

令和5年度
事業計画書

特別養護老人ホーム 天神



目 次

1 事業運営計画-----	P 1
2 実施施策の令和5年度行動計画-----	P 3
(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり-----	P 3
(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上-----	P 8
(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立-----	P 11
3 目標利用率-----	P15
4 固定資産物品購入計画-----	P15
5 修繕計画-----	P15
6 大規模修繕計画-----	P15

1 事業運営計画

事業の種類及び利用定員	
1	介護老人福祉施設 50名
2	サテライト型居住施設 20名
3	短期入所生活介護 10名
4	認知症対応型通所介護 12名
5	認知症対応型共同生活介護 9名
運営方針	
1	<p>介護老人福祉施設</p> <p>(1) 入居者のプライバシーの確保に配慮しながら、各ユニットにおいて入居者がそれぞれの役割を持って生活を営むことができるよう支援する。</p> <p>(2) 入居者一人ひとりの個性、心身の状況、入居に至るまでの生活様式や生活習慣等を具体的に把握した上で、施設サービス計画に基づき、入居者の日常生活を支援する。</p> <p>(3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、居宅サービス事業者、他の介護保険施設等との緊密な連携に努める。</p> <p>(4) 施設サービスの提供に当たっては、入居者及びその家族に対し、サービスの提供方法等について十分に説明するなど家族等との結びつきを重視する。</p> <p>(5) 常に質の高い施設サービスが提供できるよう、職員の資質向上の機会を計画的に確保する。</p>
2	<p>サテライト型居住施設</p> <p>(1) 入居者及び短期入所サービス利用者のプライバシーの確保に配慮しながら、明るく家庭的な雰囲気の中、入居者及び短期入所サービス利用者が生活を営むことができるよう支援する。</p> <p>(2) 入居者及び短期入所サービス利用者一人ひとりの意思及び人格を尊重し、地域密着型施設サービス計画又は短期入所生活介護計画若しくは介護予防短期入所生活介護計画に基づき、入居者及び短期入所サービス利用者の日常生活を支援する。</p> <p>(3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業者、居宅サービス事業者他の介護保険施設等との密接な連携に努める。</p> <p>(4) 施設サービス又は短期入所サービスの提供に当たっては、入居者又は短期入所サービス利用者及びその家族等に対し、サービスの提供方法等について十分説明するなど家族等との結びつきを重視する。</p> <p>(5) 常に質の高い施設サービス及び短期入所サービスが提供できるよう、職員の資質向上の機会を計画的に確保する。</p>
3	<p>短期入所生活介護</p> <p>(1) 利用者のプライバシーの確保に配慮しながら、各ユニットにおいて利用者がそれぞれの役割を持って生活を営むことができるよう支援する。</p> <p>(2) 利用者一人一人の個性、心身の状況、利用に至るまでの生活様式や生活習慣等を具体的に把握した上で、利用者の日常生活を支援する。</p> <p>(3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業者、居宅サービス事業者、他の介護保険施設等との密接な連携に努める。</p>

