

令和 5 年 3 月 31 日現在

1 施設名称

特別養護老人ホーム 雪舟園
 (開設 昭和 48 年 10 月 1 日)

2 所在地

益田市かもしま北町 7-3

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	介護人材の安定的な確保と定着
取組の方向性①	働きやすく人間関係の良い職場を目指し施設の魅力を充実させるとともに、人材確保に向け様々なイベントに参加する。更に、圏域で開催される介護福祉士初任者研修や福祉の入門コース等の講師や実習を積極的に受け入れ、就職に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークと引き続き細やかな連絡を取り合い、就職相談会に出かけ情報を収集する。 就職相談会や施設見学等で直接働いている職員の声を聴いてもらい生の声を求職者へ伝える。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークの職業相談会に参加した他、実習や研修の講師依頼を引き受け情報収集した。 ホームページに園内の行事やユニット活動を掲載することで、職場の雰囲気が伝わるようにし、希望者には ZOOM での施設見学を実施した。 新型コロナウイルス感染症の流行に加え欠員もあり、働く職員の声を直接聞いてもらうことはできなかった。
取組の方向性②	介護未経験者の就労に繋がるよう広報活動を広め、人材確保の取組を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 介護未経験者でも多様な働き方ができる職場であることを就職相談会等で周知する。 就職前に施設見学や職場体験ができることを就職相談会・ホームページで伝える。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークと細やかな連携を取り合いながら、用務員 5 名、準職員 2 名を採用した。 就職相談会へ参加し、法人パンフレットを使用し、福利厚生制度や

		人材育成制度を伝えた。
取組の方向性③		資格取得や研修に参加しやすい環境を整えることで、職員の定着に繋げる。
	行動計画	・ 引き続き職員に希望調査を行い、認知症に係る研修・医療的ケアに係る研修・介護実務者研修へ派遣し資格取得を支援する。
	評価	・ 新型コロナウイルス感染症の流行に加え欠員もあり、研修派遣は十分にできなかったが、認定特定行為事業者の資格を正規職員2名及び準職員1名が取得した他、認知症実践者研修に1名が参加した。

実施施策		広報活動の強化
取組の方向性①		地域の就労実態、求職者のニーズを把握し、実態に即した活動を実行する。
	行動計画	・ 施設のパンフレットを圏域・近隣市町村へ配布し、施設の知名度を上げる。 ・ 圏域内の就業実態について情報を収集し、ワークライフバランスをとり、夜間介護員・準職員（夜勤なし）など多様な働き方ができることを求人案内で周知する。
	評価	・ 雪舟園独自のパンフレットを作成し、居宅介護支援事業所や近隣市町村に配布した。 ・ 圏域内の就業実態については、老施協などの集まりにおいて情報収集を行い、ハローワークと連携し用務員等の多様な職種で採用を行うことができた。
取組の方向性②		SNS・ホームページ・広報誌等を有効に活用し、幅広い年齢層へ情報を発信する。
	行動計画	・ 多様な勤務形態があり、働きやすい職場であることをホームページ等で発信する。 ・ 法人のインスタグラムを有効に活用し、全世代へ発信する。
	評価	・ ホームページやインスタグラムでの情報発信はできなかったが、ハローワークを通じて法人パンフレットを使用し、福利厚生制度や人材育成制度について情報発信を行った。

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		職員の育成体制の構築
取組の方向性①		・ 採用者の状況に応じた育成プログラム等により、定期的に育成状況を確認する体制を整え実施する。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各部署でマニュアルや手順書・業務のルールを日頃から意識し、安心・安全なサービスを提供する。 介護職員（非正規職員）の採用時は、介護経験の有無により育成プログラムを活用し育成する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 介護技術チームが作成した介護技術の自己評価シートを活用し、主任作業療法士を中心に、ユニット会議後手技確認を行った。 育成プログラムの活用には至らなかったが、準職員の採用時は育成状況を確認し、ユニット職員・多職種で時間をかけて育成するよう努めた。
取組の方向性②	職員のコミュニケーション能力やコーチング能力の向上に引き続き取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 誰もが仕事の始め終わりに「お願いします」「お疲れ様でした」「ありがとうございました」の声を掛け合い、コミュニケーション力を高める。 互いに声をかけ、始業・就業の申し送りを行い、些細なことでも共有するなど、報・連・相を心がける。 夜勤については、その日のリーダーが始業前に他の3名の夜勤者に連絡を取り、情報を共有する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成室によるコミュニケーション研修は、日頃研修に参加できない非常勤職員・多職種が参加し、コミュニケーション力を高めるきっかけとなった。 昨年度から引き続き、「報・連・相」を心がけた申し送りを行った。 夜間は、夜勤者のリーダーを中心に声をかけ合い、情報共有の促進を図った。

