

特別養護老人ホーム 天神

1 施設を取り巻く現状と課題

第8期介護保険計画（2021年度～2023年度）の評価を踏まえ策定された、第9期介護保険計画（2024年度～2026年度）では、出雲圏域に特定施設入所者生活介護の指定を受けないサービス付き高齢者住宅等の数が急増している一方、利用者が減少する事業も見られ、出雲市介護保険運営協議会において、特に短期入所生活介護への影響が大きいと分析されている。また、この影響は、特養の入居待機者へも及んでおり、より介護が必要な状態となる後期高齢者人口が増加しているにも関わらず、待機者数が減少傾向となるなど、これまでと異なった傾向となっており、今後の動向を注視する必要がある。

また、慢性的な介護人材不足がより顕著となっており、出雲市においては、行政が主体となり平成30年度から介護人材の確保・定着に向けた事業を行っているが効果は限定的であり、市内の他法人では、必要な人員が確保できず事業の廃止や再編を余儀なくされている状況が見られている。

令和6年度は、医療保険制度、介護保険法、障害福祉総合支援法のトリプル改定となり、介護老人福祉施設は、今後も中重度の高齢者が増加することが見込まれる中、入居者のニーズに応え、安定的にサービスを提供するため、看取り介護や医療的ケアへの積極的な取組等を含め、これまで以上に配置医師や医療機関との連携や医療ニーズへの対応を求めることとされた。

こうした情勢を踏まえながら、「働きやすい職場づくり」「サービスの質の向上」「経営」の視点から以下の取組を継続する。

「働きやすい職場づくり」については、厚生労働省の提唱する“介護分野における生産性向上の取組の進め方”を参考に、職員自らが主体的に職場環境や業務の改善に取り組めるシステムづくり、福祉用具やICT機器の有効活用による業務の省力化・効率化、負担軽減等を積極的に進めることが重要である。また、人材確保についても正規、準職員のOJT制度や働きやすさ等施設の魅力をSNSも活用しながら広い世代へアピールしていく。

「サービスの質の向上」については、個別ケアの基礎となる24HシートにICT等による根拠のある介護を織り交ぜ、実践理念である「普通の暮らしの継続～あなたらしさを支えます」の下、取組を継続する。また、看取り介護については、入居日から本人又は家族の終末期への意向に関わる者全てが共有できるようACP（人生会議）の取組を継続する。さらに、大規模な自然災害や新型コロナウイルス感染症等の有事への確に対応するため、作成が義務付けとなった事業継続計画を常に検証し、種々の訓練を重

ねて実効性を担保すると共に、日頃から地域や関係機関と連携できる関係作りに取り組む必要がある。

「経営」については、本体施設とサテライトの2拠点運営であることや複数事業を展開することで、人員配置を含め経営的に非効率面はあるが、人員基準の緩和等の制度を可能な限り活用し運営する。特養・グループホームの目標利用率は概ね維持することができており、今後も、体調管理並びに骨折等の重大事故に繋がるリスク管理を徹底することで入院日数の削減に取り組むとともに、早期の事前調査等により退所後の空床期間の短縮、各種加算の算定要件を維持する。加えて、「働きやすい職場づくり」の観点から、業務の見直しや効率化、時間外勤務の縮減に取り組み、天神全体の勤務体制の再構築を進める必要がある。また、設備面では、天神が移転新築後9年、サテライトおやまは新築後8年、グループホーム・デイサービスは築19年となり備品も含め老朽化が目立っており、計画的に修繕、更新を行う必要がある。

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	施設からの情報発信の充実
現状と課題	準職員、非常勤職員の欠員に対して、ハローワーク、福祉のお仕事相談会等求人活動を行っているが、介護職を目指す人が減少傾向にあり、人材確保が困難な状況である。また、必要な時間帯や土日、祝日に勤務できる非常勤職員が充足しておらず、職員個々への負担が大きくなっている。天神・サテライトの働きやすさやキャリアアップへの支援体制をアピールし人材を確保する必要がある。
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」に加え OJT 制度や ICT・福祉用具の導入状況、資格取得や職員の育成体制等について地域の就職相談会も活用し魅力を積極的に発信する。(変更) ② 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。

