

令和 5 年 3 月 31 日現在

1 施設名称

特別養護老人ホーム 簸の上園
(開設 昭和 48 年 8 月 1 日)

2 所在地

雲南市大東町中湯石 88

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 策	実施内容
取組の方向性①	広報活動の活性化による人材確保 夢ネットなど SNS 等を活用した新たな情報発信手段を検討し、広報活動を充実させる。また、効果的な発信方法について情報収集し、スキルを身につけることにより、ホームページ等を活性化し、施設の魅力を幅広く地域に発信する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報部会を中心に、SNS 等の情報発信手段を検討し、高校生や大学生等若い世代に興味を持ってもらえるサイトづくりの方法を学び、活かしていく。 ・ ホームページは、家族向けの活動紹介の他に、求職者向けに職員をクローズアップした内容も載せ、地元で働く姿を紹介し人材確保に繋げる。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域の高等学校等に訪問し、進路指導担当教員と情報交換する中で、若い世代の目を引くアピールポイント等について情報収集し、リーフレット作成の参考にした。また、バックボードを作成し就職説明会やオンライン会議等で活用した。 ・ 今年度は新たに新人職員奮闘記や職員インタビュー、食に関する工夫や人材確保に向けた取組、地域交流についてなど、多方面からの情報を発信した。月平均 5 件のホームページ掲載を行い魅力を発信したことで、見学者や養成機関の担当者から幅広い反応があった。
取組の方向性②	施設の紹介動画や PR 活動のためののぼり旗やポスター等の備品を作成し、就職相談会などで効果的に活用する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職説明会等では前年度作成したパンフレットを活用し職員の 1 日を紹介したり、PR 用パワーポイント資料に Q&A 方式等を取り入れてわかり易く更新したりして、興味を持ってもらい、施設見学につなげる。

		<ul style="list-style-type: none"> 職員インタビューやメッセージを入れた動画を制作する。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> PR用のパワーポイントは、養成機関や就職説明会での質問等を参考に、毎回バージョンアップしたものを活用したことで見学や実習につながった。 介護職員や専門職、利用者・家族・地域の方々に出演の協力を得て、準職員の活躍を中心に簸の上園リクルート用PR動画を制作した。
取組の方向性③		柔軟な雇用形態を検討し、子育て世代や中高年層などの潜在している人材の確保につなげる。
	行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 福祉人材センターや介護人材養成講座の主催団体から情報収集し、潜在する求職者へもアプローチを進める。 圏域の行政・福祉施設・労働関係機関で作る「人材確保に向けての推進会議」と連携し、圏域全体で諸課題について情報共有を行い、人材確保につなげる。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 介護労働安定センター等の養成機関と定期的にコンタクトをとり、求職者の発掘や情報交換を行った。見学希望者は12名と昨年の2倍となり、5名の準職員・非常勤職員の雇用につながった。 推進会議は新型コロナウイルス感染症の流行により開催されなかったが、雲南市内の特別養護老人ホーム間で人材確保に係る諸課題について情報共有を行い、市への要望書提出や懇談会の開催に向け合意した。 柔軟な雇用形態を検討するため、「介護助手・外国人材活用セミナー」を受講した他、実際に導入している施設から成功事例について学んだ。 新たに「就職サポートセンター島根」にPRを行い、1名の見学・応募につながった。
取組の方向性④		各種の介護人材養成講座の実習を積極的に受け入れるとともに、就職説明会に参加し人材確保につなげる。
	行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保につなげるため、介護福祉士実務者研修・初任者研修の実習生の積極的な受入について介護労働安定センター、ホームケア島根等の各機関に対してPRを行うとともに、就職説明会等に参加する。 トリニティカレッジ出雲や松江農林高校等福祉系学校に対して、実習受入について積極的に働きかける。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 「福祉のお仕事相談会」や「就職説明会」等に年5回参加した他、各養成機関へのPR活動の継続と、密に情報を共有することで信頼性を高めた。新型コロナウイルス感染症で中止していた養成機関の

	<p>実習が再開して以後、2名の介護職員初任者研修の実習を受け入れた。施設や介護の魅力を伝えられるよう実習プログラムを組み、実習生からも人材確保に向け好感触を得た。</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士養成校の実習については、新型コロナウイルス感染症の影響もあった他、学生数自体が少ないこと、学生の住所地を中心に実習先を選定されることから該当者が少なかったが、予定していた期間を短縮して8月に1名を受け入れた。 雲南省で開催される「介護の入門研修」に園長が講師として参加し、その際に施設の取組や概要について説明する機会を得たことで、人材確保の一助とした。
--	---

実施施策	施設の魅力発信
取組の方向性①	<p>将来の介護人材確保に向け、施設実習や職場体験等の積極的な受け入れや、中・高等学校の福祉委員会等の活動の中で、福祉の魅力を知ってもらえるよう連携していく。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 大東中学校の福祉委員会で園の紹介をし、イメージを持ってもらった上で、生徒との意見交換を通してできる活動を探す。 立案した活動に対して利用者と直接的、間接的な関わりがもてるよう、工夫する。 雲南省内の中学3年生を対象とした職業体験「夢発見ウィーク」の受入を行う。 雲南省教育員会と連携し、放課後活動や長期休暇中のボランティア活動につなげる。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 8月に大東中学校福祉委員会からウエスの寄贈をうけ、これをきっかけに福祉委員会担当教員と活動企画について意見交換し次年度の活動企画につなげた。 交流を重ねている海潮小学校で「福祉体験教室」を開催し、車椅子での福祉車両乗降体験やトロミ剤の試飲等を行い福祉学習につなげた。また、交流活動の様子を近隣の郵便局で紹介展示した。 2月に海潮小学校と園内3か所をオンラインで結び、小学生が企画した歌やゲームで交流を図った。活動後には、児童手作りの「押し花」と利用者手作りの「ありがとうボード」を交換し、さらに交流を深めた。 10月に職業体験学習「夢発見ウィーク」で2名の生徒を受け入れ、利用者とのレクリエーションや壁飾りの制作、介護業務の体験を行った。 小学校時代の交流が参加のきっかけとなり、「夢」発見ボランティア

		の希望があり、冬休みに海潮中学校の生徒2名を受け入れた。
取組の方向性②		圏域の高等学校等向けに、職業紹介などのPR活動を行う。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 圏域及び隣接圏域の高等学校の就職指導室へ新パンフレットを配布し、就職先のひとつとして積極的にPRを行う。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 5月から6月にかけて、トリニティカレッジ出雲医療福祉専門学校、大東・三刀屋・宍道高等学校の進路・就職担当者との情報交換の場を設けた。各学校の就職活動に向け、取組開始の時期や進路選択の視点と傾向、実情について情報収集するとともにパンフレットを配布した。 各学校との関係性を築く中で、11月に大東高等学校で行われた進路や職業選択につながる取組の一つである「ゲストトーク」に参加した。福祉現場で働く上でのやりがいや失敗談等について発表し、高校生の価値観に触れ、福祉の魅力発信につなげた。
取組の方向性③		施設を身近に感じてもらうため、行事の際などには近隣圏域の学生等にボランティアを募り、関わりをもつ機会をつくる。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 福祉施設を知ってもらうため、施設行事の際には地元の学生はもとより、近隣の専門学校生等にもボランティアを募り、利用者に関わりを持ってもらう機会をつくる。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響で園内行事へのボランティアの参加は見合わせた。中学生の「夢」発見ボランティアでは、将来の職業選択の一つとなるよう福祉機器の体験等を行い、介護や福祉に直接触れることで興味を示してもらうことができた。 専門学校や高等学校訪問時には、施設でのボランティア活動の参加に向けての意見交換を行い、具体的方法についての情報収集を行った。

