

令和8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。(継続)
評価	・ 大田市内の金融機関やまちづくりセンターにおいて、継続して利用者のアート作品を展示した。図書館については次年度からの展示を予定している。
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	・ 専門学校から実習を受け入れる。(変更) ・ 近隣の保育所や高校と、芋掘りやアニマルセラピー、園内販売、施設実習等とおして交流する。(新規) ・ 園内喫茶等におけるボランティア団体の活動を継続し、障がいの理解の促進を図る。(変更)
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。 ・ 近隣保育所との芋掘り交流や出雲農林高校の移動動物園開催などを継続することで、交流を促進した。施設実習等については積極的な受入体制を整えていたが、今年度も該当者は無かった。 ・ ボランティア団体「虹の会」による園内喫茶や、園内清掃ボランティアにも継続して来園頂いたことで、施設や障がいに対する更なる理解に繋がった。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。(継続) ・ 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。(継続)
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、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を行ったほか、大田市社会福祉協議会を通じて利用者の手作り作品を配布することにより、施設や障がいについて広く市民に知ってもらおう機会を作った。
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。(継続) ・ 生産した農産物の販売に出かけ、施設の認知度を高める。(新規) ・ 職員に欠員が生じた場合、欠員状況について園内に周知を図る。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉職場のお仕事相談会に2回参加し、1名の厨房職員を採用することができた。 ・ 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、1名の支援員を採用することができた。 ・ 生産した農産物を近隣の福祉施設や地元文化祭などで販売し、施設の認知度を高めた。 ・ 職員の欠員状況については園内掲示板や見聞録などを通じて都度周知したが、縁故者等からの見学や求職希望は無かった。
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。(継続) ・ 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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別面談により職員個々の健康状態や意向を確認した上で、雇用形態や部署配置等について可能な範囲で配慮を行い、離職率の低減に努めた。

	<ul style="list-style-type: none"> 既存職員の中で希望者には用務員、世話人等の業務内容、雇用条件等について個別の説明を行ったが、年度内に職種変更等の実績は無かった。
--	--

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 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とともに、対象の男女ユニット間で取組内容について定期的に情報交換を行う。(変更) 強度行動障害支援者養成研修への派遣、重度障害者支援加算の算定等により、行動障害のある利用者へ統一した支援を行う。(新規) 知的障がい、ASD 等について年 2 回程度研修を実施し、職員個々の能力の向上を図る(変更) 障がい専門研修での取組に加え、複数のユニットで対象利用者への個別の取組を実践し、園全体のチーム実践力を高める。(変更) 基礎知識の習得度を図るため、11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、個別のケースについて助言及び指導を受けることで特別支援についての理解を深めることができた。これにより、質の高い、幅広い支援へとつなげる機運が高まりつつある。 強度行動障害支援者養成研修への派遣、重度障害者支援加算の算定(手順書の活用)等を行う中で、個々の利用者ごとに統一した支援を提供する体制の整備が進んだ。 知的障がい、ASD 等について年 2 回研修を実施したことで、職員個々が障がい支援に対する理解と対応力を向上させることができた。 障がい専門研修での取組をはじめとして、複数のユニットで対象利用者への個別の取組を実践したことにより、チーム実践力を高めることができたが、園全体への波及には今後も継続した取組が必要となる。 業務チェックの結果を分析し、C 項目「できない」の割合が大きかった点について各ユニットで検討を行い次年度にかけて改善することとした。また、次年度以降は園全体の評価結果として分析できる

		よう、評価基準や評価の着眼点などを改める。
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"> 医療機関より毎月セラピストの派遣を受け、適切な食支援、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。(変更) 適切な食事姿勢や介助方法等について、医療機関のセラピストによるスポット研修を実施する。(新規)
評価		<ul style="list-style-type: none"> 医療機関から毎月セラピストを派遣してもらい、適切な食支援、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ことで、支援・介護力が向上した。 「摂食、嚥下の基礎知識」について医療機関のセラピストによるスポット研修を実施したことで、介護力の向上に繋げることができた。
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"> これまでの着任時研修の内容に加え、eラーニングを活用して内容を充実させる。(変更) 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、eラーニングを活用することで開催負担の軽減と内容の充実を図ることができた。 新規採用職員には自立支援課長及びサービス管理責任者が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。