実 施 策	ユニットリーダーの育成とユニット運営体制の強化
取組の方向性①	ユニットリーダーとそれ以外の正規職員の業務・役割を明確化し、ユニット運営能力を高める
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ユニット職員は、ユニット内での役割・居室担当の役割を担う。 ユニットリーダーが円滑にユニットを運営できるよう、ユニットごとの取組状況をユニットリーダー会議等で共有し、必要に応じてグループリーダーが中心となりフォローする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の流行により、ユニットリーダーが中心となり、担当職員が家族へ手紙や電話で状態を報告し、それぞれの役割を果たした ユニットリーダー会議において取組状況の情報共有を行い、グルー

		リーダーが柔軟なフォローに努めたが、欠員もありユニット運営は難航する場合もあった。
取組の方向性②		生活支援課を中心に他職種・専門職が連携したサポート体制を整える。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 日頃から多職種も交えて入居者の状態を確認し、状態変化に早く対応できるよう情報を共有する。 グループリーダーが、ユニットリーダー業務とグループリーダー業務を円滑に遂行できるよう所属ユニットの職員配置を整える。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 入居者・利用者の状態変化時に多職種が連携することで、早期の対応が可能となった。 生活支援課長、グループリーダーで検討し、職員配置を行ったが、業務を円滑に遂行できるまでには至らなかった。
取組の方向性③		ユニットリーダー一人ひとりの力量に応じた育成体制を整える。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議で各ユニットやチームの取組の進捗状況を確認し、自ユニットだけではなく施設全体の取組へ繋げる。 生活支援課長・グループリーダーとユニットリーダー間の情報を共有し、現状把握とともに課題に取り組めるよう適宜助言・指導する。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 一部形骸化している会議もあったが、施設全体の状況共有はできたため、全体への取組に繋げることができた。 生活支援課長とグループリーダーそれぞれが受けた情報を共有し、各職員へ助言を行った。

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。

実施施策		働きやすい職場づくり
取組の方向性①		管理職による職員の面接を実施し、随時職員と話す時間を持つ。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 管理職は年2回職員一人ひとりと面接し、仕事に対する思いや本人のキャリアビジョンを把握し支援する。 年2回の面接や職員と日頃から情報共有することで把握した課題について、経営企画会議で検討し、改善に向けて取り組む。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 管理職による面接を実施し、本人の目指す思いを確認して研修参加へ繋げた。 管理職は日頃から職員に声をかけるように努める中で、状況に応じて面談を行い、課題を抽出した。
取組の方向性②		実践理念に基づき同じ目標に向かい努力する仲間意識を持ち、組織力を高める。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ユニット間交流をとおり自ユニット、他ユニットのアイデアを感じ

		<p>サービスの向上へ繋げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 互いに働きやすい職場になるよう実践理念・職場倫理についての研修を行い周知する。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ユニット間交流で自ユニットの良さを再確認できたと同時に他ユニットの良さを感じ、業務に活かすことができた。 事業計画の説明時に実践理念や職業倫理について説明した。
取組の方向性③		職員の交流を深める場を設け、話しやすい職場風土を作る。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 担当の部署やユニットを決め園内のイベントを計画実施し、入居者・職員ともに楽しむ。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ユニット職員で相談し、協力体制を整え入居者や利用者、職員それぞれが楽しいひとときを過ごせるようイベントを行った。