(4) サービスの提供に当たっては、利用者及びその家族等に対し、サービスの提供方法等について十分に説明するなど家族等との結びつきを重視する。

(5) 常に質の高い施設サービスが提供できるよう、職員の資質の向上の機会を計画的に確保する。

4 認知症対応型通所介護

(1) 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サービスを提供する。

(2) 利用者の心身の特徴を踏まえて、その能力に応じ、自立した日常生活が送れるように必要な援助を行う。

(3) 地域の保健・医療・福祉サービスと連携を図る。

(4) 常に誠意をもって質の高いサービスが提供できるように専門性を高める研修の実施と職員の自己研鑽を推進する。

5 認知症対応型共同生活介護

(1) 入居者及び短期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サービスを提供する。

(2) 入居者及び短期利用者の認知症状の進行を緩和し、安心して日常生活を送ることができるように、利用者の状況を踏まえて支援を行う。

(3) 入居者及び短期利用者の地域社会への関わりを支援していくため、家族や地域の関係者等を含めた運営を推進する。

(4) 常に誠意をもって質の高いサービスが提供できるように専門性を高める研修の実施と職員の自己研鑽を推進する。

職種別職員配置

1 介護老人福祉施設・短期入所生活介護

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	4	2.2	8.2
生活相談員	2			2
介護支援専門員	1			1
介護職員	17	13	4.2	34.2
看護職員	4			4
機能訓練指導員	1			1
夜間介護員				
介護助手				
警備従事者			1	1
用務員			1.5	1.5
合計	31	18	8.9	57.9

2 サテライト型居住施設

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者	(1)			(1)
生活支援課長	1			1
事務職員			0.8	0.8
介護職員	5	5	1.4	11.4
夜間介護員			1.2	1.2
看護職員	1		1	2
用務員等			0.5	0.5
合計	7 (1)	5	4.9	16.9

3 認知症対応型通所介護

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者	(1)			(1)
生活相談員	1			1
介護職員		2	1.4	3.4
機能訓練指導員（看護師）			0.8	0.8
合計	1 (1)	2	2.2	5.2

4 認知症対応型共同生活介護

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者	(1)			(1)
計画作成担当者	1			1
介護職員		3	1.6	4.6
夜間介護職員			1	1
合計	1 (1)	3	2.6	6.6

県市町村等からの受託、補助事業等

- 1 要介護認定調査業務（出雲市）
- 2 出雲市高齢者世話付住宅（シルバーハウジング）生活援助員派遣事業

地域における公益的な取組

- 1 社会福祉法人等による利用者負担額軽減制度の利用による生活困窮者の支援
- 2 天神サロン会における地域住民の希望を取り入れた研修の実施

2 実施施策の令和5年度行動計画

(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	広報活動の強化
取組の方向性①	ホームページ等を活用し、「働きやすさ、やりがい、楽しさ」等を職員の生の声や映像で伝える。また、プロモーションビデオを作成し、多くの人にOJTの充実、職員定着率の高さ等、天神・おやま事業所の魅力を知ってもらう。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 法人PRチームと連携し、職場の雰囲気や職員が働いている様子、ICT機器や福祉用具の活用状況など求職者に向けた情報を月1回程度ホームページ等に掲載する。(変更)
取組の方向性②	現場職員による小、中、高校、福祉系学校等への学校訪問や広報誌の定期的な発送を通じて、施設のPRを行う。また、オープンスクールのように天神・おやま事業所を知ってもらう機会を設ける。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 介護現場の実態を正しく伝え、その魅力、専門性をPRするために、広報誌及びリーフレットを市内の各学校、ハローワーク、シルバー人材センター等へ定期的に発送する。(継続) 施設見学者にユニット内の様子を伝えられるよう、実地見学に加え、タブレット端末を使用したオンライン見学を実施する。(継続)
取組の方向性③	募集状況及び採用方法について職員に伝え、施設全体で求人活動を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職員の募集状況及び採用方法について、福祉見聞録掲示板への掲載、諸会議での周知など、職員から知人等への声かけを促す。(継続) ハローワーク等に求人を出した場合には、内容が最新の状態になっていることを定期的に確認する。(新規)

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	職場内 OJT 制度の定着と活用
取組の方向性①	職場内 OJT 制度の目的や意義、効果を全職員に周知し理解を深め、資質の向上を図るとともに個々の悩みを相談できる関係性を強化する。また、介護員以外の他職種においても OJT 面談を実施し、施設全体での定着化を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 「私たちのミッションは事業計画の実践である」ことを職員が意識できるよう、施設内 OJT や人事考課の面接時に確認する。(新規) 職員が施設の理念やビジョンに基づき個々のビジョンを持てるよう、職場内 OJT や人事考課の面接時に「目標を達成した時に見えるイメージ(イラスト)＝ビジョン」をしっかりと語り合い、共有する。(継続)
取組の方向性②	職場内 OJT 制度を活用して職員個々の取組を各ユニット、部署で共有及び協力し合い、互いのスキルアップにつなげる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 個々の取組を施設全体で推進できるよう、職場内 OJT 面談時に受講したい研修や多職種のサポート体制について話し合い、共有する。(継続)
取組の方向性③	正規職員 1 名のデイサービス、グループホームにおいては、管理職が積極

