

特別養護老人ホーム 眺峰園

1 施設を取り巻く現状と課題

大田市の人口は、毎年減少が見られる一方、高齢化率は毎年確実に伸びている。また、第三次産業中最も従事者が多い産業が医療・福祉分野であるが、道路整備等に伴う通勤の利便性向上に伴い、就業者の他地域への流出も一定程度ある。そのため、市内各事業所は慢性的な人材不足の状況であり、地域の労働人口の減少に伴い今後益々、人材確保が困難になると思われる。

こうした状況の中、介護員の現状として、正規職員の中には経験が不足する職員もいるため、地元在住で経験豊富な準職員並びに非常勤職員によりケアの質の維持が出来ている部分がある。但し、職員の平均年齢も次第に高くなるため、今後退職する職員も出てくると思われる。その際に職員確保を行っても補充出来ない状況が懸念される。福祉人材の確保は、眺峰園だけの課題ではなく、地域での共通課題であることから大田市を含め、市内の各事業所とも連携して取り組んで行かなければならない。

眺峰園の役割として、ユニットケアの推進への取組がある。ユニットリーダー研修実地研修施設として、入居者にとって心地良い生活空間の創造や入居者の立場に立った質の高いケアの提供を目指していくとともに、そこで働く職員の職場環境も働きやすい環境でなければならない。ユニット間の交流や互いに専門性を高めていけるように横の繋がりも必要であると同時に、職員が抱える精神的・肉体的負担感の軽減も図らなければならない。そのためには ICT 機器の積極的活用も一つの方策と考える。

入居申込者数は、令和 5 年度の上半期で 92 名となっている。利用率維持向上のため、退去から入居に至る期間の短縮を今後も継続していき、短期入所では居宅介護支援事業所と連携を取りながら利用率の維持向上を目指し、大田眺峰園居宅介護支援事業所では、地域ニーズに応えるべく積極的にマンパワーを発揮し、その人が必要としている介護サービスへ繋げていく取組を継続し、信頼される居宅介護支援事業所として機能していかなければならない。

眺峰園の建物設備は令和 5 年度で 12 年目となり、頻回に機器の更新や修繕が必要となっており、計画的に更新していくとともに定期の点検等を行うことでリスク回避をし、将来に控える大規模修繕への準備も進めていかなければならない。また、自然災害への対応や感染症対策も含め危機管理体制を整え、リスクマネジメントを強化していく必要がある。何より高齢者が自分らしくゆったりと暮らしていけるように職員全員が様々な視点を活かし、相談し合いながら日々ケアの質が向上するように取り組んで行くことが眺峰園に求められる使命である。

2 施設の実施策と取組の方向性

(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	介護人材確保に向けた効果的な広報発信
現状と課題	介護員（準職員・非常勤職員）に欠員が生じた際、ハローワークや新聞折り込みチラシ等において募集をかけるが、採用に繋がり難い状況である。介護員の欠員が継続した場合、ケアの質の低下、介護員の心身的負担等招くことから速やかに欠員を補充できるよう効果的な広報活動を行う必要がある。
取組の方向性	① 介護員に欠員が生じた際、求人手段として、ハローワークや福祉人材センター、新聞折り込みチラシでの求人を行う他、企業博等のイベントに積極的に参加し、常日頃から積極的に PR を行う。 (変更) ② 圏域内において人材の速やかな確保に繋げることができるよう、他施設と情報共有し人材確保に向けた取組を行う。

実施施策	次世代の介護人材の確保
現状と課題	圏域の事業所等から研修講師依頼があった際には、ユニットリーダーや介護支援専門員等を講師として派遣している。介護を職業として志す人が少ない状況であることから、派遣した職員が、介護の仕事やその魅力、やりがいを伝え、介護を志す人材を増やすことができるよう講師派遣に継続して取り組む必要がある。
取組の方向性	① 圏域の事業所から研修講師依頼があった際には、ユニットリーダー等職員を講師として派遣し、講義の中で、介護の魅力等を伝え、介護を職業として志す人材を増やすことができるよう取組を継続する。 ② 圏域の事業所から研修講師依頼があった際に、研修講師を務めることができる職員の育成を行う。

