の苗植え」「芋掘り」「ミュージックケア」などの地域交流行事を行い、保育園との交流を行う。
---------	--

実 施 施 策	四ツ葉の里連絡協議会の事業
取組の方向性①	四ツ葉の里夏祭り、職員人権同和教育研修会、合同防災会議や四ツ葉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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 四ツ葉の里の夏祭りや道路清掃作業を通して地域貢献や地域の方との交流を行う。 ・ 四ツ葉の里の一施設として、地域に在住の障がいのある方へのセーフティーネットとしての役割を担うべく、施設機能と体制の整備を行う。
取組の方向性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、
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 四ツ葉の里サービス管理責任者部会並びに生活支援部会において、業務の効率化、人材育成並びにご利用者に相応しい日中活動等の施設機能の向上に向けた情報交換を行う。

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
取組の方向性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け入れ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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重度の障がいのある方や高齢のご利用者の介助場面を想定し、既存設備で対応が困難な箇所を洗い出し、優先順位付けを行い、施設設備又は次年度以降の計画策定も行う。 ・ 共用スペース等について、重度の障がいのある方や高齢のご利用者に対する安全性並びに業務負担軽減の観点から環境整備を行う、また、新規ご利用者のニーズを想定した居室の整備等を図ることで安定的な利用率の維持を行う
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各部署における物品購入や在庫状況を定期的に確認し計画的な物品購入と在庫の適正管理を徹底する。また、購入物品等については単価等を調査し同等安価なものを選定するなど、無駄な支出の抑制を行う。 車両や施設設備について、職員及び専門業者による定期点検を計画的に実施し、突発的なトラブルや事故の防止を図る。また、経年劣化や故障状況を踏まえた更新計画を実行する。

実 施 施 策	事業の見直し
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用定員60名への変更に伴う男性棟3ユニット化並びに重度化対応に求められる施設設備整備についての内部検討を行い、検討結果を本部との共有を行う。 利用定員60名の変更の内部検討結果を基に収支状況を試算し、試算結果を本部との共有を行う。
取組の方向性②	強度行動障害などの重度化に対応できる施設を目指すため、強度行動障害を正しく理解し、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り組みを進める。また、行動障害を誘発させない環境の整備に取り組む。(再掲)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 支援員の強度行動障害などの重度化に対する支援のスキルアップを図るため強度行動障害支援者養成研修の基礎研修に正規職員並びに準職員を派遣し、当該実践研修には正規職員の派遣を行う。(再掲) 強度行動障害のあるご利用者が穏やかに過ごせるよう、障がい特性に配慮した環境や構造化した環境整備を行う。(再掲)

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	利用者の確保と中長期的な事業展開
取組の方向性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)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用定員60名への変更に伴う男性棟3ユニット化並びに重度化対応に求められる施設設備整備についての内部検討を行い、検討結果を

	<p>本部との共有を行う。(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用定員 60 名の変更の内部検討結果を基に収支状況を試算し、試算結果を本部との共有を行う。(再掲)
取組の方向性②	<p>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>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空室状況をホームページに掲載するとともに、相談支援事業所等への空室情報の提供を行う。 ・ グループホームの利用者の高齢化に伴い、今後の生活に対する意向確認や支援体制について検討を行う。

実施施策	事業継続計画の強化
取組の方向性①	<p>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する。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>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ BCP に基づき、災害や感染症等の想定事案を設定した職員参加型の訓練を年 2 回以上実施する。また、訓練結果を踏まえた手順の見直しや役割分担の再確認を行い、実効性の高い対応体制の構築を行う。 ・ 採用時研修や定期研修において、緊急時の情報伝達方法や初動対応を重点的に取り上げ、職員一人ひとりが自身の役割を理解し行動できるよう継続的な教育を行い、組織全体の危機対応力と事業継続体制の強化を行う。
取組の方向性②	<p>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>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 豪雨又は風雪等の自然災害による交通障害の発生時の机上訓練を行い、勤務体制や物資確保の検証を行う。 ・ 施設内での感染症流行に備え、ゾーニングやガウンテクニック等の感染対策の訓練の実施や感染対策に必要な物品の保管数量及び保管場所等の周知を行う。

3 目標利用率

事業名	令和6年度実績	令和7年度見込	令和8年度目標
施設入所支援	94.1%	93.4%	97%
生活介護	95.2%	93.6%	97.5%
短期入所	11.1%	6.2%	10%
共同生活援助	88.4%	87.9%	97.5%
相談支援(計画作成件数)	4.9件/月	6件/月	7件/月
相談支援(モニタリング件数)	13件/月	13件/月	14件/月

4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

項目	数量	執行見込額(税込)
会議用大型ディスプレイ	1	1,562
公用車(ハイエース)	1	4,956
公用車(セレナ)	1	3,986
ガス給湯器(32号)	3	1,056
電動ベッド	3	815
省スペース洗浄機	1	3,443
冷蔵庫	2	276
歩行訓練用階段	1	119
トイレ洋式変更(いちょう)	1	304
生ごみ処理機	1	2,321
スチームコンベクションオーブン	1	2,574
ノートパソコン	2	308
カラーレーザープリンター	1	187
施設サーバ	1	833
通信環境整備	一式	6,424
業務系システム	一式	7,219

5 修繕計画(大規模修繕を除く。)

(単位：千円)

項目	執行見込額(税込)
ユニット床面貼替	3,300
畳スペース撤去工事	572
居室フローリング化工事	880
電灯更新	880
駐車場区画線修繕	257
厨房塗装床修繕	451

電子錠配線交換工事	1,760
-----------	-------

6 大規模修繕計画

(単位：千円)

項目	執行見込額（税込）
該当なし	