	的に介入することで課題等の解決に繋げるとともに、面談実施により職員個々の悩みを相談しやすい関係性をつくる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ デイサービス及びグループホーム職員と天神との情報共有を深めるため、ユニットリーダー会議の前に連絡会を設ける。(変更) ・ 管理職の定期訪問や面談の実施、総務課を含めた多職種の間わりをとおして疑問点や問題点、不安に感じたことなどを早期に解決する。(継続)

実 施 策	チームケア力の向上
取組の方向性①	施設の理念、目標について職員一人ひとりが理解し同じ方向に向かって取り組むために、管理職、係長級職員が OJT 面談や研修等により、わかりやすく具体的に説明する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の理念、目標に基づいた取組を進めるため、ユニットケア部会においてテーマ（令和 5 年度は排泄ケア）を定め、目標の達成に向け実践を深める。(変更)
取組の方向性②	報告・連絡・相談を迅速かつ確実に行うとともに、福祉見聞録を活用して情報共有の方法を見直す。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー会議の議題や文書で確認できる事案については、デスクネットを活用し、あらかじめ周知する。(新規) ・ ケース記録における重要項目と赤字の有効活用に関するルールを定め実践しているが、ユニット間で運用に差が生じているため、定期的に状況確認を行い、必要に応じて再周知等により定着させる。(継続)
取組の方向性③	正規職員に求められる役割を整理し、チームリーダー、グループリーダーを補佐できる体制づくりとチームリーダーの育成を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部会や委員会について主担当と副担当を定め、メンバーそれぞれが決められた役割を理解し、行動計画を実践する。また、必要に応じて管理職やグループリーダーがサポートする。(新規)

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 策	職員間の相互理解の促進
取組の方向性①	各部署、ユニット職員が「やりたいこと」「困っていること」等を共有し、互いの理解が深まるように同じ場所で語り合う機会を定期的に設ける。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各部署において、職場風土マネジメント調査の結果に対する気づきについて対話する場を設け、気づきの理由やアクションプランを考える機会を設ける。(継続)
取組の方向性②	ユニット活動等へ多職種、他ユニット職員も参加し一緒に楽しみや喜びを共有できるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉見聞録の施設内掲示板等を活用し、ユニット活動等への参加につ

	いて、施設全体への呼びかけを行う。(継続)
取組の方向性③	勤務表作成時にユニット間で勤務調整する等協力体制を強化し、互いに助け合う気持ちを醸成する。
行動計画	・ 令和4年度までの取組により協力体制や気遣いへの意識醸成が進み、施設全体へ浸透させることができたため、終了とする。(終了)
取組の方向性④	多職種参加のケース検討会を定着させることにより、多職種間の相互理解を促進させる。
行動計画	・ 入居者の状態変化等の際はその都度職種間で連絡をとりあい、対応が必要な場合は、日常的にミニカンファレンスを行う。(継続)