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)
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ユニットにチームとしてのまとまりを持たせるため準職員についても職場内OJTを実施し、ユニットでの個人の役割を明確にして、お互いが支え合う体制を広げる。(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。(継続)

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 準職員のOJTについてはユニットでの役割を明確にした上で取組を進めた。結果として個々の役割や協働についての理解が深まり、互いが支え合う意識も広がりを見せている。 ・ バイザーを対象としたコミュニケーション研修により面接の基本的技法を習得したことで、職場内OJTミーティングを円滑に進めることができた。
<p>取組の方向性②</p>	<p>ユニットチーフ会議を設置し、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) ・ 利用者の状態変化時、退院時等必要に応じて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) ・ 毎月ユニットチーフ会議を開催し、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。(継続) ・ 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。(継続)
<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チーフが、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は随時カンファレンス(ちょこっとカンファ)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。 ・ ユニットチーフ会議を毎月開催し、各ユニットに共通する課題を検討したことで相互理解と協働に繋がった。 ・ ユニット会議に管理職やサービス管理責任者が参加し、現場課題等について相互に意見交換を行った。

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。

<p>実 施 策</p>	<p>お互いを大切にする職場風土の醸成</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年2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。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)

	<ul style="list-style-type: none"> 職員が困ったときは、お互いに助け合うことができるよう「ちょこっとカンファ」を呼びかけ、そのとき集まることができる職員で「できそうなこと、うまく行きそうなこと」など肯定的なコミュニケーションを行う。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ぐっジョブシートの取組は回を重ねるごとに定着してきており、互いに支え合う風土の醸成に繋がりがつつある。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、各職員へ直接届けることとした。 「ちょこっとカンファ」の適時開催によりタイムリーな情報共有と課題対応の統一を図ることができた。前向きで肯定的なコミュニケーションの場として今後更なる充実を目指す。
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。（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し、対象を支援員以外の職種にも拡大する。（変更）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 対象者を看護師、総務及び厨房職員にも広げ、少人数制でのカウンセリングを計画的に実施した。

実 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、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、行事の準備、実施等をとおして職員間の交流を深める。（変更）
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、レクリエーション等の実施には至らなかった。 男女のユニットが協力して行事を実施したことで、職員間の交流を深めることができた。
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。（継続）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 夜勤開始時に男女の夜勤者及び医務、サービス管理責任者、自立支援課長によるミーティングを行情報共有したことで、協力体制の強化に繋げることができた。

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、実態に即したのみに見直すことで、業務の統一化を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 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う。また、必要に応じて見直しを行い、ユニット会議で職員に周知する。(継続) 記録の統一に向けて必要な取組を行う。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 感染症対応マニュアル等について適宜見直しを行い、ユニット会議、感染症対策部会等で職員へ周知した。 マニュアル点検係において「記録の見直し」「ケース項目の見直し」「男女間の記録の統一」について検討し、内容をユニットチーフ会議等で周知した。
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"> おいしく安全に食事ができる環境や支援体制に向けた改善を行うため、「ちょっとよくする提案書」を部署ごとに作成する。(変更) ユニットチーフ会議で提出された提案書を集約し、取組内容を職員会議や施設内実践報告会等で共有する。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 「ちょっとよくする提案書」により、園内の照明をはじめとした職場環境の改善に繋がった。 ユニットチーフ会議で提出された「ちょっとよくする提案書」を集約し、取組内容を職員会議で共有した。