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。

実施施策	リーダーシップ力の向上
取組の方向性①	組織体制の変更に伴い、部会体制、里会のあり方を再構築する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 部会等の活動が活性化するように、グループライダー会議で目的や活動内容を共有し、グループライダーや係長級職員が適宜フォローできる仕組みをつくる。 里会は、勤務時間内の開催など見直しを行い、タイムリーな情報共有と課題解決により、活性化させる。また、里会と里ミーティングの議題を区別し効率化する。 医務会、調理会は2か月に1回開催し、課題を共有する。

	<ul style="list-style-type: none"> 調理ミーティングを定期的で開催し、周知事項や確認事項の統一、業務についての話合いの場とする。
評価	<ul style="list-style-type: none"> グループリーダーと部会長が、部会の目標や進捗状況の確認、課題を共有する仕組みは出来たが、事業計画と連動させた実践内容を深めるには至らない部会もあった。 里会は定期的に勤務時間内で開催し、里目標や取組の確認、業務調整につながり効率化が図れた。グループリーダーとチーフの役割について整理し進めたが、課題が残る部分もあり次年度に向け見直しを行った。 医務会を年3回開催し、看護業務体制の見直しや時間管理、担当制のあり方等について意思統一を図ることができた。また、調理会を年4回開催し課題を共有した。 毎日調理ミーティングを開催し、業務確認はもとより業務改善について話し合った。管理栄養士から議題を提案する場面が多かったため、今後は調理員間でも連携をとり業務改善を進めていくこととする。
取組の方向性②	各里へチーフを配置し、役割を明確化するとともに、グループリーダーによるOJTにより、リーダーシップやコミュニケーション力を育てる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> グループリーダーは事業計画の推進や取組、里職員の育成に関すること、チーフは利用者支援に関することをそれぞれの主な役割とし、互いに協力して里運営を行う。 グループリーダーとバイザーは、里の所属職員が目標に対して具体的な動きができるよう調整したり、OJTを通してコミュニケーションを図り、動機づけを行う。
評価	<ul style="list-style-type: none"> グループリーダーとチーフの役割分担を整理し里運営を行ったが、課題が残る部分もあり、役割を再度整理した。 グループリーダーは里職員とのコミュニケーションを意識的に図るよう努めた。バイザーへの働きかけとして、簡易な予定管理シートを作成する等の工夫により動機づけを行ったが、個々の力量にも差異がありOJTが停滞するペアもあった。
取組の方向性③	中堅職員は、専門職の役割を理解した上で、研修や実践を通して、多職種によるチームアプローチのスキルを高める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 中堅職員の専門性を高めるため、それぞれの経験やスキルに合わせたテーマを選択し外部研修に派遣する。 各部会に係長級を配置し、中堅職員が部会の役割を理解した上で、主体的に部会に関わり、テーマに沿った取組を行えるようOJTを行う。

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験やスキルを勘案し、看取り介護や人権・権利擁護に関する研修、キャリアビジョン生涯研修（中堅職員向け）に6名を派遣した。また、喀痰吸引等研修に1名、介護福祉士実務者研修に1名を派遣しそれぞれ資格を取得した。 ・ 部会はテーマを決め取組を進めたが、部会によっては中堅職員が主体的に力を発揮する場面が少なかった。介護技術部会では動画を撮影しOJTに活用した他、食事・口腔嚥下部会ではケア物品選択のプロチャートの活用を進めた。
------------	---

<p>実 施 策</p>	<p>職場内OJTによる人材育成と定着</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>職場内OJTの導入により、互いが成長しあえる育成体制を構築する。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成室と連携し、職場内OJTの目的と進め方について研修を行うとともに、定期的な面談を持てるようスケジュール管理する。 ・ 面談には生活支援課長、グループリーダーも立ち合い、バイザーの面談スキルを育て、目標達成をサポートする。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時期に応じた動画視聴研修を開催した。面談については日程のずれ込む時期もあったが、計画的に進めることができた。 ・ 1on1ミーティングの前には、グループリーダーがバイザーの力量に応じて面談に向け方向性の確認やアドバイスを行うことで、バイザーの面接スキルの向上につなげ、目標達成をサポートした。
<p>取組の方向性②</p>	<p>グループリーダーを中心に、里でのOJT体制を整え、継続的な育成と不安なく働ける職場づくりをする。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規採用の準職員・非常勤職員の育成マニュアルについて見直しを行う。 ・ 研修内容や時期を明確にし、業務評価シート及び育成スケジュールを作成し、3里で共通理解を持って実施できるようにしていく。 ・ 定期的に、リーダー連絡会で“職場風土づくりに関するテーマ”について話し合い、園全体で取組を継続する。 ・ 上位者は「報連相のお（怒らない）ひ（否定しない）た（助ける）し（指示する）」を念頭に置き、実践する。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育成マニュアルについては、既存のマニュアルに採用者個々の経験に応じて予定を組み込み使用した。また、週計画を作成しミーティング等を通じて共有し、里全体での育成体制を整えた。 ・ 新規採用の準職員・非常勤職員については、個々の経験や技術等の習得状況に応じてテーマ別研修や利用者体験等を実施し、業務評価シートを活用して振り返りを行い3里で共有した。

	<ul style="list-style-type: none"> 定期的ではなかったが、グループリーダー会議や経営企画会議等の中で職場風土をテーマに意見交換や情報共有を行い、働きやすい職場づくりを意識して取り組んだ。 上位者は常に声をかけ不安なく働けるよう「報連相のおひたし」に努めた。接遇目標「あいさつに続くひとこと思いやり」についても上位者が率先して実践し、コミュニケーションの活性化を図った。
取組の方向性③	非常勤、準職員は、チームの一員としての役割が発揮できるよう、年間目標を立て実践するとともに、積極的に外部研修に派遣し、スキルアップにつなげる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> より良い職場風土を醸成するため、管理職は準職員・非常勤職員との面接を実施し、聞き取った気づきを集約し、里へ返す。 準職員・非常勤職員は、チームの一員として介護員の自己評価項目も参考にした業務目標を設定し、それをグループリーダーと共有する。 準職員・非常勤職員の意向を踏まえ、計画的に外部研修に派遣する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 準職員・非常勤職員との面談は園長と生活支援課長が1回ずつ行い、意見や日頃の想いについて傾聴した。聞き取った内容についてはグループリーダーと共有し里運営に活かした。 準職員・非常勤職員は、業務度目標を参考に、業務改善につながる具体的な年間目標を立て取り組んだ。グループリーダーは、都度、声をかけ承認をすることでモチベーションアップにつなげた。また、年度末にはグループリーダーとショート面談を行い、振り返りを行った。 準職員・非常勤職員の経験や希望も踏まえ、eラーニングによる認知症介護基礎研修やアサーティブコミュニケーション、心をメンテナンスなどの外部研修、本部主催研修に参加した。