実施施策	コミュニケーションの活性化
取組の方向性①	挨拶はすべてのコミュニケーションの入口であり、職員誰もが気持ちよく挨拶できる職場づくりを行う。
行動計画	・ 明るく元気で働きやすい職場づくりをするための手段のひとつが挨拶だという認識が定着するように、管理職又は係長級職員が会議やミーティングにて定期的に伝える。(継続)
取組の方向性②	一人勤務の時間が多いため、タイムリーに相談及び情報共有できる仕組みや、支援する上で予測される対応方法について、24Hシートを活用したアドバイスを受けられる体制をつくる。
行動計画	・ 担当者会議及びケース検討時では、24Hシートで現状の支援や今後の支援の変更点を確認しながら話し合いを進める。(継続)
取組の方向性③	意見箱設置等で職員の意見を把握し、管理職が中心となって個々の意見に対して誠実に対応する。
行動計画	・ 面談や意見箱の活用、職場風土マネジメントアンケートを全職員に実施することで、職場環境に係る現状と課題及び改善方法について意見を把握し、管理職を中心に解決策を検討する。(新規)
取組の方向性④	職員親睦会を活用して職員の交流会等を企画し、天神・おやま事業所職員の一体感の醸成を図る。また、Web等を活用し他施設職員との情報共有の場を設ける。
行動計画	・ 週1回施設内にカフェコーナーを設置し利用を促進することで、職員間の交流とホッとする時間を持つようにする。(変更) ・ 業務上の悩みや課題があれば、各職種別部会等を活用して他施設職員と情報共有を図り、新たな気づきを得る機会をつくる。(変更)

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	職員の心身の健康管理
取組の方向性①	管理職が日頃から積極的に職員との会話の機会を持つ。また、定期的な面

	談により職員の抱えるストレスを把握し、その対処方法を共に検討し、解消する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 管理職が現場を回って声をかけることで職員との接点を持ち、話しやすい環境をつくる。また、職員がストレスを抱え込んだまま業務にあたることがないように定期的な面談を行う。(継続)
取組の方向性②	セルフケア研修実施等職員一人ひとりが「心の健康づくり」について理解し、「自分の健康は自分で守る」ことの必要性を理解できるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 基本的なセルフケア研修を行い、セルフケアに関する情報を発信し、自分の心身に異変が起きたときに早期に察知し、対策を行うことができるようにする。(継続) 現在実施しているラジオ体操への職員参加を促す。(継続)
取組の方向性③	福利厚生を充実し、職員のリフレッシュやコミュニケーションを促して、ストレス解消とともに一体感を高める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 職員の心身のリフレッシュのため、誕生日等に年休を取得するよう働きかける。(新規)
取組の方向性④	「抱え上げない介護」の定着化のため、定期的に研修を実施するとともに個々のケースにおける課題解決を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 介護員を対象にリフト、スライディングボード、スライディングシートなど少人数での福祉用具の操作研修を行う。(継続) 入居者個々のケースにおける介助方法の課題については、グループリーダーや作業療法士と共有し、その都度介助方法を検討する。(継続)

実 施 施 策	業務の効率化
取組の方向性①	記録、モニタリング、各種会議録、活動計画・報告書等について、必要な内容について整理するとともに、記録方法の効率化を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 記録全般の現状を精査し、記入ルールや効率的な記録方法について検討を行う。(新規)
取組の方向性②	時間外勤務の発生原因等を分析、検証し、問題点を1つずつ改善していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各部署やユニットで、お互い様の気持ちで次の勤務者に引き継げるよう、業務の洗い出しを行うと共に、定時退勤があたり前という意識づけや業務整理を行う。(変更) 勤務時間内で実施できるよう、ミーティングや24Hシート、勤務表作成等のデスクワークをあらかじめ勤務表に組み込む。(継続)
取組の方向性③	会議が報告会になっており、同じ内容の会議を繰り返しているため、会議の目的を明確にし、内容を整理する。また、事前に資料を配布し会議、カンファレンス等の時間短縮を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 会議に必要な資料を前日までに配布し、会議の目的と議題をあらかじめ周知して、参加メンバーで共有した上で会議を開催する。(継続)