実 施 策		モチベーションの向上
取組の方向性①		職員の「やりたい」を実行できる職場風土を作ることにより、職員一人ひとりがこの仕事のやりがいを感じたり職員間で共有したりできるようにする。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ユニットやチーム・部署ごとに目標を定め、達成に向けて取り組んだ内容を園内の実践報告会で発表する。 各職員、ユニット、チームから発案された行事や課題への取組等についてどのようにサポートすれば達成できるのか、多職種が連携し実現する。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 各ユニット・部署・チームで目標達成に向け取り組んだ内容を園内で報告し、その素晴らしさを職員が互いに感じた。 チームの課題について施設サービス向上委員会で話し合った。また、何をするにも、達成に向け多職種が一丸となり、サポート体制を整えて取り組んだ。
取組の方向性②		管理職級の職員は施設内で相談ができる体制を構築し、職員の心身状態を把握する。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 管理職は、各部署を回り職員に声をかけ会話の機会を持つ。 管理職は、経営企画会議の出席職員から他職員の様子を聴きながら職員一人ひとりと半年ごとに面接する。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 管理職及び、経営企画会議メンバーは日頃より、各部署・ユニットへ行き職員へ声をかけコミュニケーションを図った。 必要に応じて嘱託医へ相談し、助言を伝えるなど職員の心身安定に努めた。

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	多様な働き方の推進
取組の方向性①	多様な雇用形態・業務形態を提供することで、どの年代も働きやすい職場環境を整える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各ユニットで必要な時間・業務内容を把握し、求職者のニーズとマッチングさせ雇用確保へ繋げる。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 用務員を5名採用したほか、非常勤職員はユニットが必要とする時間と求職者のニーズをマッチングさせて雇用したことで、介護員の業務負担軽減に繋がった。
取組の方向性②	職員一人ひとりが「就業時間内に」を当たり前として、互いに休みやすい職場環境を整え、心身ともに健康的に働き続けられる体制を構築する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き就業15分前には記録する時間を確保し、互いに「就業時間内に」を守るよう声をかける。 毎日の健康チェック表を管理者は確認し気になる職員へ声をかける。 全職員が、多目的休暇3日と年次有給休暇2日を希望する日に取得する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 終業時間15分前には記録に入り速やかに退勤した。隣接するユニットで、どの職員が時間外業務をするかを検討し、時間外業務をする必要のない職員は終業後、速やかに退勤するよう体制を整えた。 健康管理について日頃から声をかけ合った。 欠員ではあったが、協力体制をとり全職員が年休を5日間取得した。

実施施策	記録業務の効率化
取組の方向性①	業務内に記録ができるよう改めて業務改善に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議で、誰もが記録マニュアルを基に記録ができるよう取組方法を検討し実施する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 記録については「1ケア1入力」を実施するよう意識啓発した。 職員採用時に記録マニュアルについて説明した。 慢性的な欠員状態と、新型コロナウイルス感染症の中、業務改善を行うまでには至らなかった。
取組の方向性②	ICTの活用等で業務内容を改善し作業効率を向上させるとともに、時間外業務の削減に向けて取組を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 管理者は、「就業時間内に」を職員一人ひとりが意識できるよう事業計画を説明する。 見守り機器を有効に活用し入居者・利用者の生活リズムを把握し、

	安全・安心な生活を提供する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業計画は全職員へ周知し終業時間 15 分前には記録に入り速やかに退勤した。 ・ 眠り SCAN を活用し、入居者一人ひとりの生活像を確認してケアへ繋がげた。