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。

実施施策	互いが高めあえる人づくり
取組の方向性①	介護分野以外にも興味のある研修・講座への積極的参加を勧め、広い視野を養い介護に反映させ、モチベーションを高める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の活動に活かして、職員が得意分野を披露できる場を作る。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 業務の見直しにより、職員の得意な銭太鼓や体操、調理などを利用者と一緒に行うことができた。
取組の方向性②	心の声を語る会（意見交換の場）を開催し、互いを深く知り、認め合い

	や、互いの「良いところ探し」ができ、伝えあえる機会をもつ。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 多職種で介護観を話し合う場（ハートフルミーティング）を定期的 に開催し、互いの思いや考えを共有し認め合う。 褒める機会（ほっとハートの日）は継続的に設定し、具体的な仕事 ぶり、支援方法を褒めてモチベーションをアップさせる内容に発展 させる。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ハートフルミーティングを年3回開催した。「もしバナゲーム」を使 い、自分の想いを言葉にして伝えたり他者の想いを聴いたりするこ とで、互いの価値観に触れ相互理解の一助となった。 ほっとハートの日を設け、互いのいいところを認め合う時間を持っ た。特に新規採用者については採用後1か月程度を目途に、ほっと ハートの対象とした。また、多職種にも広げ実施できた。

実 施 策	規律ある施設づくり
取組の方向性①	係長ミーティングを毎週開催し、職種・部署間の情報伝達等が統一した 事項として周知徹底できるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 毎週1回リーダー連絡会を開催し、全体の連絡事項、各部署の情報、 部会の活動等について共有する。 部会の活動については、部会員が里ミーティングで伝達し、グルー プリーダーがフォローすることで里での取組を円滑に進められるシ ステムをつくる。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 毎週グループリーダー会議を行い情報共有や園全体の動きを確認す ることができたが、テーマとなる議題の選択については課題が残っ た。 部会の活動については、フォローが十分できず滞った部会もあつた が、各里で取組を共有し進めることができた。
取組の方向性②	職員が不適切ケアへの気づきの重要性を認識するため、セルフチェック を定期的に行い、自己覚知、互いの学びから意識を高める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各部署で不適切ケアに関する自己チェックを行い、その結果を評価・ 分析した上で園全体で共有し、各部署で具体的目標を設定して取り 組み、定期的振り返りを行う。 上位者は積極的にコミュニケーションの機会を持ち、互いに声がか けやすい雰囲気づくりを行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 年2回不適切ケアに関するセルフチェックを実施した。課題を抽出 し、権利擁護推進員養成研修の取組と連動し各部署で実践した。園 内研修では事例を通してグループワークを行い、多くの気づきにつ

		<p>なだった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上位者は下位者の表情や動きの変化を察して声を掛け、コミュニケーションをとる場面が増えた。下位者においても、まずは直属の上司に相談したりする関係性の構築ができてきた。
取組の方向性③		<p>人権・権利擁護に対する意識啓発を行い、互いに気づき、伝え合える関係を作る。</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 園全体で権利擁護に対する意識を高めるため、権利擁護推進員養成研修へ職員を派遣し、研修に参加した職員を中心に取組を行う。 ・ 人権・権利擁護に関する研修へ準職員・非常勤職員を派遣する。
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任介護員1名を権利擁護推進員養成研修に派遣し、園全体で取り組み、実践報告会で共有し学びを深めた。 ・ ハラスメント防止研修や人権・権利擁護に関連する研修に準職員・非常勤職員5名を派遣した。
取組の方向性④		<p>顧客志向の啓発のためのビジネスマナーなどの研修を開催し、職員がそれぞれ具体的な目標を掲げ実践する。</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 電話対応マニュアルを作成し、園全体で共有、実践する。 ・ 接遇マナーに関する具体的な園全体の目標を決め、個人が意識して実践し、各部署で振り返りを行う。
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ マニュアル作成には至らなかったが、接遇マナーについて会議の中でその必要性について周知し、各部署で共有し実践した。 ・ 「あいさつに続くひとこと思いやり」を接遇目標に掲げ、上位者から率先し取り組んだ。会話のきっかけになり、コミュニケーションの活性化の一助となった。

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		<p>多様な働き方の検討と導入</p>
取組の方向性①		<p>勤務時間に条件のある求職者が働きやすいような柔軟な雇用形態や職員個々の生活スタイルに合わせた勤務形態の検討・試行を行う。</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者のニーズを探り、勤務時間を幅広く検討しマッチングさせる。 ・ 夜間介護員の採用に向けて積極的に検討し、採用活動を開始する。
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 求職者の条件とマッチングするよう、勤務時間を限定せず幅広い時間を設定しPRした。 ・ 夜間介護員については、採用に向け検討を重ね募集開始したところ、3名の応募者があり、2名の雇用につながった。
取組の方向性②		<p>外部委託している清掃業務について、働き方の選択肢を増やす観点から、委託の必要性や業務の見直しを検討する。</p>

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 清掃業務について検討した結果、労務管理等含め委託業者で管理してもらっているため、令和4年度は継続して委託することにした。しかし、雇用情勢の変化等もあることから、精査は継続する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 清掃業務について引き続き検討を行った結果、次年度は日数を週6日から5日に減らして継続委託とした。
取組の方向性③	更衣室・休憩室整備など行い、労働環境を改善する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 更衣室及び休憩室は令和3年度で整備が終了した。

実 施 策	職員の心身の健康管理
取組の方向性①	心身の健康を保てるようメンタルヘルス、ハラスメントに関する研修を開催し、ストレスコーピングを身につけ、セルフケアに生かす。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ストレスとの向き合い方や解消方法を身につけることができるよう、外部講師によるセルフケア研修を開催する。 ハラスメントに対する意識を高め、職場環境の改善を図るため、本部主催のハラスメント防止研修へ職員を派遣したり、ハラスメントに関するアンケート結果を分析する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 呼吸法やピラティスを取り入れたリフレッシュ法についてセルフケア研修を行い、セルフケアの重要性やそのヒントを得ることができ、職員からも好評であった。 ハラスメント防止研修に5名の職員を派遣し学びを深めた。また、アンケートでは、人間関係やコミュニケーションについて、前年度に比べ良好であるとの回答が増え、良好ではないとの回答については前年の1/5と大きく減少した。職場風土集団分析でも、昨年指摘された「対人関係」は大きく好転し、上位者の声掛け目配りや、ハートフルミーティング・ほっとハートなどの取組により、同僚支援の部分でも成果が見られた。
取組の方向性②	多目的休暇以外のアニバーサリー休暇の導入や、年休を活用した連続休暇を取得できるようにする。また、運動・造形・集いの場など、職員がリフレッシュできる企画を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 心身の健康を保つため、全職員が連続休暇を取得できるよう、勤務表上で調整する。 第3週をノー残業ウィークとし、特に早番等で残業しなくて済むようお互いに意識するとともに、終業時間を見越して業務を組み立てる。 ストレスの軽減や円滑なコミュニケーションに役立てるため、職員からリフレッシュ企画を募り、実施する。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部署毎に希望の休みを組み合わせ連休にし、土日の休みを均等に組み入れる等の調整を行いリフレッシュの一助とした。園独自のアンバーサリー休暇の取得も進めた。 ・ 毎月第3週のNO残業ウィークについては、福祉見聞録の掲示板やポスターの掲示、ミーティングでの声かけによる啓発活動を行い、毎月の経営企画会議で実績の確認と取組を共有した。ノー残業ウィークでは時間外勤務に係る時間数が前年度より12%の削減、時間外手当支出については年間15%の削減につながった。 ・ リフレッシュ企画として、地元店舗のランチテイクアウトを3回、8月には事業団内の障害者支援施設の作品展示販売会を開催した。5月には雲南市教育委員会主催のスポーツによる住民の健康づくり「チャレンジデー」に33名の職員が参加し健康づくりへの意識づけを行った。
取組の方向性③	5S活動を推進し、働きやすい職場環境を整える。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内の不要品・必要品の分別・仕分けを計画的に行い、里倉庫やスタッフルームを整理する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5S活動を推進し、各部署でスタッフルーム等の備品整理や整頓を行い、効率的な作業環境を整えた。