(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	根拠のある介護の実践
取組の方向性①	眠り SCAN の有効活用や尿測等によるデータ分析をケアに活かす。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN のデータ分析の仕方や運用方法を検討する。(継続) ・ データ分析結果をもとに睡眠の質の改善に向けた具体的なケア方法を検討し、ケアプランと 24H シートに反映する。(継続)
取組の方向性②	介護の基本技術の目的や根拠を理解し、入居者の身体に負担の少ない安心、安全なケアを行うことができるように、施設内研修体系を整備する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護技術チェック表により自己チェックを実施し、安全なケアを行うために現時点で補うべき介護技術を明らかにし、必要な研修を行う。(新規)
取組の方向性③	入居者個々のアセスメントを様々な角度から行い、ケアプランや 24H シートに反映させ統一したケアの提供を推進する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ LIFE の利活用について、引き続き老施協等関係団体から情報収集しながら検討する。(継続)

実施施策	個別ケアの推進
取組の方向性①	ユニットケアの目的、意義を職員間で共有し、「普通の暮らしの継続～あなたらしさを支えます」という天神の実践理念を浸透する取組を継続する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理念及び個別ケア研修を実施し、ユニットケアの目的や意義を全職員で共有する。(新規) ・ 介護職員自己評価を実施し、その結果について各ユニットで自ユニットの課題など気づいたことを話し合い、ユニットでの取り組みに反映させる。(継続) ・ 調理員がユニット内で食事の様子を見る機会や盛り付けを行うことで入居者、利用者への食事面の関わりを積極的に行う。(新規)
取組の方向性②	入居者の意向等介護の根拠となる情報を取り入れた 24H シートを多職種協働で作成、共有し、個別ケアを充実させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア部会で作成した 24H シートの好事例モデルを参考に、職員が担当入居者の 24H シートを作成する。(新規) ・ 入居者の生活スタイルや体調の変化に合わせた食事提供を行うため、嚥下機能に応じた代替食（レトルト食品）をローリングストックの方法で常備する。(継続)
取組の方向性③	看取りケア、認知症ケアに必要とされる知識の習得を推進する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症対応力を向上させるため、無資格者の認知症介護基礎研修への参加を推進する。また、認知症ケアに関する研修に参加した職員が、ユニットミーティングや施設内研修で復命を行う。(継続)

取組の方向性④	入居者が人生の終末に向かうまでの過程の中で、人生の最期のときをその人らしく精一杯生きられるよう、ACP（人生会議）をもとに施設全体でサポートする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 入居時、入居者及び家族に ACP（人生会議）の大切さを伝え、天神独自の安心ノートを紹介し、各項目に記載してもらうよう働きかける。（新規） 看取り介護指針で定めた意向確認に基づき、担当者会議で家族の意向を確認し、人生会議に繋げる。（継続）
取組の方向性⑤	病院、薬局、家族等と入退院時や短期入所利用者の情報を共有し、質の高いサービスを提供できるようにまめネットの活用を検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 国で進められている介護 DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進における、情報標準化や情報連携に速やかに対応できるよう情報収集を行う。（新規） 令和 5 年度から運用開始となった「ケアプランデータ連携システム」の導入について、圏域の状況を踏まえて検討、判断する。（新規）

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	防災計画及び事業継続計画の実効性の確保
取組の方向性①	消防計画、防災マニュアル、事業継続計画（地震・火災・新型インフルエンザ感染症・新型コロナウイルス感染症）について、実地訓練に基づいた検証を継続し、その実効性を担保する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続計画、消防計画の実行性を担保するため、各被害想定に基づいた机上訓練を実施し、適宜見直しを行う。（継続）
取組の方向性②	防災計画等について全職員に周知するとともに、地域連絡会議を開催し近隣自治会等へ周知し、協力依頼をする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 防災計画等を全職員に周知するため、防災訓練を実施する。（変更） 地域連携会議において天神、サテライトおやま、デイサービスセンター小山及びハートフルおやまの防災訓練等の説明を行い、地域住民、出雲市及び出雲消防署と意見交換を行いながら、有事の際の協力体制の確認を行う。（継続）