(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	重度化に伴う医療的ケアへの対応
取組の方向性①	高齢者の生活を支えるために必要な介護の基本を知識・技術の両面から学びなおす。（「食事」「排泄」「入浴」等）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調理員・介護職員・看護職員・専門職等それぞれのスキルを高めながら入居者・利用者一人ひとりの「食・生活」に携わる。 ・ 介護職員一人ひとりが介護技術の評価シートをチェックし、ケアの標準化を進める。 ・ 口腔ケア用品を管理しケアを統一して、入居者・利用者一人ひとりの口腔ケアを適切に行い健康管理する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 調理員が専門性を高め、その人が食べたいものを適切な形態に置き換えることができた。また「食べる」チームを立ち上げ、シーティングに取り組み、自分で食べることができる姿勢を整えた。 ・ 介護技術チームは職員一人ひとりが自己評価シートでチェックし介護技術を再確認する研修を毎月実施した。 ・ 「口腔ケア」チームを中心に入居者一人ひとりの口腔ケア用品を決め、確実なケアが徹底できるよう体制を整えた。
取組の方向性②	PDCA サイクルを活用し、看取りケアを強化する
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看取り介護の実践と振り返りを重ね、より良い看取りに携わるよう看取りチームがユニットをフォローする。 ・ 老いる中での食べる機能の低下を随時家族へ情報発信し、最期の「食」まで楽しめるよう状態変化に応じて対応する。 ・ 新型コロナウイルス感染症の流行中であっても家族との最期の時を大切に過ごしてもらえるよう配慮する。 ・ 状態説明時に管理栄養士が嚥下ピラミッドのパンフレットを活用し食事形態について説明する。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニット職員一人ひとりが、看取りの目標を掲げ取り組むなど、多職種で本人・家族へ関わった。 ・ 最期まで食べることができるよう栄養スタッフを中心に形態を工夫した他、家族へ本人の好みの物を持参してもらい、喜んでいただくことができた。 ・ 新型コロナウイルス感染症の流行下であっても、抗原検査への協力を得ながら、看取り時は居室内での面会を2名までとし、看取りの瞬間まで家族に見守ってもらえるよう配慮した。 ・ 食事の形態については主任管理栄養士から嚥下ピラミットを基に説明しどのような食事になるのか写真で説明した。
取組の方向性③	入居者・利用者・家族の満足度を確認し、改善を図ることによりサービスを向上させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、入居者・利用者・家族への満足度調査を実施し、課題について園内で検討した結果を家族会へ報告し改善に取り組む。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 満足度調査を入居者・短期利用者・家族に実施し、満足度調査では昨年度に比べ高評価を得た。新型コロナウイルス感染症の影響で家族会は中止し書面上でお知らせをした。また、家族の面会を中止している期間が長くなったことから、日々の様子を電話や手紙でこまめに伝えた。

実 施 策	ICTの導入と活用
取組の方向性①	眠りSCAN・離床CATCH・タブレット端末を活用し、入居者の状態を把握することにより、生活環境を整えサービスの向上へ繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ICT チームを中心にユニットで入居者の生活像を把握するにはどのようなものが有効か検討し円滑に活用する。 ・ ICT チームが中心となりどのような ICT が必要なのか検討し、業者と連携してデモンストレーションする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠りSCANの使用方法を、「入居者の生活像を把握するために使用する」と統一した。その中で転倒リスクの高い入居者については離床キャッチを活用し安全確保に努めた。 ・ 業者との連携によりデモンストレーションを行うまでには至らなかった。
取組の方向性②	ICT チーム職員が中心となり職員一人ひとりへ ICT の使用方法を伝えることにより、情報の共有とサービスの向上へ繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ICT チームが中心となり ICT 機器の使用法や実際の評価を行い、適材適所に使用できるよう職員へ働きかける。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN を増台し合計 10 台整備した。短期ユニットには 3 台置くこととし夜間の様子確認に使用した。他の 7 台も新規入居者や睡眠状況の把握で使用し、活用方法について職員に周知した。
-----	--

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	事故防止対策の強化
取組の方向性 ①	事故対策委員会の開催方法や構成メンバー等を見直し、発生後の迅速な検証と予防策が立てられる体制をつくる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故対策委員会で話し合った内容をユニットリーダー会議で共有し、各ユニット会議で周知する。 ・ ユニットで対応に困った場合は、ユニット職員が事故対策委員会に参加し、委員会のメンバーからのアドバイスをケアに活かす。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー会議で各ユニットの事故・ヒヤリハットについて情報を共有し事故の再発防止に努めた。 ・ 事故について、ユニット内での対応困難事例はなかったが、事故毎に多職種参加で検証を行い、速やかに対応することで再発を予防した。
取組の方向性 ②	24H シートで入居者個々の生活リズムを把握し必要な支援を行うことができるようにするとともに、ICT（見守り機器）を活用した事故防止策を 24H シートに反映させることにより、事故防止に繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故やヒヤリハットの報告で対策した内容を 24H シートへ追加し、同様の事故・ヒヤリハットの再発防止に努める。 ・ 事故防止にどの見守り機器の活用が効果的か、ICT チームを中心に検討する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故・ヒヤリハットの対策について試行し、評価で実施となった場合 24H シートへ追記した。また、24H シートの更新はサービス担当者会議前に実施し、ユニット職員へ周知した。 ・ 見守り機器の活用についてはユニット職員・多職種で活用の良否を確認した。
取組の方向性 ③	リスクマネージャーが事故分析能力を高めるための研修へ定期的に参加し、施設内研修により職員の事故分析能力の向上を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネージャーは研修に参加し、職員へ還元する。 ・ 危ないと思ったことや気づいたことをヒヤリハットとして報告し、対策を講じることが事故予防になると周知するとともに、職員一人ひとりにヒヤリハット報告書を積極的に作成させ、事故防止に努める。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネージャーはリスクマネジメント研修に参加し、職員へ復命研修を実施した。 ・ ヒヤリハットについて、他のユニットでも起こり得る事例をユニット会議で共有することで事故防止に繋がった。
-----	--