(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 策	個別ケアの充実
取組の方向性①	専門研修や先進施設へ職員を派遣し、個別ケアの理解を深める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従来型としての個別ケアのあり方や設えの参考とするため、専門研修や先進施設へ職員を派遣する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他施設への派遣は、新型コロナウイルス感染症対策として見合わせたため、リニューアルされた島根県内の従来型特養への視察を次年度計画する。
取組の方向性②	24Hシートの理解を深め、職員間で共通認識を持つことにより、「意向・好み」「出来ること」を充実させる。また、個別ケアに反映させるためのケア体制を構築する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規職員だけでなく、準職員・非常勤職員にも24Hシートの目的と活用について研修を実施し、里ミーティングで日常的に24Hシートを使い、話し合ったことを加筆・修正する。 ・ 事故防止対策、口腔ケア、褥瘡予防等個別のケアの具体的な方法が

	<p>分かる 24H シートを作成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 24H シートの作成・更新が勤務時間内にできるよう、勤務表作成段階から調整する。 ケアに関わった職員が記録を行うことができるよう、入浴に関する記録について、職員個々の能力に応じて、順次すすめていく。 記録マスタの加除・修正を行い、誰でも記録ができるように効率化を図る。 利用者の重度化や施設医療の現状を鑑み、安定した健康管理が継続できるよう、看護師の各里担当制や業務内容について見直しを行う。 ミールラウンドでの聴き取りや食歴調査をもとに、旬の食材や季節の行事にまつわるメニューを取り入れ、マンネリ化している献立を見直す。 利用者の声を聞き、朝食の献立の検討及び見直しを行い、家庭の朝食に近づける。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 24H シートについては、その目的の理解を中心に準職員・非常勤職員に研修を行った。ミーティングでは 24H シートを基に情報交換し、新たに得た情報については追記した。 ケア方法が共有できるようリスク面や口腔ケア等について、24H シートに記入し使用した。また、作成や更新の参考になるよう記入例を作成した。 24H シートの更新は、勤務時間内作成ができるよう勤務表に組み込むことや、夜勤の時間帯を活用し確実に更新できるようになった。 入浴の記録については、支援した職員が入力することができるようになった。 記録マスタについては現状で活用できているため、加除修正は行わなかった。 看護体制が整い、健康管理や介護員との協働について充実してきた。嘱託医との信頼関係、利用者・家族との関係性にも配慮しつつ、里の担当看護師のみに負担がかからないよう看護業務の改善を図った。 ミールラウンドでの聞き取りや利用者情報から、季節に応じた料理や好みに合わせた個別の対応を行った。里調理にも厨房職員が参加し多職種協働で食について考える機会を持った。地域の方から提供のあった沢山の旬の野菜も献立に組み込むことができた。 朝食には長年おじやを提供していたが、週 3 回は主食を白粥にし、より家庭的な献立に変更したが、喫食状況に影響もなく定着させることができた。

取組の方向性③	眠り SCAN の機能を再度学習し、有効な活用方法について具体化し、運用方法を整理し実践する。また、本部と連携しながらマッスルスーツ等の新たな介護機器の検討と導入に向けた試行を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN を使用し、個別の使用目的に即したデータを収集し、今後の必要台数算出の検討材料とする。 ・ 立位補助機については、対象者を選定して有効活用する。 ・ 他の ICT 機器について、情報収集しながら説明会を積極的に開催したり、試行を行い活用につなげる。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN は新規入所の方や支援の参考とするためのデータ収集として使用し、個別支援につなげた。1 月には眠り SCAN デモ機を 10 台使用し、神楽の里で導入効果の検証を行い負担軽減について一定の効果が得られた。 ・ 立位補助機については、現在は対象者がおらず有効活用に至っていない。 ・ 眠り SCAN 以外の機器については、試行はしていないが、排泄予知センサーなどの機器について情報収集した。
取組の方向性④	口腔衛生・嚥下機能に関する取組、スキンケアなど専門職による実践をする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的に歯科医師や歯科衛生士の指導を受けるなど口腔衛生管理体制を整備した上で、食事・口腔嚥下部会を中心として、摂食に関することや個別の口腔ケアの方法について知識・技術のレベルアップを図る。 ・ 褥瘡予防の観点から、統一したレベルでスキンケアができるよう排泄・褥瘡対策部会を中心にケアの基本を研修し、実践する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 協力歯科医院の歯科医師を講師に、口腔衛生の重要性や認知症の方へのケア方法等について年 2 回園内研修を開催した。また、往診時に個別のケア方法について指導助言を受け、口腔管理体制の整備に向けた。前年度作成した「口腔ケア手順と必要物品のフロチャート」を活用し、個々に適した口腔ケア物品を選択することができた。 ・ 協力歯科医院の医師と、加算算定も視野に意見交換の場を持った。 ・ 褥瘡予防研修を開催し高齢者の皮膚状態やスキンケアの留意点などを学び、日頃の支援に反映させた。

実施施策	専門性を備えたサービスの提供と介護観共育
取組の方向性①	認知症に関する研修に経験年数の浅い職員を派遣し、専門性を高める。
行動計画	・ 計画的に認知症介護基礎研修や介護実践者研修等に職員を派遣する。