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 制度の実施効果の維持
現状と課題	対人援助職は接遇、認知症や高齢者の病気に対する知識、介護技術等求められる専門性が多岐に渡り、施設全体で職員の育成及び専門性の向上に取り組む必要がある。天神・サテライトでは、介護員の正規職員及び準職員を対象に OJT 面談を実施しており、職員個々の成長をチームでサポートする体制が強化されつつある。 OJT 体制の精度を向上し、職員同士が互いに支えあいながらスキルアップを図り実践できるよう継続した取組が必要である。
取組の方向性	① 職場内 OJT 制度の実践効果を高め、介護職員の資質向上を図るとともに、個々の悩みを相談できる関係性を維持する。また、介護員以外の職種に対しても OJT 面談を適用し、施設全体での成長を促す。(変更) 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、部署で教師、協力して互いのスキルアップに繋げる。

実施施策	チームケア力の向上
現状と課題	人員体制や交代制勤務によりチーム間での情報共有が十分でなく、チームとしての機能が思うように発揮できていない。また、ユ

	<p>ニットリーダー等のチームリーダー、グループリーダーに業務が集中し孤立しがちな傾向がある。正規職員一人ひとりが求められる役割を發揮し、チームケア力の向上に繋げる必要がある。</p>
取組の方向性	<p>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。</p> <p>② 報告・連絡・相談を迅速かつ確実に行うとともに、福祉見聞録の活用方法統一を含めた情報共有のあり方を構築する。(変更)</p> <p>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強化に継続して取り組む。(変更)</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	職員間の相互理解の促進
現状と課題	<p>職員は互いに労いの言葉をかけ合う等、気遣いを行っているが、その一方でマイナスな面に目が行き批判的な言葉が聞かれ、「自分だけが」「自分のユニット、部署しか」という考えも見受けられる。そのため、ユニット・部署を越えた連帯感や互いに認め合う関係を築くことで、仕事に対するモチベーションが向上し、楽しく生き活きと働くことができる取組が必要である。</p>
取組の方向性	<p>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。</p> <p>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。</p>

実施施策	コミュニケーションの活性化
現状と課題	<p>ユニット単位での勤務が大半のため、精神面や身体面で不安や負担を感じている職員が増えており、退職に繋がりやすい。また、2拠点での事業展開のため、天神とサテライト双方の業務上の悩みや課題を共有しにくく、ハードとソフト両面からコミュニケーションの活性化を促進することが必要である。</p>
取組の方向性	<p>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を交わせる職場づくりを行う。(変更)</p> <p>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</p>

	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。 ③ 職員親睦会やほっとちょっとコーナーを活用して職員間交流を促し、天神・サテライト職員の一体感の醸成を図る。(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
現状と課題	業務の多様化や職員の欠員により体制が完全に整わない状況では、職員の負担感が大きく、慢性的な腰痛や精神的疲弊などの悩みを抱えている職員が増えている。職員が活き活きと働き、能力を十分に発揮し、入居者等の生活を支えていくためにも、日頃から職員一人ひとりの心身の健康の保持増進に努めなければならない。
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。 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。 ③ 「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。 ④ 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し、職員が課題を個々に抱え込まないようサポートする。(新規)

実施施策	眠り SCAN の運用方法確立による心身負担の軽減促進 (新規)
現状と課題	眠り SCAN について、天神、サテライトおやまでは年次計画で導入を進め、令和5年度末で27台となり、主に看取り期の状態観察や夜勤時間帯の迅速なケア提供に有効なツールとなっている。 しかし、個々の睡眠・覚醒状態をモニタリングし、適切なケア提供へ繋げることを目的とした本機の機能よりも、対象者の行動をある程度目安として表す付属機能に着目し、事故防止センサーとして認識する職員が少なからずある。これにより、夜勤時間帯においては特にセンサー感知時の度に訪室を繰り返すなど、夜勤職員の心身の負担が増大していることから、軽減策を可及的速やかに講じる必要がある。
取組の方向性	① 眠り SCAN の機能に関する正しい知識の習得と施設内での適切な活用方法の徹底を図る。(新規)