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	次世代の福祉人材の育成
現状と課題	職員の質の向上を目的として、園内研修の実施、外部研修への派遣を行っているが、介護職員欠員の影響から、園内研修へ参加する職員を絞らざるを得ない現状や派遣研修へ多くの職員を参加させることが難しい現状がある。職員のケアの質やスキル向上を図るためには、OFF-JT への参加が重要であることから、OFF-JT 参加の機会を

	持つ必要がある。
取組の方向性	<p>① 園内研修へ多くの職員の参加が難しい状況であることから、効果的な園内研修の実施方法を検討・実践し、職員のスキル向上を図る。</p> <p>② 外部研修に意欲を持ち参加できるよう職員ニーズに沿った外部研修へ派遣し職員のスキル向上に継続して取り組む。また、施設課題を改善できるよう施設ニーズに沿った外部研修へ派遣し施設のレベル向上を図る。</p>

実施施策	職場内の横の関係強化
現状と課題	ユニットケアにおける勤務体制において、面談時間の確保が難しいという声もあるが、職場内 OJT の取組への満足度は高い。チーム力の更なる向上のためには、バイザーバイジーのペアだけでなく、チームのメンバー全員が互いの目標を共有することで、フォローシップを強化し、職場内 OJT の充実を図っていく必要がある。
取組の方向性	<p>① 職員同士の信頼関係を構築し、チーム力の向上が図れるよう職場内 OJT 制度を充実させる。</p> <p>② 職場内 OJT 面談において、効果的な面談を実施し、職員を育成することができるよう、面談技術の向上を図る。</p>

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	多職種との連携と専門性の向上
現状と課題	多職種協働を行っていく上で、部署間や職員間における連携が欠かせない。現状、職員は多職種協働を意識し業務に取り組んでいるが、多職種協働を今以上に強化し、よりよいケアの実践を行えるよう取り組む必要がある。
取組の方向性	<p>① 多職種間において円滑なコミュニケーションが図れる職場環境作りの取組を強化する。</p> <p>② 多職種協働を行っていく上で、各専門職の知識や技術力の向上が必要であることから、各専門職の知識・技術力の更なる向上に取り組む。</p>

実施施策	職員の定着や職員間の交流に向けた取組
現状と課題	準職員、非常勤職員については、管理職による年 2 回の面接を実施し、直接現状を確認することができている。また、職員間の交流が図れるよう休憩時の休憩室の活用を促したり、ユニット外の職員

	間で意見交換する場を設けたりすることで、ある程度交流を図ることができている。介護人材確保が難しい現状であることから、職員がモチベーションを高く持ち、働き続けられる体制づくりが必要である。
取組の方向性	① 準職員、非常勤職員の定着に繋がるよう、定期的に管理職が面接を実施する。 ② 職員が職業意識を高く持ち、仕事に取り組むことができるよう、職員のモチベーション向上に向けた取組を継続する。(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	ICT 機器の積極的活用と職員の負担軽減
現状と課題	ICT 機器の導入と活用方法の検討を目的として、ICT 活用検討委員会を設置している。ICT 活用検討委員会では、令和 4 年度以降、眠り SCAN 活用マニュアル作成のため、起床時間の把握等、入居者ごとに目的を定め、眠りスキヤンの運用を行ってきた。入居者の生活の質を向上させるため、眠り SCAN の蓄積データを分析し効果的に活用していくこと、また、入居者の状態をモニター上でリアルタイムに確認することで、夜勤時の移動回数や介助量を減らし、職員の精神的・肉体的負担感の軽減に繋げていく必要がある。 また、介護現場のニーズとマッチングするよう、ニーズ把握を行い、目的を明確にした上で ICT 機器を選定し、導入について検討する必要がある。
取組の方向性	① ICT 活用検討委員会において、業務負担を軽減できる ICT 機器を検討し、計画的に導入するとともに、導入した ICT 機器の積極的活用を行う。