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 無資格者 2 名が認知症介護基礎研修を受講したが、認知症介護実践者研修については受講不決定となり派遣できなかった。次年度、専門ケアチームを立ち上げ、認知症介護実践者研修やリーダー研修を修了した職員を中心に、認知症ケアスキルの向上に取り組むこととする。
<p>取組の方向性②</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<p>認知症や看取り介護の実践に基づく園内研修を計画的に実施し、多職種でのチームアプローチの強化と職種間連携の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> 認知症ケアへの理解を深めるため、多職種を交えたミニカンファレンスを随時開催する。 利用者の行動背景に沿った認知症ケアを推進するため「ひもときシート」の研修を実施し、各里で実践する。 看取り介護・アドバンスケアプランニングに関する施設内外の研修に参加する。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 認知症ケアで対応が困難なケースについては、多職種で話し合いを行い、アセスメントの共有とケアの統一を図った。 ひもときシートの研修を予定していた時期に新型コロナウイルス感染症の発症が重なり実施できなかった。 高齢者住まい看取り研修に看護師 2 名、介護職が学ぶ看取りケア研修に介護職員 2 名を派遣し、経験した看取り介護の振り返りや学びにつながった。
<p>取組の方向性③</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<p>OJT や語り継ぎによる共育やアドバンスケアプランニングの継続、偲びのカンファレンスの充実により、職員の介護観を育てる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者が望む「生き方」「暮らし方」に沿って入所時から終末期を見据えた支援ができるよう、各里の利用者数名を対象に終末期に向けた意思決定支援を行う。聞き取った想いを家族と共有し、施設でできることは期限を決めて実践する。 偲びのカンファレンスは退所後 10 日を目安に多くの介護員が参加できるように里ミーティングで実施し、看取り介護の振り返りを行うと共に心のケアを行う。 経験の浅い職員の介護観・死生観を育むため、看取りの研修会等の中で、先輩職員が看取りの経験について語る。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> エンディングノートについては、聴き取る職員の共通理解が進まず予定した利用者数の作成には至らなかったが、「もしバナゲーム」を使用した園内研修を開催し価値観の違いについて理解を深め、エンディングノート作成のヒントとした。想いを叶えることの大切さを学び、聴き取った意向については家族と共有し実践した。 ミーティングで偲びのカンファレンスを行い、想いを共有し振り返

	<p>ることで、死生観教育につなげた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門職や経験の長い職員が、看取り期の支援の方法や終末期に現れる身体の変化などを実際の看取り介護の中で指導し、介護観共育の一助とした。
--	--

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 策	リスク管理体制の充実
取組の方向性①	シェル分析の理解を深め、洞察力・予知力を高めるとともに、多角的分析力を養う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 多職種によるシェル分析を使った事故の検証を行う。 事故報告書にあげた対応策について、3 か月を目途に評価する。また、継続した対応ができるよう里ミーティングで振り返る。 昨年度決めた職種間の役割分担を継続、強化し、家族に速やかかつ的確に連絡できるようにする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 事故発生時には多職種も交えて、速やかにミーティングで多角的な視点からの検証を行うことで分析力を高めた。 事故の対応策が適切であったか3 か月を目途に検証を行った。 事故発生時には、役割分担を再確認の上周知し、速やかに職種間で共有し利用者・家族に連絡対応した。事案によっては統括生活相談員やリスクマネージャーが対応し解決につなげた。
取組の方向性②	ヒヤリハットの集積により重大事故を防ぎ、気づきの大切さを理解する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 気づきの意識を高めるため、ヒヤリハット強化月間を年2回実施し、ヒヤリハット事例を集積し園内でのレベル分けの基準を作っていく。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 7月と11月にヒヤリハット強化月間を設けた。7月は通常よりも多くの気づきが上がったが、11月は後半から新型コロナウイルス感染症の発症も重なり、報告件数が伸びなかった。園内研修では事例を通して、グループワークを取り入れ、レベル分けについて学びを深めた。 事故につながる前の気づきを高めたことで、入院には至らなかったが、施設内で療養を要す事故は2件あった。
取組の方向性③	安全点検ラウンドの定着により、里間のチェック体制や自己点検の意識啓発をし、リスクを回避する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 生活環境のリスク回避につなげるため、各部署間で相互にラウンドを行う。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 環境部会を中心に計画的にラウンドを行い、危険個所のチェックや倉庫等の整理整頓などの啓発活動を行った。また、福祉用具チェックを定期的に行い安全な生活環境の整備につながった。
-----	---

実 施 策	我が家と思える居場所づくり
取組の方向性①	各里のケア体制に合わせた食堂やパブリックスペースの設えを検討し、改善を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的で安心できる環境・雰囲気を整えるため、各里の食堂・パブリックスペースの設えを見直す。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 食堂のテーブルの配置や居場所については、感染症予防を優先したものの、安心してくつろげるよう、花を飾ったりテーブルの配置を工夫し、過ごしやすい空間を整備した。
取組の方向性②	馴染みの家具などの持ち込みなどにより、在宅での生活スタイルに近い環境に設え、我が家と思える居場所を整える。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用者から聞き取った「意向・好み」「生活歴」等を参考にし、本人や家族と一緒に我が家のような居室の設えについて検討する。 馴染みの家具等の持ち込みの参考になるよう、写真等を利用したり、モデルルーム的なものを作り、新規利用者から働きかける。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 家族の居住空間への立ち入りは見合わせており、一緒に考える機会が少なかったが、写真や馴染みのものを飾り、自宅の延長のような安心できる居室づくりに努めた。 モデルルーム的な居室の写真を作成し、入所相談や申込・入所時にご家族に見てもらい、入所後も我が家と思える居場所、暮らしづくりについて説明した。
取組の方向性③	手動水栓などの感染症対策や床材の変更など安全面を考慮した居住環境の整備を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 居住環境の問題点に対して優先順位を決め、計画的に整備する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 居住環境の整備については、長期的な構想も含め本部と協議を行ったが、今年度以降の整備の実現には至らなかった。引き続き検討を重ね、本部と協議していく。

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 策	地域における公益的な取組の強化
取組の方向性①	うしおサロンの現状と課題については、うしおサロン運営委員会で精査し、今後のあり方について検討する。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ サロン利用者、運営委員及びボランティアには定期的に会報や時節のおたよりを配布し、関係性を継続しながら、再開の時期を検討する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月に「うしおサロン便り」を送付したほか、暑中見舞いや年賀状を送付し、登録利用者の状況確認と関係性の継続を図った。
取組の方向性②	雲南市社会福祉法人連絡会における活動を継続するとともに、「くらしの安全を支える身近でなんでも相談窓口」については、情報発信を工夫し、相談利用を増やしていく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雲南市社会福祉法人連絡会の「身近でなんでも相談窓口事業」について、相談窓口の存在を広報誌・SNS等で地域住民へ伝える。 ・ 雲南市社会福祉法人連絡会に参加し、圏域の現状について情報交換を行う。 ・ 「身近でなんでも相談窓口事業」の研修会に参加し理解を深め、相談利用があった場合は関連機関と連携し、必要な支援につなげる。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「身近でなんでも相談窓口」については、簸の上園便りやホームページで窓口の存在や取組内容について発信したが、相談実績はなかった。 ・ 雲南市社会福祉法人連絡会の会合に出席した他、日頃から圏域の特別養護老人ホームと情報を交換し、圏域の状況等について共有した。 ・ 雲南市社会福祉法人連絡会研修会では、「身近でなんでも相談窓口事業」の実績報告会があり、他事業所の実績や相談内容、その解決方法について情報共有し学びを深めた。併せて、成年後見制度の研修に参加し理解を深めた。

実 施 施 策	地域の福祉ニーズへの対応
取組の方向性①	地域の福祉ニーズを調査し施設の役割を見出すとともに、地域に向けた情報発信方法を検討し実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域における福祉ニーズを把握し、現状について情報共有を図るため、雲南市社会福祉法人連絡会や生活相談員連絡会など、圏域の会議に積極的に出席する。 ・ 福祉ニーズを把握するため、住民アンケート等の情報収集手段について検討する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雲南市社会福祉法人連絡会の会議に参加し、地域の福祉ニーズや課題について情報交換した。生活相談員連絡会の開催はなかった。 ・ 福祉ニーズの把握については、第三者委員等からの情報収集に留まった。