実施施策	事故防止対策の強化と権利擁護
取組の方向性①	各部署、ユニット職員がリスクにつながる気づきをヒヤリ・ハット報告し、予防策を多職種で検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 事故やヒヤリ・ハットの原因分析を行う際は、「防げる事故」か「防げない事故」なのか事故の質により評価するとともに、入居者、職員及び環境の 3 つの側面から原因等を整理し、今後の対応策の立案に繋げる。（変更）

	・ 眠り SCAN の機能を活用した事故防止対策について検討する。(継続)
取組の方向性②	令和元年、2年にかけて見直した介護マニュアルの周知を図る。また、OJTの活用及びミニ研修等介護技術を向上させる取組を継続実施し、リスク軽減につなげる。
行動計画	・ 介護技術チェック表を使用した自己チェックを行い、職員が安全なケアを行うために必要な介護技術を明確にし、研修を行う。(新規・再掲)
取組の方向性③	閉鎖的な環境では不適切ケアに気づかず継続して危険なケアを行うことがあるため、外部との関わりを強化し開かれた施設を目指す。
行動計画	・ 虐待防止や権利擁護研修を年2回実施する。(継続)
取組の方向性④	福祉施設職員としての倫理観の浸透、権利擁護に関する意識強化の取組を継続する。
行動計画	・ 権利擁護推進員養成研修へ職員を派遣するとともに、不適切ケアを行わないようにするための取組を継続する。(継続)

実施施策	居住環境の改善
取組の方向性①	職員の環境美化作業に加え、業者によるクリーニング、ワックス掛け、エアコン清掃、害虫駆除等により生活環境全般の清潔保持を行う。
行動計画	・ 年1回業者によるエアコンフィルター清掃、害虫駆除等を実施する。(継続) ・ 「5S活動」の取組として、多職種協働で、入居者の住まいや職場環境を清潔に保つための取組を検討、実行する。(新規)
取組の方向性②	介護機器等のメンテナンスを適切に行い、快適な暮らしを提供する。
行動計画	・ 故障を早期に発見するため、電動ベッド、車いす、走行リフト、シャワーチェア等について、年1回定期点検を行う。(継続) ・ 人為的ミスによる破損故障を起こさないよう、作業療法士等が介護機器の使用方法に関する研修を行う。(継続)

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	地域とのつながりと社会資源としての役割の強化
取組の方向性①	感染症対策を取りながら、秋祭りや防災訓練等を継続実施するとともに、地域の人が施設を利用できる機会を増やす。
行動計画	・ 地域住民との交流を図るために、地域連携会議で、秋祭りや防災訓練への参加を呼び掛ける。(継続) ・ 施設での生活の中に地域を感じられるように、天神・サテライトおやまの庭を地域の子どもの遊び場として開放する。(継続)
取組の方向性②	ホームページ、広報誌等を活用し、在宅介護において役立つ情報を紹介する。
行動計画	・ 各職種で在宅介護において役立つ情報の内容を検討し、ホームページ、

	広報誌等で発信する。(継続)
取組の方向性③	天神サロン等において地域住民の希望を取り入れた研修を実施する。
行動計画	・ 天神サロン等において、地域住民の希望を取り入れた研修等を実施する。(継続)
取組の方向性④	出雲市高齢者住宅等安心生活確保事業を継続して受託し、独居高齢者や高齢者のみの世帯の安否確認、緊急事態対応等を行う。
行動計画	・ 出雲市川北天神団地及び天神団地8号棟の26戸について、引き続き毎月の安否確認及び緊急時対応を行うとともに、川北天神団地の夜間対応の方法について出雲市と引き続き協議していく。(継続)