実 施 策	入居者の安全を保障する防災・感染症対策の強化
取組の方向性①	感染症や災害についての園内研修や訓練を計画的に実施し、その結果に基づき BCP の実効性を評価し見直しを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員誰もが感染症や災害時に対応できるよう定期的に園内研修や訓練を実施し、BCP の実効性を高める。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地震・水害・火災発生時の訓練と BCP に基づいた研修を実施し、職員の誰もがすぐに対応できるよう周知した。
取組の方向性②	災害時に地域住民と協力できる体制を整える。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災会議で地域の防災体制を知り、地域との協力体制について協議する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で防災会議は開催できず、近隣自治会長とは個別に話をしたが、地域との関係性を深めるまでには至らなかった。

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 策	地域とのつながりの強化
取組の方向性①	ホームページや地域向けの広報誌の充実を図り、施設での生活の様子や活動を積極的に発信する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設での生活状況や職員の働く様子等を、ホームページで発信する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報係を中心に、施設での生活や入居者・利用者と職員の関わりを広報誌に掲載した。
取組の方向性②	益田市社会福祉法人連絡会や地域住民の活動に参加することにより、地域のニーズを把握し、地域交流の場としての施設の開放に繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域交流スペース「広広」が広く地域で活用してもらえる場になるよう、各種団体や近隣自治会等に宣伝する。 ・ 地域の活動に入居者・利用者が参加できるよう配慮する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域交流スペース「広広」の活用は、新型コロナウイルス感染症の流行によりできなかった。 ・ 地域の塗り絵サークルの方達の作品を施設の 1 階廊下へ展示したが、地域の活動への参加はできなかった。

取組の方向性③	地域住民に向けてボランティア募集等の情報発信を積極的に行うことにより、ボランティアの開拓にこれまで以上に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設の様子を地域へ伝える手段として施設の屋外掲示板を活用する。 ボランティア募集についてどのように情報発信すべきか検討し、募集する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 屋外の掲示板に事務局が作成したポスターや広報誌「ふれあい」を掲示した。 新型コロナウイルス感染症対策としてボランティアの活動を休止していたため、新たなボランティアの募集はできなかった。

実施施策	社会資源としての取組の推進
取組の方向性①	実習やインターンシップを積極的に受け入れ、職員の指導力やサービスの質の向上へ繋げる
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 誰もが実習生に指導ができるよう実習カリキュラムや指導内容を事前に周知し、受入れ体制を整える。 職員は実習生に関わることで自らを振り返り、指導するスキルを高める。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 実習指導者研修へ1名参加した。 新型コロナウイルス感染症の流行状況を見ながら高校生2名 技術学校2名の実習を受け入れたことで、職員にとっても振り返りの良い機会となった。
取組の方向性②	生涯学習の一環として行われる各種学校の福祉教育に関する情報を把握し、職員を講師として派遣する等地域に貢献する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各種学校や地域の福祉教育の講師として職員を派遣し、地域へ貢献する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 主任作業療法士が講師となり、高等学校の実技の講義を「広広」で行い、生徒は福祉用具を体験した