取組の方向性②	地域交流スペースを気軽に使い、施設を身近に感じてもらえる方法を検討し地域へ開放する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 地域交流スペースの活用方法について、職員やボランティア団体等から意見を募り、地域への開放に向けた準備を行う。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 地域交流スペースについては、新型コロナウイルス感染症予防のため職員の休憩場所として利用しており、活用に向けた具体的取組には至らなかった。今年度つながりのできた事業所等には活用についての働きかけをし、好感触を得ている。

(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	利用率の維持向上
取組の方向性①	入所待機者の状況を定期的に精査し、速やかに入所に繋げる体制を維持する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 待機者の動向を定期的に調査し、入所候補者の事前調査を計画的に行うことで、候補者を男女・医療行為別に少なくとも3名ずつ確保する。 日頃から圏域の居宅介護支援事業所と連携を密にとり、短期入所の予約時及びキャンセル時には、速やかに情報提供を行うことで、利用率の維持・向上を図る。また、冬季の利用者確保に向けた方策を検討する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 事前調査を行い、直近になれば意向の再確認を行う等している。また、要介護度4・5や男性、胃ろう等の医行為の方の申込が少なくなっており、候補者の選定に苦慮する場面が多くなっているが、圏域でも同じ状況がみられる。入所申込者全員に「入所意向確認票」を送付して動向を把握し、台帳整理を行った。 圏域に留まらず、圏域外の居宅介護支援事業所とも連携を図り、空床利用や延長利用の声掛けを行った。また、新規利用16件の獲得により、冬季の利用者確保を見込んでいたが、12月は新型コロナウイルス感染症の施設内発生があり、受入を見合わせたため利用率に大きく影響した。
取組の方向性②	退所から入所及び入院による空床期間を短縮させる。また、短期入所での空床利用を活用し利用率を維持する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 入所待機者上位の方には定期的に本人の状態や入所の意向を確認するとともに、直近になれば連絡を密にとることで、退所後の空床期間を7日以内にする。

	<ul style="list-style-type: none"> 多職種間の連携による健康管理やケアの充実を図り、入院件数を抑える。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 入所待機の上位者には、入所の意向確認や本人の状況確認を行い、退所後のスムーズな入所につなげた。11月までは平均空床日数は7日間と目標を達成していたが、12月に新型コロナウイルス感染症が施設内で発生した関係で、年間の入退所に要する平均空床日数は14日となり目標達成に至らなかった。 入院については、新型コロナウイルス感染症での入院や嘱託医が自医院での感染症対応で多忙となり、通常であれば施設内治療するケースについても入院治療となったこともあり件数が増加した。
取組の方向性③	医療的ケアの必要な方の入所や短期利用が柔軟に受け入れられるよう検討し改善する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 医療的ケア受入ガイドラインや現状の受入態勢の見直しを行う。 技術の定着を図るため、喀痰吸引等研修に職員を派遣するとともに、施設内で定期的に手技確認を行う。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 居宅介護支援事業所への働きかけや、受入態勢の確認を行い、医行為のある短期利用者についても、ガイドラインに沿って柔軟に受入を行った。 喀痰吸引等研修に1名の職員を派遣し資格を取得した。有資格者については、安全に実施できるよう看護師による手技確認を行った。

実施施策	コスト意識の啓発と実践
取組の方向性①	定期的な巡回や点検、計画的な空調使用のルール化や、光熱、水道費などの経費を数値化し、定期的に提示しコスト意識を高める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> コスト意識の定着に繋げるため、空調使用のルールを作る。 施設の収支状況や水道光熱費、オムツ使用料等の経費を数値化し、定期的に会議等で周知を行う。
評価	<ul style="list-style-type: none"> あらかじめエアコン使用の優先順位を決定し、デマンド警報が作動した際には円滑に瞬時電力を低下させるようにした。 毎月の経営企画会議で収支状況、各種経費について情報共有を図り、経費削減の啓発につなげた。
取組の方向性②	定期的に設備の点検管理を行い、適切な使用について啓発を行い実践する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 総務課で設備・電化製品などの耐用年数を把握した上で、不具合を早期に発見するため、毎月巡回・点検を行う。また、備品や器具を大切に丁寧に取り扱い、破損・不具合時には速やかに報告するよう

	意識啓発する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 設備については専門業者による定期設備点検を行うとともに、備品や設備の破損・故障時の報告は、速やかに行うようミーティングで周知し意識啓発を行った。また、光熱費の削減につながるよう、ルームエアコンの洗浄を行った。 電動ベッドについては、予算も含め現状と照らし合わせ、次年度以降の購入計画を見直した。

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	施設の維持管理
取組の方向性①	大規模修繕計画については、本部と連携をとりながら進めていく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 計画されている修繕については、本部との協議を継続して行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に引き続き、将来の方向性について本部と協議を行った。大規模修繕計画については、令和6年度予定されていた屋根・外壁塗装について協議を行っているが、方向性が明確になっていない。中期経営計画の見直しに併せて検討することとする。
取組の方向性②	施設内外の自主点検を定期的に行い、劣化不備のある箇所については、計画的に修繕が出来るよう、年度の事業計画、予算措置を講じていく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 総務課で大規模な修繕にかかわる設備等の点検を定期的に行い、必要時には本部と協議しながら進める。 ボランティア等の協力を継続しながら、計画的に園外周・中庭の整備を行う。 環境美化の日を2か月に1回開催し、施設内の美化に努める。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 施設設備に関しては、業者による定期設備点検を行っている。 園庭の草取りはボランティアの協力や、職員で除草や溝掃除を実施しているが広範囲に渡るため充分できていない現状がある。 環境美化については、計画的に実施し里内の美化に努めた。また、民生児童委員の協力を得て障子貼りをを行い、清潔な居室環境を整えることができた。
取組の方向性③	現在の仕様では不十分な設備やプライバシーに配慮した居室や快適に過ごせる食堂の整備について、本部と協議していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の生活の豊かさにつながるような、各里の中庭の有効活用等について検討する。 将来的な構想も含めて、設備・居室環境の諸課題に対して内部で意見交換、合意形成をし、また定期的に理事長も含め本部と協議し、方向性を見出していく。

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各里の中庭は広く、除草や整備が追い付かない状況であるが、部分的に畑を耕し、調理に使用する野菜の栽培や、花を植え鑑賞できるよう工夫した。 改築後 20 年が経過した園の現状を踏まえ、将来的な構想について内部で意見交換・合意形成し本部と協議した。方向性については明確に打ち出せてはいないが、引き続き、設備や居住環境等の諸課題について優先順位を決め提案・協議していくことを本部と確認した。
------------	--