(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	利用率の向上
取組の方向性①	施設入所、短期入所ともに満足度の高まるサービス提供を行う。
行動計画	・ 入居者本人・家族の意向を把握するため、年1回満足度調査を実施し、施設運営に反映させる。(継続) ・ 家族に対して引き続き細やかな情報提供と意向確認を行う。(新規)
取組の方向性②	入居者及び職員の健康管理を徹底することで感染症を予防し、入居者の感染症による入院を減少させる。
行動計画	・ 入居者の健康状態を把握し、健康的な日常生活が送れるよう多職種間での情報共有を継続する。また、職員一人ひとりの感染症に対する正しい知識を得るため資料の読み合わせやミニ研修等を行う。(継続) ・ 誤嚥性肺炎、敗血症等による入院の減少や、低栄養や脱水の予防、全身状態の維持・改善につなげるため、歯科医等専門職と連携して口腔ケアを行う。(継続)
取組の方向性③	常に待機者情報を更新するとともに、事前調査を速やかにかつ適切に実施し、退所後の速やかな入居に繋げる。
行動計画	・ 突発的な退所に備え、定期的に待機者の調査を行い、待機者情報を更新する。(継続) ・ 退所後1週間以内に入居につなげることができるよう、退所前に入居候補者2名以上に対して事前調査を行うとともに、希望がある場合には施設見学、重要事項の説明を行う。(継続)
取組の方向性④	短期入所、デイサービス利用者確保に向け、各居宅介護支援事業所への定期的な働きかけを行う。
行動計画	・ 急な利用キャンセルに対応するため、毎週居宅介護支援事業所へ予約状況を知らせる等、密接な連携を図る。(継続) ・ 施設入居者の入院等で生じた短期入所の空床利用について、キャンセル待ちの者の利用等、居宅介護事業所への働きかけを行う。(継続)

取組の方向性⑤	認知症デイサービスについて、今後のニーズや収支状況等を踏まえ、令和4年度に事業の存廃を判断する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度に今後のニーズや収支状況等を踏まえ、法人本部と協議を行った結果、当面50%以上の利用率を維持して事業を継続することとした。(終了)

実施施策	経費の抑制
取組の方向性①	時間外勤務削減のために、時間外勤務実績についての情報共有、原因分析を行い、無理・無駄の少ない業務改善を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議において、介護業務に必要な時間外勤務と介護業務以外(記録、モニタリング、24Hシート作成等)の時間外業務の実態を把握・分析し、業務の具体的な見直しを行う。(継続) 毎月「ノー残業デイズ」を設け、安易に時間外勤務をしないことへの意識づけを行う。(新規)
取組の方向性②	多様な勤務形態を有効に利用した勤務表作成とユニット間の勤務調整を図ることにより、時間外を削減する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 時間外の削減につなげるため、24Hシートに基づく入居者の暮らしや職員の勤務状況に合わせて、多様な勤務区分を用いた勤務表をユニットで作成できるようグループリーダーがアドバイスを行う。(継続)
取組の方向性③	コスト管理委員会の目的を明確にし、より具体的な目標値を設定した上で、サービスの質を維持して無駄を見直す。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> コスト管理委員会を経営企画会議内で実施し、主要経費の定期報告を年2回(10月、2月)行う。(継続) 前年比より増加している経費については、総務課で原因分析を行うとともに、原因が不明確なものについては、ユニットリーダー会議等で検討し、経費の抑制に繋げる。(変更)

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	施設の維持管理
取組の方向性①	法定耐用年数を過ぎたエアコン等の空調設備や給湯設備等の維持管理を行うとともに、効率的な更新計画を立てる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各設備機器については、大規模修繕計画に基づく建物等の点検結果をふまえて、効率的な更新計画を立てる。(継続)
取組の方向性②	天神、サテライトおやま、デイサービスセンター小山及びハートフルおやまの施設設備の点検を行い、必要な更新及び修繕をリストアップし、計画的な施設保全を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 家庭電化製品や介護用品等について、使用頻度及び修繕頻度をふまえた更新計画を作成する。(継続)