実施施策	移乗用具の活用による腰痛予防と身体への負担軽減
現状と課題	職員の身体へかかる負担の軽減と腰痛予防を目的として、移乗用具の導入を図り、居室における移乗介助場面においては活用が徐々に進んできている。しかし、脱衣場やトイレにおける移乗介助は、介助スペースの問題や移乗用具不足により、抱え上げる介護にならざるを得ない状況であることから、職員が使いやすく、活用可能な移乗用具を整備していく必要がある。
取組の方向性	① 入浴や排泄における移乗介助時の腰痛予防及び入居者・職員双方の身体的負担軽減を目的として、入居者の障がいや身体機能に合わせた移乗リフトや起立補助リフトを計画的に導入する。(変更)

	② 機能訓練指導員を中心に、移乗用具の技術伝達を行い、移乗用具の積極的活用と抱え上げない介護を促進する。
--	--

実施施策	職場におけるストレス軽減に向けた取組
現状と課題	入居者の高齢化による介護量の増大や人員不足による一人ひとりにかかる業務負担の増加等、職員の心身にかかるストレスが大きい現状にある。職員が心身ともに健康で業務を行えるよう、業務負担軽減のための取組や、心身にかかるストレスを軽減できる取組を行う必要がある。
取組の方向性	① 職員のストレスを把握し、職員のストレスを軽減できるようストレスマネジメントの取組を継続する。 ② 業務負担や心身にかかるストレスを軽減できるよう、時間外勤務となっている原因を分析し、具体的な取組みに繋げる。(変更)

(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	ユニットケアの質の向上
現状と課題	ユニットリーダー研修実地研修施設としてケアの質はある程度維持できているが、新規職員の雇用やユニット職員の配置換えに伴い統一したケアの実践が損なわれる場合も想定されるため、定期的にケアの質を確認し、質の維持・向上を図る必要がある。
取組の方向性	① ユニットリーダー研修実地研修施設チェックシート・実地研修施設選定調査票（自己評価）を用い現状分析を行い、改善が必要な項目の改善を行いユニットケアの質の更なる向上を図る。 ② ユニットケアの質の向上を図れるよう、先進的な取組を行っている施設等への視察を行う。

実施施策	その人らしい生活へのサポートの充実
現状と課題	個別ケアの充実を図ることを目的として、24H シートの内容の充実に取り組んでいる。24H シートの内容は、徐々に充実してきているが、個別ケアの充実を図るためには、24H シートについての課題を整理し、部会等で取組を継続していく必要がある。
取組の方向性	① 個別ケアの充実を図れるよう 24H シート各項目の記載内容の更なる充実に取り組む。 ② 24H シートと記録の連動を図ることにより入居者の暮らしを見える化し、その人らしい生活へのサポートの充実に取り組む。

実施施策	高齢者の理解と看取りケアの充実
現状と課題	<p>入居者が看取り期を迎えた際、多くのご家族が眺峰園での看取りを希望され、看取りケアを行っている。看取りケア終了時は、該当ユニットにおいて振り返りを行い、内容を他ユニットにおいても共有し、看取りケアの質の向上を図っている。</p> <p>また、ご家族の看取りへの理解を深めるため、家族向けの看取り研修を行っているが、職員一人ひとりが、入居者の意思を尊重したケアが行えるよう、更に看取り介護について学んでいく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 看取り期を迎えた入居者それぞれの状況に適した看取りケアの実践が行えるようアドバンス・ケア・プランニングや看取りについて学び、看取りケアを充実させる。(変更)</p> <p>② 看取り期を迎えた入居者が、最期に至るまで、その人らしい生活を継続できるよう多職種と家族が連携した看取りケアの一層の充実を図る。</p>