<p>実 施 策</p>	<p>BCP（業務継続計画）BCM（業務継続マネジメント）の構築と周知</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>感染対策に関するマニュアル等の見直しを行い、感染予防策を再構築するとともに、衛生教育を継続する。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の事例や改正されたポイント、保健所の意見等を整理し、最新版としてまとめ、職員に周知していく。 実践に役立つ研修・シミュレーションを定期的実施するとともに、日々の衛生教育を継続する。 非常時の備品や、衛生材料などの備蓄品の整備を行うとともに、管理体制についてルール化する。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 見直した行動計画をもとに実施したシミュレーション訓練を検証し、新型コロナウイルス感染症対応マニュアルを整備し各部署へ周知した。 園全体での発症時想定シミュレーション訓練と発症時の利用者支援の実際について里ごとにシミュレーション訓練を行い、発症時には適切に実践することができた。また、平常時の感染予防策の徹底と連休やお盆・年末年始等の時期に応じた対応リーフレットを作成し、掲示・配布することで意識啓発を図るとともに、家庭でも役立つよう衛生教育を行った。 新たに備蓄庫を整備するとともに、必要数を整理・確認し適切に在庫管理を行った。実際の発症時には適切な必要数を適宜発注し、感染状況に合わせた確に対応することで感染拡大を最小限とした。
<p>取組の方向性②</p>	<p>BCP 計画の周知と、PDCA サイクルによる見直しを行い、より実効性の高い計画にする。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 想定される災害ごとの備品・備蓄品の適正量の見直しや保管場所の整備を行い、職員に周知する。 BCP に基づく研修・訓練を行い、訓練を通して生じた課題に対して BCP の見直しを行う。
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 防災訓練、新型コロナウイルス感染症におけるシミュレーション訓練に併せ、備品・備蓄品の見直しと保管場所の整備を行い周知した。

	<ul style="list-style-type: none"> BCP に基づきシミュレーション訓練を行い、園内や各機関との連絡体制や連携についても確認した。また、訓練後の振り返りを行いマニュアルの見直しにつなげた。
取組の方向性③	非常食の提供、断水時、停電時など、職員が共通理解のもと行動できるよう、テーマ別に防災訓練を実施するとともに、指揮系統の確認をする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 定期の防災訓練に合わせ、非常食の提供方法や停電時の対応等、具体的なテーマで想定訓練を実施する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 消防訓練については、2年ぶりに雲南消防本部予防課職員の立会のもと実施し、シミュレーション別の行動計画について協議した。 新型コロナウイルス感染症の発生時には、実際に非常食を活用して食事提供を行い、利用者への影響度や提供回数に関することや各部署の動きを確認することができた。

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。

実施施策	外部評価の受審等による信頼性の向上
取組の方向性①	第三者評価の受審に向けた準備とその評価結果に基づき課題を明らかにした上で、具体的な方策を検討し改善に向けて取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 実施機関の評価表を用いて自己評価した課題に対して改善策を講じ、令和5年度の受審に向けて取組を行う。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 前年度実施した自己評価から抽出した課題について、サービス向上委員会、リーダー会を中心に改善に取り組んだ。雲南地域特別養護老人ホームサービス自己評価については、全職員の半数に上る32名を無作為に抽出し評価の信憑性を高めた。 事業団の施設間評価の方向性が明確になっていなかったため、令和5年度の第三者評価の受審は見合わせ、雲南地域特別養護老人ホームサービス自己評価を実施し有効活用していくこととした。
取組の方向性②	第三者委員会のあり方を見直し、より多くの意見をもらい改善につなげる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 第三者委員会を定期的で開催し、課題に対する取組状況や利用者対応等の意見をいただき、施設全体で共有し改善を図る。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 第三者委員会では、園内の取組や圏域の状況について説明し、意見を聴取した。 園内巡回の時間については、利用者の生活の様子が分かる時間帯を複数設定し、多くの意見をいただくことができ改善につながった。
取組の方向性③	利用者・家族・ボランティアアンケートを継続実施し、得られた結果の分析により、抽出した課題を改善する。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各種アンケートの結果から課題を抽出し、サービスの質の向上に向けた取組を行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 利用者・家族アンケートを実施し、結果を分析し課題を抽出した。すぐに取り組める内容については各里で改善を図った。また、アンケート結果と対応策については簸の上園便りに掲載し公表した。

実 施 策	施設内連携強化
取組の方向性①	内部チェック体制のルール化と文書化をする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 福祉見聞録を活用して勤務表作成を行い、効率化を図る。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 福祉見聞録での勤務表作成には至っていないが、勤怠管理については福祉見聞録を活用し確認できるようになった。
取組の方向性②	各部署での個人情報の取扱いを徹底する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 情報管理・守秘義務について勉強会をする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 採用時研修やミーティング、福祉見聞録等で個人情報の記載してある帳票等の管理について注意喚起を図った。
取組の方向性③	経営企画会議等の決定事項について、スムーズな情報伝達や指示系統を再構築し、全職員の情報共有を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議の翌週のリーダー連絡会で、伝える内容を示す資料等の統一を図り、各部署に情報が確実に伝わるようにする。また、必要に応じ全体ミーティングを開催する。 事業計画の進捗状況について、定期的に経営企画会議で確認し、部会や里の取組との連動について職員が理解できるようにする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 福祉見聞録の掲示板での周知や、複数回にわたり各部署のミーティングで説明したことで、確実に情報が伝わるようになった。また、新型コロナウイルス感染症の発生等、有事の際には全体ミーティングを招集し意思統一を図った。 事業計画の進捗状況については、経営企画会議で年3回確認をし、滞っている部分は行動計画を具体化して進めた。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	98.0%	97.7%	12月の新型コロナウイルス感染症発生に伴う入院や入所の見合わせにより、空床期間が長くなり目標値は達成できなかった。年間通し

			での退所後の空床期間は 14 日間であったが、11 月までは平均 7 日間で入所できており、大きく目標を下げるまでには至らなかった。
短期入所生活介護	96.5%	85.2%	11 月までは、目標利用率を上回っていたが、12～1 月にかけて新型コロナウイルス感染症の発生により受入を休止したため、利用率を大きく下げた。また、再開後の利用調整にも影響したため、目標値は達成できなかった。

5 実施事業

事業の種類	名称	利用定員
介護老人福祉施設	特別養護老人ホーム簸の上園	70人
短期入所生活介護		10人

6 入所者の状況

(1) 入退所の状況

月	前月末入所者数	左の内訳		新規入所者数				退所者数					死亡退所の内訳		
		県内	県外	在宅から	病院から	他の施設から	計	在宅へ	長期入院	他施設へ転出	死亡	その他			計
4月	69	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	施設内	12
5月	70	2	0	0	0	2	2	0	0	0	3	0	3	入院先	5
6月	69	2	0	2	0	0	2	0	0	0	1	0	1	その他	0
7月	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	看取り介護の件数	7
8月	70	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1		
9月	70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
10月	69	3	0	2	0	1	3	0	0	0	2	0	2		
11月	70	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1		
12月	70	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	6		
1月	64	7	0	3	0	4	7	0	0	0	1	0	1		
2月	70	2	0	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2		
3月	70	2	0	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2		
計	831	21	0	9	1	11	21	0	3	0	17	0	20		

(2) 令和5年3月31日における性別と年齢構成の状況

	40～64歳	65歳～70歳	71～75歳	76～80歳	81～85歳	86～90歳	91～95歳	96～100歳	101歳超	計	平均年齢
男性	0	1	0	1	1	5	0	0	0	8	84歳
女性	0	0	1	3	4	14	21	16	3	62	92歳
計	0	1	1	4	5	19	21	16	3	70	91歳