取組の方向性③	ハートフルおやま及びデイサービスセンター小山においては、建物設備の修繕計画を立てる。
行動計画	・ 築17年が経過し、内装や衛生機器について徐々に老朽化が目立ってきているため、クリーニングで対応できるものと修繕が必要なものの選別を行った上で、優先順位をつけた修繕計画を作成する。(継続)
取組の方向性④	厨房機器の更新計画を立て、食事提供に支障をきたさないようにする。
行動計画	・ 使用頻度が高く、耐用年数だけでは判断が難しい厨房機器については、修繕頻度を基準に更新計画を立てる。(継続)

実施施策	BCMに基づく計画的な事前準備
取組の方向性①	事業継続に必要な設備、備品、食品等をリストアップし、年次計画を立てて整備する。また、BCPの研修を行う。
行動計画	・ 防災上必要な設備、備品、非常食等の内容について、検討及び見直しを行った上でリストアップし、予算化できるものは整備する。(継続) ・ 感染症等により厨房職員が出勤できない場合などを想定し、非常食の保管場所や提供方法を施設全体で定期的に共有する。(変更)
取組の方向性②	災害発生時に停電した場合を想定し、自家用発電機対応の範囲の検証及び停電に特化した訓練を実施する。
行動計画	・ ポータブル自家発電機の稼働訓練やカセットコンロを利用した非常食の炊き出し訓練等を行う。(継続)

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	内部統制の強化と天神・おやま事業所間の連携継続
取組の方向性①	報酬請求事務、給与支給事務及びケアプラン作成等におけるチェック体制を強化する。
行動計画	・ 報酬請求事務について、過誤が発生しないよう、職種間で請求情報の確認を行う。(継続) ・ 給与支給事務について、総務課内の相互チェックに加え、生活支援課長及びグループリーダーと連携し、勤怠情報のチェックを行う。(継続)
取組の方向性②	天神、おやま事業所連絡会の充実による情報共有と相互に学びあえる環境づくりを継続実施する。
行動計画	・ 経営企画会議において天神、サテライトおやま等全体での情報共有を図るとともに、施設内研修等を合同で開催する。(継続)

実施施策	法令遵守の徹底
取組の方向性①	法令遵守や社会的ルールについて、経営企画会議やミーティング等で意見交換を行い、意識付けや情報の共有を図る。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査項目に基づいた定期的な内部点検を実施し、内部点検結果を施設全体で共有することにより、法令遵守の徹底を職員に浸透させる。(継続) 令和6年度の制度改正に向けた動向を注視し、改正へ円滑に対応できるよう職員へ必要な情報の提供を行う。(新規)
取組の方向性②	個人情報管理に関する職員の意識を高める取組を行うとともに、SNS等のルールの特明確化により個人情報の流出を防ぐ。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議において個人情報管理に関する現状を把握し、SNS等への情報発信の際のルールづくりを行う。(変更)
取組の方向性③	入居者、家族等に対して積極的な情報開示と情報提供を行い、説明責任を果たす。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 家族がケア方針の決定に参加しやすくなるよう、面会や電話連絡を通して、日常的に入居者、家族にケアの内容やリスクに関する情報提供を行う。(継続)

3 目標利用率

事業名	令和3年度実績	令和4年度見込	令和5年度目標
介護老人福祉施設	98.0%	97.4%	98.0%
短期入所生活介護	79.9%	86.2%	90.0%
サテライト型居住施設	99.5%	99.4%	98.0%
認知症対応型通所介護	47.2%	47.6%	50.0%
認知症対応型共同生活介護	99.0%	93.4%	98.0%

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）
電動ベッド	2	
眠りSCAN	6	
電解水製造装置（厨房）	1	
パソコン（デスクトップ及びノート型）	11	

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）
該当なし	

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	