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	<ul style="list-style-type: none"> 年2回管理職と職員の面談を行う。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 定期面談に加え、適時に面談を行った。本人の思いや考えを傾聴した上で、必要に応じて勤務配慮等の対応を行った。
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で開催するとともに、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で開催し、対象を支援員以外の職種にも拡大する。(再掲)(変

	<p>更)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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の実施を呼びかける。（変更） ・ 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。（継続）
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象職種を看護師、総務、厨房にも拡大し、少人数制でのカウンセリングを実施した。 ・ 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。 ・ 動画によるアンガーマネジメント研修を視聴した上で、虐待防止検討チームで内容について意見交換を行った。

(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"> ・ 医療機関から毎月セラピストを派遣してもらい、適切な食支援、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）（変更） ・ 適切な食事姿勢や介助方法等について、セラピストの訪問時にスポット研修を実施する。（再掲）（新規） ・ 特殊浴槽を使用しない入浴支援について検討を行う。また、おいしく安全に食事ができる環境や支援体制に向けた改善を行うため、「ちょっとよくする提案書」を部署ごとに作成する。（一部再掲）（新規） ・ 看取りケアの希望があった場合、看護師が看取りケア研修を行い、職種間で協力して、よりよいケアが実践できるようにする。（変更）
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。 ・ セラピストによるスポット研修を実施し、適切な食事姿勢や介助方法等について理解を深めることができた。 ・ 特殊浴槽を使用しない入浴支援について検討し、「アラエル」の試行を経て導入を決定した。また、「ちょっとよくする提案書」から環境や支援体制について検討し、できるところから改善を進めた。

	<ul style="list-style-type: none"> 本年度は1名の看取りに対応した。今後の困難なケースへの対応も見込まれるため、ケアの実践体制について継続して検討する。
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"> 個別支援会議等の機会に、当施設で対応可能な範囲や先々の選択肢等についてご本人及び身元引受人等へ説明を行った。 個別支援会議等の機会に、年齢や身体状況を鑑みた上で介護保険制度等の情報提供を行った。

実施施策	<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1ユニットずつが当番となり、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、清風園生活介護の利用を促す。(変更) 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。(継続) 日中活動の参考にするため、他事業所の取組について見学を行う。(新規) 「にこりほっと」は全利用者について記録し、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"> 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が、これによる利用の促進には至っていない。 利用者本人の希望を踏まえた活動用具を作成し、活動場面での選択肢を増やした。 県内先進施設への視察を複数回行い、活動や視覚的支援について園内に取り入れた。 「にこりほっと」は全利用者について記録したが、家族にはユニッ

	<p>ト通信等にかえてお知らせした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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した。
取組の方向性②	<p>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。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用頻度が低い談話室等について、日中活動を行う場所として使用できるよう整備する。(変更) ・ 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。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 談話室の活用には小上がりの段差解消が必要となるため、今年度の整備は未実施。費用対効果の観点も含め、改めて検討を行う。 ・ 農作業用地での将来的な耕作について引き続き地域の希望を募ったが、希望者はなかった。

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	<p>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。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 表出コミュニケーション支援について、eラーニングや派遣研修で学習し、サービス管理責任者を中心に園での取組を進める。(新規) ・ 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"> ・ 各サービス管理責任者を意思決定支援関連の研修(web含む)へ派遣し、具体的な支援方法を園内にフィードバックした。 ・ アセスメントシートの「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	<p>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)</p>
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意思決定支援ガイドラ

	<p>イン等への職員の理解を深めるとともに、必要に応じて意思決定支援会議を開催する。(変更)</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照明の改善や、大型キャビネットや畳等の住環境の見直しについて、利用者の心身の状況を踏まえ、より快適な生活を送ることができるようユニット会議等で検討する。(変更) 令和8年度以降、地域移行等意向確認等を適切に行うため、地域移行等意向確認等に関する指針の制定や地域移行等意向確認担当者の選任を進める。(新規)
<p>評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修を受講し、意思表出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8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)を毎月開催することで、目標回数を大幅に上回る選択の機会を提供することができた。 園内の照明について、段階的にLED化を行った。 地域移行等意向確認等に関する指針の制定及び地域移行等意向確認担当者の選任を行った。