	② 令和5年度から開始した眠り SCAN を含めた ICT 機器活用及び業務改善に係る職員主体の検討を継続し、心身の負担軽減を促進する。(新規)
--	--

実施施策	業務の省力化及び効率化による時間外勤務の縮減
現状と課題	長時間労働は職員の負担感につながり心身に悪影響を及ぼす要因となり得るため、業務の見直しを行い時間外勤務の縮減に施設全体で取り組まなければならない。
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、令和5年度に組織したワーキングチームを中心に職員自身が主体となって業務の省力化及び効率化を検討、実践する。(変更) ② 管理職において時間外勤務の発生原因等を分析、検証し、結果を職員と共有し、解決策に取り組むことで時間外勤務をしない意識醸成を図る。(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	根拠のある介護の実践
現状と課題	ICT 機器である眠り SCAN を導入していてもデータ分析が不十分で、現場のケアに十分に活かしかれていないケースがある。また、尿測結果に基づく排泄支援が不十分である等、情報やデータを活用せず、今までの流れや経験に基づく介護から脱却しきれしていない。根拠に基づいた介護サービスを提供できる体制を整えて介護職員の質を底上げし、介護する側、される側にとっても安心感のある介護の推進と充実が必要である。
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、LIFE のフィードバックデータをケアに活かすシステムを構築する。(変更) 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、施設内研修を積極的に開催する。(変更) 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 シートに反映させると共になぜその手順や方法を行うのかを明確にした上で統一したケアを実践する。(変更) ④ 入居者個々について眠り SCAN の機能を活用したアセスメントを行い、適切な介護提供方法を再構築する。(新規)

実施施策	個別ケアの推進と関係機関との連携強化
現状と課題	ユニットケアにおける基本的なケアは定着しつつあるが、喫食時間や職員同士が気を遣い勤務時間に合わせた集団的介護が見受けられる。そのため少人数の職員で一斉介護をすることになり、職員にとっても負担だが、入居者にとってもタイムリーに望む介護を十分に受けることができない可能性がある。また、令和6年度の制度改正に伴い特養の機能が一層重点化され、看取りケアや認知症ケアに加え医療機関との連携の強化が求められている。
取組の方向性	<p>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に則した個別ケアを充実させる。(変更)</p> <p>② 看取りケア、認知症ケアに必要な知識の習得を推進する。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 医師をはじめとする医療関係者、地域の薬局と相互連携を密にし、質の高いサービスを提供する。(変更)</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	防災計画及び事業継続計画の実効性の確保
現状と課題	昨今の地震、水害等の頻発に対し、消防計画に基づいた防災訓練を実施した結果、災害時の行動計画について更なる見直しや検証の必要性がある。また、新型インフルエンザ及び新型コロナウイルス感染症の発生により施設機能を円滑に維持するため、作成した事業継続計画について、今後新興感染症が出現した際にも活用できるように、医療機関とも連携しながら実効性や有効性に関する検証及び適宜の見直しを進めることが必要である。
取組の方向性	<p>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、その実効性を担保した上で必要に応じて見直しを行う。(変更)</p> <p>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、協力を依頼する。</p>
実施施策	事故防止対策の強化と権利擁護

<p>現状と課題</p>	<p>毎年、骨折等の重大事故や皮下出血、誤薬・誤配等の事故が数件発生している。また、リフト等の介護機器の使い方や介護技術、危険予測レベルに個人差があり、同様のヒヤリ・ハット事象が発生している。</p> <p>各事業所、ユニットにおいて権利擁護に関する意識強化を図っているが、日頃のケアの中で、無意識に不適切な態度や言葉遣いとなる可能性がある。個々の職員が不適切ケアと虐待は隣り合わせであることを理解し、虐待行為に繋がらないよう意識して介護に当たることが求められる。</p>
<p>取組の方向性</p>	<p>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。</p> <p>② 介護マニュアルに基づくケアの徹底に向け、ミニ研修等を通じて介護技術を向上させる取組を継続し、リスク軽減を図る。(変更)</p> <p>③ 閉鎖的な環境では不適切ケアに気づき難くなるため、外部との関わりを強化し開かれた施設を目指す。(変更)</p> <p>④ 対人援助職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。(変更)</p>

<p>実施施策</p>	<p>食事提供体制の見直し (変更)</p>
<p>現状と課題</p>	<p>現在、天神及びサテライト両拠点で調理を行っていることから、事業団の他施設と比較し、より多くの調理員配置が必要となっている。しかしながら、昨今の社会情勢では調理員についても欠員補充がままならず、個々の職員に係る業務が過重となってきている。</p> <p>災害時を含めて、安心安全で施設内調理の強みを活かした食事と、中長期的な人員不足に対応した働きやすく効率的な調理業務の維持を目的として、体制の見直しを早期に行う必要がある。</p>
<p>取組の方向性</p>	<p>① 安全かつ安心な食事提供のための調理行程と、食品管理体制の確保に向けた課題整理を進め、恒常的な時間外勤務が発生しないよう対策を検討する。(変更)</p> <p>② 管理栄養士及び調理員が新たな調理に関する知識や技術を得るための研修等に参加する機会をもつ。(変更)</p> <p>③ 調理員が食事提供時間帯にユニットへ出かけ、食事の様子の把握や盛り付けを担えるようになる。(変更)</p>