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	自己評価の実施と課題解決に向けた取組
現状と課題	<p>ユニット職員として求められる職員像を示した眺峰園ユニット職員到達目標を活用し、自己評価を実施し達成度の低い項目の改善に取り組み、改善が見られている。今後も継続して自己評価に取り組み、ユニット職員として求められる各項目の達成度を向上していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 眺峰園ユニット職員到達目標を用い、職員一人ひとりのレベルアップを図り、ユニット職員として求められる適切なサービスの提供を実践できるよう取組を強化する。</p>

実施施策	災害や感染症等発生に伴う施設内での助け合い
現状と課題	<p>災害や感染症等発生時に迅速な対応が取れるようマニュアル整備や訓練等実施しているが、すべての職員がマニュアルを把握し、適切な行動がとれる体制づくりが十分にできていない。また、災害や感染症が園内で発生した際のユニット間の協力体制等シミュレーション訓練を継続し、危機管理体制を強化していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 災害や感染症が発生した際にマニュアルに沿って迅速かつ適切な行動がとれるようマニュアルの周知を図る。また、現状に沿ったマニュアルとなるよう定期的な見直しを行う。</p>

	② 災害や感染症により、ユニット間協力が必要となった際の協力体制の確立やシミュレーションの実施により危機管理体制を強化する。
--	--

実施施策	その人に応じた美味しい食事提供
現状と課題	真空包装機の増台や冷凍庫容量の拡張により、包装や下処理に係る作業時間が短縮化されたが、令和5年度は調理員の欠員があり、外部調理品の使用を開始した。入居者の重度化により、食事形態の多様化が求められているが、介護員によるユニットキッチンでの加工調整では、求められる食事形態の提供や療養食の対応が難しいことから、厨房で適切な食事形態に調理し、ユニットに提供する必要がある。
取組の方向性	① 入居者の多様な食事形態に対応できるよう、食事提供方法を見直し、職員の勤務体系、作業工程の組み替えを行う。(変更) ② 入居者の嚥下状態に適した食事形態を検討し、提供に繋げることができるよう介護職員の嚥下調整食コード分類に対する理解促進を図る。

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	圏域内での連携とニーズ把握による事業展開
現状と課題	大田市には当園を含め6つの特別養護老人ホームがあるが、横の繋がりが希薄であり、十分な連携が取れているとは言い難い。しかし、地域ニーズの把握については、大田市社会福祉協議会やまちづくりセンター等との連携が深まり、徐々にではあるが、地域ニーズの把握が行えるようになってきている。今後、地域への貢献を行うにあたり、各事業所等と連携を図り、地域ニーズの把握を行っていく必要がある。
取組の方向性	① 大田市介護サービス事業者協議会が開催する会議、研修会へ参加し、大田圏域の特別養護老人ホームや他事業所と情報交換等行い連携を図る。 ② 大田市社会福祉協議会等と連携を図り、地域ニーズを把握し、ニーズに基づいた地域貢献活動を行う。

実施施策	地域との関わり強化と地域の人材の利活用
現状と課題	川合まちづくりセンターを中心とした防災・防犯にかかる会議や研修へ積極的に参加し、情報収集に努めている。清風園とは合同で

	地域防災会議を開催し施設と地域の連携に努めている。今後も、地域との繋がりを保つためにもまちづくりセンター等の主催する会議等への参加を継続していく必要がある。また、地域のボランティアとの繋がりが無いことから、定期的に訪問してもらえ地域ボランティアを見つけ、外部との交流の機会を持つ必要がある。
取組の方向性	① 川合まちづくりセンターと川合地区における災害発生時に園としてできること、園に求められることのすり合わせを行い、災害時の協力体制を確立する。 ② 地域ボランティアを発掘し、地域との交流機会を作り、地域に開かれた施設づくりに改めて取り組む。