<p>実施施策</p>	<p>効果的な事故防止活動</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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。</p>
<p>行動計画</p>	<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を記録し、支援上の注意事項としてユニット会議で共有する。(変更) 5月に危険発見活動を行い、優先順位を決めて順次改善する。(新規)
<p>評価</p>	<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を記録し、支援上の注意事項としてユニット会議で共有した。 5月に危険発見活動を行い、危険度と予算の兼ね合いを確認しながら優先順位を決定し、順次改善を進めた。

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。(継続) 重大事故等が発生した場合、事故カンファレンスを開催し、事故原因を多角的に検討し、効果的な対策を講じる。(新規) 事故対策部会では、危険発見活動や事故カンファレンスの結果等の共有、研修の企画等を行う。(変更)
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、ユニット会議等で勉強会を行った。 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ため、多職種で事故原因を多角的に分析した。 事故対策部会において、危険発見活動や事故カンファレンスの結果等の共有を行った。また研修については法人の対策方針に則る内容で実施した。

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。

実施施策	地域との繋がり構築
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。(継続) 園内喫茶、ふれあい祭り等におけるボランティア団体の活動を継続する。(変更) 地域連携推進会議を開催し、利用者と地域との関係づくり等に取り組む。(新規)
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。 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。 地域連携推進会議を開催し、利用者と地域との関係づくりについて検討した。
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。(継続)
評	価	・ 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。

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	・ 緊急時等の受入れについては、事前調査様式を活用して速やかに対応する。(変更)
評 価	・ 緊急時の受入れについて、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。 ・ 他事業所での受入れが困難となった利用者について、アセスメントに基づき受入れ準備を十分に行った結果、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。(変更)
行 動 計 画	・ 障がい児の日中一時支援や短期入所の利用について、園での過ごし方や必要な支援など、保護者、相談支援専門員等と相談しながら受入れを進める。(変更)
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。

(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、身体障がい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	・ 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) ・ 入所検討委員会を開催し、施設入所待機者や短期入所の新規利用者

		<p>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。（変更）</p> <ul style="list-style-type: none"> せいふうにおいては、ワーキングチームの取組により当日の利用キャンセル、長期の欠席等を減少させるとともに、日中一時支援事業の実施について検討を進める。（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、利用者の高齢化に伴う基礎疾患の悪化により入院期間の長期化を避けることができず、利用率低下の（△2.7%）大きな要因となった。 入退所検討委員会を年間 11 回開催して円滑な欠員補充に努めたが、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により、せいふうにおける課題の整理、解決策の検討等を継続した。既存利用者の利用日数拡大により利用率は改善傾向にあるが、目標利用率には届いていない。
	取組の方向性②	<p>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）</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 男女1ユニットずつが当番となり、ミニ園内行事やミュージックケアを毎月開催し、清風園生活介護の利用を促す。（再掲）（変更） 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）（継続） 他事業所を利用する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、祝日におけるのぞみグループでの活動を促す。（変更）
	評価	<ul style="list-style-type: none"> 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） 利用者本人の希望を踏まえた活動用具を作成し、活動場面での選択肢を増やした。（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7年度は希望者がなかった。次年度以降はグループホーム利用者の意向確認を進める。
	実施施策	<p>コスト意識の醸成</p>
	取組の方向性①	<p>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）</p>

行 動 計 画	・ 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。 (継続)
評 価	・ 排泄係が紙オムツに係るコスト削減に継続して取組んだが、前年に大幅な削減がなされており、今年度については目に見えた削減効果は得られていない。
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	・ 米、調味料、食用油等の購入について、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。(変更)
評 価	・ 米、調味料、食用油等の一元化については使い勝手が悪いという意見もあったが、実際に試行したところ業務上の負担はむしろ軽減し、コスト削減にも繋がった。