(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。

実施施策	利用率の維持・向上
取組の方向性①	入居前調査と入居検討委員会をスムーズに実施することにより、待機者を確保するとともに、退去から入居までの期間を短縮する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 退去から入居までの空床が1週間以内を目途に調整する。 常に入居待機者を2名確保し、急変時に対応できる体制を整える。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により、益田圏域内での事前調査ができず ZOOM で実施した。看取りで 15 名、医療へ 4 名、急変での死亡が 3 名あり、次期入居者を 2 名確保するため令和 4 年度は入居検討委員会を 6 回実施したが、圏域独自の制約や欠員があり、入居までの期間が短縮できなかった。
取組の方向性 ②	日常生活における観察眼を養い、ユニット職員が異変に早期に気づき看護師や専門職と連携した体制を作ること入院の減少を図り、施設で安楽、安全に終末期を迎えることができるよう看取り体制を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員、多職種、専門職が体調変化に気づける観察眼を養い、早期に対応することで、入居者の安定した生活の提供へ繋げる。 看取りケアチームの職員フォローにより、各ユニットが看取りケア体制を整え、看取りケアを希望した家族が満足できるよう携わる。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策として面会を中止していたが、状態変化時には家族に来園してもらい、居室での面会を実施した。また、特にこまめな情報発信に努めた。 看取りで退去された方は 14 名あったが、家族と一緒に最期まで時間を共に過ごしていただいた。新型コロナウイルス感染症が流行している状況であり制約も多かったが、家族からは「良かった」と振り返りの言葉をいただいた。
取組の方向性 ③	居宅介護支援事業所と事前予約や空床利用の調整等を細かにできる関係性を構築する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 居宅事業へパンフレットを配布し雪舟園の短期入所事業の良さをアピールする。また、短期入所事業用の携帯電話を活用し直接事務連絡する。 利用時に利用者一人ひとりのニーズを把握し満足度を高めることで、リピート利用へ繋げる。 利用者・家族を対象に満足度調査を実施し、サービスの改善に取り組む。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 利用状況が向上するよう、短期入所事業所のパンフレットを配布した。短期担当の生活相談員は専用の携帯を持ち、速やかに連絡が取れる体制をとった。 短期ユニットでは、サービスの質の向上に努め独自の目標を設定した結果、満足度調査では昨年度より改善が見られた。
実 施 策	コスト意識の定着
取組の方向性 ①	職員一人ひとりがコスト意識を高めることにより、設備や備品を大切に

	取り扱えるようにし、無駄を省く意識を持って働けるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 利用率と経費の収支状況を経営企画会議で職員へ周知し、職員一人ひとりの意識化を図る。 設備や備品の管理について全職員へ周知し、故障時は速やかに総務課へ連絡するよう徹底する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議で経営と光熱費の状況を毎月周知し、それをユニットリーダー会議から各ユニット・部署へ周知した。削減の取組により電気使用量は昨年度より減少した。 備品の取扱いについて、取扱説明書を各ユニット・部署で保管し、取扱注意事項は総務担当者・主任作業療法士が随時説明した。
取組の方向性②	ユニット職員の誰もが入居者に適した排泄支援を行い、総務課と連携しオムツのコスト管理を徹底する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 排泄チームメンバーが主導し入居者一人ひとりに適した排泄用品を使用できるよう各ユニットへ働き掛ける。 排泄チームが紙おむつメーカーのコーディネーターと定期的に連絡を取り、より良い排泄用品を選定して、コスト削減に取り組む。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 排泄ケアチームが中心となりケアコーディネーターと連携の上、各ユニットで研修を実施し、それぞれのユニットの個別の課題についてケアを見直した。 入居者・利用者一人ひとりが快適な生活を送ることができるよう、排泄用品について見直した。

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	定期的に建物内外の点検を実施し、早期に軽微な状態での修繕が可能になるよう点検の実施体制を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 経年劣化もあり、各部署で建物内外の点検チェック表を作成し定期的に点検する。 調理室内の機器について定められた方法で調理員が定期的に点検し、早期修理に努める。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 法人作成の点検チェック表を活用し、点検をした。 早期に修繕し、施設全体への影響を防ぐことができたケースもあったが、突発的な故障もあった。
取組の方向性②	大規模修繕を見据えて、優先順位の高い順に修繕計画を立て予算化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 大規模修繕に備え日頃から点検し、修繕計画を順次実施するために本部と協議する。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 大規模修繕を見据え、業者や事務局と連携し建物内外を点検の上、大規模修繕を行う箇所について検討した。 ユニットの電化製品で経年劣化による故障があったが、ユニット職員からの報告に応じて、支援に影響がないよう迅速に対応した。
-----	--