(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
現状と課題	入居及び短期入所生活介護において、目標としている利用率を概ね達成することができている。今後も、目標利用率を達成できるよう取り組む必要がある。
取組の方向性	① 安定した収支を維持できるよう、入退所に係る空床期間の短縮への取組と、短期入所生活介護でのスケジュール管理及び居宅介護支援事業所との連携によるキャンセル時の対応を図り、利用率の維持・向上を図る。

実施施策	居宅介護支援事業所の安定的経営
現状と課題	主任介護支援専門員 1 名を配置し事業に取り組んでいる。当圏域は、居宅介護支援事業所が 16 事業所と少ないことから地域からのニーズは高く、新規受け持ち依頼も多くある。しかし、中山間地域であり、利用者宅までの移動距離が長いことから、受け持ち件数を 39 件（予防 4 件含）としている現状があるが、居宅介護支援事業所体制強化のため、令和 5 年度に事務局と協議を行い、令和 6 年度から介護支援専門員（準職員）を増員する予定としている。今後の安定的経営のためにも、現在の受け持ち件数を向上させていく必要がある。
取組の方向性	① 介護支援専門員の受け持ち件数を維持・向上し、居宅介護支援事業所の経営の安定化を図る。

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	交流空間の拡充と既存建物の整備
現状と課題	ご家族・入居者同士の交流スペースであるパブリックスペースは、2階多目的ホールのみであり、1階のご家族・入居者にとっては2階への移動が伴い活用しづらい現状がある。ユニットケア施設においては、パブリックスペースもケア空間としては重要な役割をもっていることから1階でのパブリックスペースの整備が望まれる。
取組の方向性	① 1階のパブリックスペースなど、交流空間の整備を検討する。(変更)

実施施策	機器類の計画的更新と大規模修繕への取組
現状と課題	建物建築後の経過年数が令和5年度で12年目になり、建物を維持していくための修繕、経年劣化による不具合への対応が必要な個所や機器が増えてきていることから、設備機器の定期的な点検や計画的更新を行っていく必要がある。
取組の方向性	① 故障やトラブルが発生しないよう設備機器の定期的な点検を実施する。また、更新が必要な設備機器については計画的に更新を行う。

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	リスクマネジメントと法令遵守の強化
現状と課題	事業継続計画を作成しているが、職員へ十分に浸透しているとは言い難い現状である。災害等発生時の事業リスク把握や早期対応が実施できるようリスクマネジメントの強化に取り組む必要がある。 また、法令等遵守し健全な施設経営に取り組んでいるが、職員一人ひとりが、法令や社会・社内規範等十分に理解していると言い難いことから、法令遵守の周知が必要である。
取組の方向性	① 事業継続計画運用に関する職員の参加意識を高め、災害発生時の事業リスク把握や早期対応が実施できる体制づくりを行う。 ② 法令や社会・社内規範に対する職員一人ひとりの意識を高め、法令遵守の徹底に向けた取組を強化する。

実施施策	理念の浸透と実践
現状と課題	職員一人ひとりにユニットケア実践理念が浸透するよう、ユニット会議時の唱和や管理職による理念研修を実施し、理念の浸透のための取組を行ってきた。しかし、理念と実践の結びつきが十分でないことから、今後も理念と実践を結び付ける取組を継続していく必

	要がある。
取組の方向性	① ユニットケア実践理念の浸透に取り組むと共に、ユニットケア実践理念と実践の結びつけを行う。(変更)

3 目標利用率

事業名	定員	実績		見込	目標値	
		R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7 年度
介護老人福祉施設	70 名	97.4%	97.9%	98.0%	98.0%	98.0%
短期入所生活介護	10 名	92.7%	91.3%	92.0%	93.0%	94.0%
居宅介護支援	-	月 42 件	月 33 件	月 37 件	月 54 件	月 66 件
介護予防支援業務	-	月 3 件	月 5 件	月 4 件	月 5 件	月 6 件