(3) 令和5年3月31日における入所期間の状況

	半年未満	半年～1年	1年～1.5年	1.5年～2年	2年～2.5年	2.5年～3年	3年～3.5年	3.5年～4年	4年～4.5年	4.5年～5年	5年～10年	10年超	計	平均入所期間
男性	2	0	2	1	0	0	1	2	0	0	0	0	8	1年10か月
女性	10	6	5	9	7	2	4	1	3	1	12	2	62	3年0か月
計	12	6	7	10	7	2	5	3	3	1	12	2	70	3年0か月

7 利用実績

(1) 介護老人福祉施設

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
延定員	2,100	2,170	2,100	2,170	2,170	2,100	2,170	2,100	2,170	2,170	1,960	2,170	25,550
延実績	2,093	2,127	2,079	2,136	2,123	2,082	2,144	2,075	1,984	2,076	1,916	2,118	24,953
要介護1	30	31	30	13	0	0	0	0	0	0	0	0	104
要介護2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
要介護3	210	217	197	217	217	210	269	240	257	292	280	310	2,916
要介護4	923	906	924	868	821	797	776	773	740	787	705	757	9,777
要介護5	930	973	928	1,038	1,085	1,075	1,099	1,062	987	997	903	989	12,066
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	62	90
報酬の算定状況	個別機能訓練加算Ⅰ		個別機能訓練加算Ⅱ		介護職員処遇改善加算Ⅰ		介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ						
	看護体制加算Ⅰ		看護体制加算Ⅱ		夜勤職員配置加算Ⅲ		日常生活継続支援加算Ⅰ						
	栄養マネジメント強化加算		科学的介護推進体制加算Ⅱ		安全対策体制加算		外泊時費用						
	初期加算		看取り介護加算Ⅰ		介護職員等ベースアップ等支援加算								
医療的ケアの実施状況	経管栄養		カテーテル管理		摘便		静脈内注射(点滴含)						
	喀痰吸引		褥瘡処置		浣腸		服薬管理						
	創傷処置		認知症ケア										
平均利用者数	平均介護度		平均利用率		年度末における入所待機登録者数		入所検討委員会開催回数(年間)						
68.4	4.4		97.7%		177人		4回						

(2) 短期入所生活介護

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
延定員	300	310	300	310	310	300	310	300	310	310	280	310	3,650
延実績	273	292	311	311	278	287	320	284	4	222	253	276	3,111
要介護1	44	49	29	31	16	19	13	21	0	46	50	48	366
要介護2	72	86	105	89	64	64	84	65	0	48	76	76	829
要介護3	65	72	71	95	99	95	126	116	2	64	61	72	938
要介護4	78	68	93	84	69	83	72	59	2	52	54	69	783
要介護5	12	13	10	10	27	21	21	19	0	10	10	9	162
その他	2	4	3	2	3	5	4	4	0	2	2	2	33
報酬の算定状況	機能訓練指導体制加算			サービス提供体制強化加算 I			介護職員処遇改善加算 I			介護職員等特定処遇改善加算 I			
	夜勤職員配置加算 III			送迎加算			介護職員等ベースアップ等支援加算						
平均利用者数			平均介護度			平均利用率							
8.6			2.9			85.2%							

8 施設職員の状況

	施設長 (管理者)	事務職員	生活 相談員	介護支援 専門員	介護職員	看護職員	機能訓練 指導員	栄養士	調理員	医師	その他	計
正規職員	1	2	2	1	15	4	1	1	2	0	0	29.0
準職員	0	1	0	0	13	0	0	1	1	0	0	16.0
非常勤職員	0	0	0	0	9.4	0.5	0	0	2.8	0	1	13.7
計	1	3	2	1	37.4	4.5	1	2	5.8	0	1	58.7
業務委託の 状況	清掃											

※非常勤職員については常勤換算数で記載

9 施設における職員研修の実施状況

(1) 施設内研修

研修名称	実施日	参加者数
採用及び異動に伴う研修	採用・異動時随時	9名
緊急時の対応研修	5月里会にて	38名
事故防止研修	6月15日	9名
身体拘束廃止・虐待防止研修	6月22日	12名
褥瘡予防研修	7月13日	10名
感染症防護具着脱訓練	6月から7月にかけて	46名
感染予防研修（食中毒）	8月10日	15名
看取り介護研修	9月14日	10名
ハートフルミーティング	8月、10月、11月	19名
口腔ケア研修	9月21日	15名
新型コロナ発症想定シミュレーション訓練	9月28日	16名
OUR説明会（オンライン）	10月31日	1名
身体拘束廃止・虐待防止研修（不適切ケア）	10月5日	11名
24Hシート研修	11月（数日かけて）	14名
感染予防研修	11月2日	10名
新型コロナ利用者支援シミュレーション訓練（各里）	11月～12月	34名
セルフケア研修	11月8日、22日	23名
事故防止研修	11月24日	6名
権利擁護推進員養成研修復命（兼人権・権利擁護研修）	1月18日	34名
園内実践報告会	1月18日	34名
コミュニケーション研修	1月31日	8名
口腔ケア研修	1月25日	10名
腰痛予防研修	2月	34名
事業計画説明会	3月	55名

(2) 派遣研修

研修名称	実施日	参加者数
アンガーマネジメント研修会	4月19日	1名
認定調査員新任研修	5月20日	1名
高齢者住まい看取り研修	6月17日	1名
認知症介護基礎研修 (eラーニング)	6月	2名
BCPオンライン研修	6月30日	1名
アサーティブコミュニケーション研修 (オンライン)	7月15日	2名
眠りスキヤンの有効活用について (オンライン)	7月14日	1名
心の免疫力を高めるワークショップ	7月28日	2名
福祉職員キャリアパス対応生涯研修過程 (中堅職員)	7月20～21日	1名
中国地区老協研修会	7月28日	1名
社会福祉施設における新型コロナウイルス感染症対応研修 (オンライン)	7月29日	2名
介護施設における安全対策担当者養成研修 (eラーニング)	7月～9月	1名
権利擁護推進員養成研修	7月26～28日、10月19日	1名
高齢者住まい看取り研修	8月31日	1名
コミュニティソーシャルワーク実践基礎研修	9月8～9日	1名
エッセンシャルワーカーのストレスマネジメント	9月22日	1名
介護労働安定センター介護助手導入事例研修	9月26日	2名
特定技能外国人材採用セミナー	10月6日	2名
福祉サービス苦情解決研修会	10月14日	1名
外国人介護職員受け入れに向けてのセミナー	10月19日	2名
高齢者施設等における新型コロナウイルス感染症対策研修	10月20日	3名
雲南市成年後見人制度研修会	10月21日	1名
OUR介護人材採用研修	10月31日	1名
看護師職能II介護・福祉で働く看護職の交流会	11月12日	1名
BCPオンラインセミナー	11月24日	1名
Web会議システム「Zoom」のレベルアップ講座	2月17日	1名
介護職が学ぶ看取りケア	3月14日	2名
採用活動向上支援セミナー (オンライン)	3月16日	3名
サービス管理責任者更新研修	3月16日	1名
介護人材確保総合セミナー (オンデマンド配信)	3月	1名

※本部研修及び交流体験研修を除く