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
現状と課題	コロナ禍前までは、天神の地域交流スペースを自治会集会や各種団体の研修等で活用してもらった機会があったが、感染症の拡大防止対策に伴い天神、サテライトともに、地域との関わりは減少した。今後長期的な視点では、積極的に地域の人々との交流を深め、地域のさまざまな人々が施設に出入りする等、日頃から顔の見える関係づくりや地域の福祉拠点としての役割を果たすことが重要となる。
取組の方向性	<p>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。</p> <p>② ホームページ、広報誌等を活用し、地域へ施設の活動状況を紹介する。(変更)</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 日々の情報交換や運営推進会議を通じて、行政関係部署、あんしん支援センターとの連携を強化し、施設で把握した地域課題等を共有、解決できるよう取り組む。(変更)</p>

(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
現状と課題	<p>入居利用率については、多少の変動はあるものの、健康管理の徹底や感染症予防の徹底及び入所検討委員会の定期開催により、入院期間及び退所後の空床期間の短縮を図り、ほぼ目標値を達成できている。</p> <p>短期入所生活介護事業並びにデイサービスセンター小山では、圏域の競争が激化しており利用率が低迷している。</p>
取組の方向性	<p>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。</p> <p>② 入居者及び職員の健康管理を徹底し、施設内への感染症流入を予防する。(変更)</p> <p>③ 常に待機者情報を更新するとともに、事前調査を適宜実施し、退所があった際の速やかな入居に繋げる。(変更)</p> <p>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。</p>

実施施策	経費の縮減
現状と課題	近年の円安や不安定な世界情勢の影響で、食品価格やエネルギー価格をはじめとする物価上昇が顕著となり、収支状況が悪化している。こうした状況に対応する上で各事業の利用率を高位に保ち、支出を抑制していく必要がある。そのためには、コスト対策を多角的に捉え、経費抑制や効果的な支出について全職員が一丸となり取り組むことが重要である。
取組の方向性	① 無理・無駄の少ない業務遂行に向けて職員主体で働きやすい職場づくりのための検討を進める。(変更) ② 具体的な目標を設定した上で、コスト管理を徹底し、サービスの質を維持しながら無駄を見直す。(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
現状と課題	施設については築8～9年が経過、デイサービス・グループホームについては築19年が経過し、空調設備、給湯設備等に腐食が進み、施設運営に支障を生じないよう中長期的に更新をしていく必要がある。また、入居者が生活する上で安全快適な居住環境の提供のため、備品の修繕が頻発している。
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。 ② 天神及びサテライトの施設設備の点検を行い、更新及び修繕の必要な設備等をリストアップし、計画的な施設保全を行う。 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。 ④ 厨房機器の更新計画については、食事提供体制の見直しに合わせ食事提供に支障をきたさない範囲で再検討する。(変更)

実施施策	BCPに基づく計画的な事前準備
現状と課題	地震、水害、新型コロナウイルス感染症等において、適切にBCMを実行できるように設備、備品等を計画的に整備するとともに、職員各自が有事の際に円滑な行動ができるよう周知、訓練を行う必要がある。
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の更新及び研修を行う。(変

	更) ② 災害発生時に想定されるリスクを精査し、必要な訓練を適宜実施する。(変更)
--	--

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
現状と課題	総務事務について、規程やマニュアル等で一定の内部牽制は担保できているが、一部の事務処理において非効率なやり方やチェック機能が働いていない面も見受けられる。また、期日前に慌てて行うことで正確性に欠け、失念等のケアレスミスが発生している。
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に実効性と確実性を担保できるよう徹底する。(変更) ② 当面行う必要のある事務処理の内容や優先順位を明確にし、ゆとりを持って業務が行えるよう職員間の情報共有を徹底する。(変更)

実施施策	法令遵守の徹底
現状と課題	日々の多忙な業務に流されて、無意識のうちに法令等の根拠が不明確なまま行動することがないように、常に関係法令や社会的ルールを意識した業務遂行が必要である。
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。 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等のルールの明確化により個人情報の流出を防ぐ。 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。

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	50名	98.0%	97.6%	98.0%	98.0%	98.0%
サテライト型居住施設	20名	99.5%	99.3%	98.0%	98.0%	98.0%
短期入所生活介護	10名	79.8%	86.2%	90.0%	90.0%	90.0%
認知症対応型通所介護	12名	47.2%	45.4%	50.0%	-	-
認知症対応型共同生活介護	9名	97.6%	94.7%	98.0%	98.0%	98.0%