実 施 策	事業継続マネジメント（BCM）に基づく計画的な教育・訓練
取組の方向性①	BCPを職員に周知し継続的に訓練を行い、どの職員も災害発生時に適切に行動できる体制を構築する
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 災害別マニュアルに基づき備蓄品の一覧と備蓄品の保管場所を整理整頓し、必要時動きやすいよう備える。 断水・停電時の対応方法についてシミュレーションを繰り返し、誰もが対応できる体制を整える。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 防災研修・BCPに基づく研修を実施し、備蓄品の保管場所を職員が確認し、すぐに対応できる体制を整えた。 新型コロナウイルス感染症対応の備品がすぐに対応できるようセットし準備した。
取組の方向性②	地域へ出向き、地域防災に園として協力できることを検討し、要望等に応じて必要な物品を準備、管理する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 施設周辺の自治会長と情報を共有し、非常時に園として協力できることについて検討する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により地域の活動も少なく、施設と周辺地域との情報交換はできなかった。

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	組織内連携強化（フォロー体制）
取組の方向性①	施設全体の運営にかかる会議や部会、係活動等のあり方について、現状に即して、見直しを図りながら職員が一体感を感じる組織風土を作る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各部署・ユニット・チームそれぞれ目標を定めて取り組み、進捗状況をユニットリーダー会議で確認し、園全体の取組として職員が意識する。 各部署やユニットがイベントや外出等に取り組むときは、周囲の職員がサポートする。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 各部署、チーム、ユニットで目標を掲げお互いに意見や思いを伝え話し合うことでより良い職場風土づくりに取り組んだ。 イベントを企画すると周囲の職員も賛同し、協働して実施することで活気あふれるイベントとなった。

取組の方向性②	職場内 OJT 制度の導入により職員間の関係性を深めることで連携を強化する。
行動計画	・ 目標を持ち互いに学びあう姿勢でバイザー・バイジーの関係性を高めるために、毎月声を掛け合い進捗状況を確認する。
評価	・ 人材育成室の職場内 OJT 研修を受講した。また、計画通りに面談を実施し、面談時はグループリーダーがフォローした。

実施施策	法令遵守による意識統一
取組の方向性①	社会人として必要な職業倫理・法令遵守の研修を実施し職業人としての意識を高める。
行動計画	・ 事業計画の説明時と必要時に職業倫理・法令遵守を周知し、職員一人ひとりが守るべきことは守るという意識を高める。
評価	・ 法令遵守と倫理については事業計画の説明時に研修を実施し、個別対応が必要な職員には、再度伝えた。
取組の方向性②	職員同士で認め合いながら注意し合える関係性を構築する。
行動計画	・ 職員一人ひとりのコミュニケーション力を高めるためにコミュニケーション研修を実施する。 ・ 各ユニット・部署内で「お願いします」「お疲れ様でした」「ありがとうございました」と声を掛け合い話しやすい関係性を高めていく。
評価	・ 人材育成室や外部講師によるコミュニケーション研修に職員が参加し、言葉のかけあいの大切さを認識したことでコミュニケーションアップを目指す気持ちが高まった。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	97.0%	93.3%	入院も多く、職員に欠員もあり目標値を大きく下回った。
短期入所生活介護	92.0%	64.6%	新型コロナウイルス感染症への職員の罹患もあり、短期入所の受入を中止した期間があったため、目標値を大きく下回った。

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雪舟園	70人
短期入所生活介護		10人

6 入居者の状況

(1) 入退所の状況

月	前月末 入居者 数	左の内訳		新規入居者数				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	68	67	1	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2	施設内	14
5月	67	66	1	2	0	2	4	0	0	0	2	0	2	入院先	4
6月	69	68	1	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2	その他	2
7月	69	68	1	1	0	0	1	0	1	0	2	0	3	看取り介護の 件数	14
8月	67	66	1	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0		
9月	69	68	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2		
10月	67	66	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
11月	67	66	1	0	0	2	2	0	0	0	3	0	3		
12月	66	65	1	1	1	0	2	0	1	0	0	0	1		
1月	67	66	1	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3		
2月	65	64	1	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2		
3月	65	65	0	2	0	3	5	0	0	0	2	0	2		
計	806	795	11	9	3	10	22	0	2	0	20	0	22		

(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	0	1	2	3	2	6	4	1	19	89.9歳
女性	0	0	2	2	11	11	15	6	2	49	89.2歳
計	0	0	3	4	14	13	21	10	3	68	89.4歳