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 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	・ 計画的に大規模修繕を進めるとともに、突発的な修繕については速やかに本部と協議を行い、必要な対応を行う。(変更) ・ せいふうについて、修繕の優先順位をつけ、計画的に対応する。(継続)
評 価	・ 突発修繕に適時対応したほか、空調設備の大規模電源改修工事を計画的に行った。 ・ 突発修繕に適時対応した。修繕の優先順位については収支状況等を踏まえ本部との検討を継続する。

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	・ 障がい児の日中一時支援や短期入所の利用について、園での過ごし方や必要な支援など、保護者、相談支援専門員等と相談しながら受入れを進める。(再掲) (変更)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 2名の新規利用があり、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。
取組の方向性②	<p>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)</p>
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度に行ったシミュレーションを必要に応じて修正するとともに、退所人数の増加に備え、定員別の収支、施設運営等について検討する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 現入所者について、シミュレーションを行い退所時期、退所人数等の見込みをもとに新規入所者の受入を計画したが、想定を上回る退所が発生したことに加え、入所待機者の多くが将来的な入所を希望されていたため、年間を通して定員を欠いた。

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、サービス管理責任者及びユニットチーフが自己評価を行う。(変更) 自己評価に当たって評価基準ガイドラインを確認し、判断基準や評価の着眼点を統一する。(変更) 実施し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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 利用者支援についてはユニットチーフがチームの意見を集約した形で自己評価を行い、施設運営についてはサービス管理責任者がそれぞれ自己評価を行った。 自己評価に当たっては、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。 ユニットチーフ会議で自己評価結果の分析を行い、令和8年度の要改善項目を決定した。
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"> 利用者の権利擁護について、令和6年度からさらなる改善を図るため、事業計画に基づく取組を行い、改善状況について令和7年度の自己評価等により検証する。(変更)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 事業計画に基づき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、更に理解を深めた上で取組を進めることができた。また、今年度の評価結果から「理念・基本方針の浸透」「人材の確保」「利用者への情報伝達」が課題として浮かび上がったため、次年度以降の重点改善事項とした。
-----	--

実 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2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。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。(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、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」により、職員が自己評価を行う。(変更) 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する虐待防止検討チームで、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。(継続) 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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ぐっジョブシートの取組は回を重ねるごとに定着してきており、互いに支え合う風土の醸成に繋がりがつつある。 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。 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、接遇、意思決定支援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。また適時に話し合いができる「ちょこっとカンファ」を導入したことでタイムリーな情報共有と、協働意識を高める結果となった。 虐待防止検討チームで「食事介助を受ける利用者体験」を開催し、感じたことなどについて意見交換した結果を虐待防止委員会においても共有した。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
施設入所支援	98.5%	95.3%	入院や退所による空床、新規入所者に係る支給決定の遅れ等が影響し、目標を下回った。
生活介護	98.5%	96.1%	施設入所支援の利用減少に伴い目標を下回ったが、通所利用者が増えたことにより減少率が若干緩和された。
短期入所	35.0%	27.5%	目標を下回ったが、新規の長期利用が複数あったため前年からは大幅な改善が見られた。
共同生活援助	96.0%	91.3%	2名の退所による空床が長期化したため目標を下回ったが、次年度当初には2名の入居・満床が決定している。
せいふう（生活介護・通所介護）	75.0%	62.9%	既存利用者の利用回数を増やすことで利用率の回復に繋がったが、依然目標を下回った。
相談支援（計画作成件数）	18件/月	14件/月	利用者の死亡や介護保険制度への移行が影響し、目標を下回った。
相談支援（モニタリング件数）	31件/月	29件/月	計画作成同様、利用者の死亡や介護保険制度への移行が影響し、目標をやや下回った。