(3) 令和5年3月31日における入居期間の状況

	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	平均入居期間
男性	2	2	1	2	6	2	2	0	0	0	2	0	19	2年6か月
女性	8	5	6	5	2	6	5	0	2	0	8	2	49	3年4か月
計	10	7	7	7	8	8	7	0	2	0	10	2	68	3年1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	1,989	2,047	2,035	2,078	2,032	1,937	2,022	1,921	1,999	2,025	1,750	1,995	23,830
要介護1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
要介護2	0	0	0	0	31	9	31	30	31	31	28	31	222
要介護3	414	405	382	367	372	360	372	323	341	379	359	388	4,462
要介護4	932	960	998	1,035	993	973	1,010	921	924	879	788	870	11,283
要介護5	643	682	655	676	636	595	609	647	703	736	575	706	7,863
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
報酬の算定状況	日常生活継続支援加算Ⅱ				看護体制加算Ⅰ			看護体制加算Ⅱ			夜勤職員配置加算Ⅳ		
	個別機能訓練加算Ⅰ				個別機能訓練加算Ⅱ			外泊時費用			初期加算		
	療養食加算				看取り介護加算Ⅰ			科学的介護推進体制加算Ⅱ			安全対策体制加算		
	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			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	血糖測定・インスリン注射				ストーマ管理			経管栄養			褥瘡処置		
	カテーテル管理				喀痰吸引			創傷処置			服薬管理		
	認知症ケア				摘便			浣腸			一時的導尿		
平均利用者数	平均区分			平均利用率			年度末における入居待機登録者数			入居検討委員会開催回数(年間)			
65.3	4.1			93.3%			334人			4人			

(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	252	249	254	279	284	219	182	187	184	44	100	123	2,357
要介護1	59	81	61	30	38	22	31	22	28	3	15	18	408
要介護2	77	84	89	101	90	41	30	28	41	18	14	21	634
要介護3	61	31	55	63	98	94	79	90	81	20	67	71	810
要介護4	17	9	15	11	11	7	3	0	0	0	0	0	73
要介護5	24	34	27	32	32	23	28	26	21	0	0	0	247
その他	14	10	7	42	15	32	11	21	13	3	4	13	185
報酬の算定状況	機能訓練指導体制加算				夜勤職員配置加算Ⅳ			送迎加算			緊急短期入所受入加算		
	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			介護職員等ベースアップ等支援加算		
平均利用者数			平均区分			平均利用率							
6.5			2.6			64.6%							

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	1	1	24	4	1	1	2	0	1	38.0
準職員	0	1	0	0	8	0	0	0	2	0	0	11.0
非常勤職員	0	0	0	0	7.8	0.7	0	0	1.7	0.1	5	15.3
計	1	3	1	1	39.8	4.7	1	1	5.7	0.1	6	64.3
業務委託の 状況	委託なし											

※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
防災研修（夜間想定）	5月18日	10名
食中毒研修	4月13日～5月31日	全職員
防災訓練（垂直訓練）	6月29日	10名
リスクマネジメント研修	7月6～31日	全職員
食べることの基礎を学ぶ研修	7月20日	全職員
BCP研修・新型コロナウイルス感染症対策	9月21日	3名
排泄ミニ研修	10月1日～12月31日	14名
排泄・褥瘡研修	10月19日	全職員
メンタルヘルス研修	10月12日～12月31日	全職員
コミュニケーション研修	11月4日	10名
感染症・感染予防について	11月1日から11月30日	全職員
VR研修	11月24日	17名
看取りに関する研修	11月16日	18名
接遇研修	12月9日～1月9日	全職員
防災研修（地震・日中火災）	2月27日	8名
新型コロナウイルス感染症対策・PPE研修	3月1日	48名
園内活動会議	3月8日	全職員
リスクマネジメント研修	3月8日～	全職員
介護技術研修	毎月	44名

(2) 派遣研修

研修名称	実施日	参加者数
チーム力実践研修	5月12日	1名
転倒腰痛災害防止研修会	7月5日	1名
介護福祉士実習指導者講習会	9月1～19日	1名
島根県メンタルヘルスケア研修会	9月7日	1名
認定調査員現任研修会	10月17日～11月16日	1名
ハラスメント研修	11月1日	1名
福祉サービス苦情解決研修会	11月4日	1名
認知症介護実践者研修	11月8日～2月7日	1名
島根県老人福祉施設協議会研修大会	11月17日	4名
第2回LIFEを学研修会	12月12日	1名
社会福祉法人会計実務者研修	12月15日～1月31日	1名
介護職が学ぶ看取りケア	3月14日	1名

※本部研修及び交流体験研修を除く