

令和7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。

実施施策	広報活動の活性化による人材確保
取組の方向性①	ホームページを情報発信の中心として位置づけ、内容を充実させる。また、本部の法人 PR チームとも連携し人材確保に効果的な広報活動を進める。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"><li>人材確保戦略チームをつくり、介護の魅力、いきいきと働く姿や経験談などを盛り込んだ情報発信を行う。また、効果的な求人広報戦略を検討し人材確保につなげる。(変更)</li></ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"><li>令和7年度に求職者向けリーフレットを一新するために、より興味を引く内容や魅せ方について検討した。</li><li>ホームページについては、毎月5~6件(年間75件)の情報発信を行った。求職者や実習生が閲覧し、施設の活動に興味をもち見学や採用試験につながったケースもあり人材確保の一翼を担っている。</li></ul>
取組の方向性②	ハローワーク等へ積極的に働きかけ、単独または合同での就職説明会の開催や、介護人材養成講座及び説明会、実習の受入を積極的に行う。また、新たな養成機関との関係を構築し人材確保に繋げる。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"><li>ハローワーク等の様々な機関へアプローチし、就職説明会の企画、参加をする。また、介護助手等の雇用形態について検討した上で、効果的な手法で求人をする。(変更)</li><li>介護労働安定センターやグローバル、ホームケア島根等の介護人材養成機関に対し、施設見学や実習受入について引き続き積極的に働きかけ、人材確保につなげる。(変更)</li></ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"><li>ハローワークや介護労働安定センター等の就職説明会に定期的に参加をすすめ、関係機関との連携を強化すると共に、会場ではPR動画を上映するなど他事業所との差別化を図った。また、求職者から雇用の条件や形態について意見を聴取し今後の参考にした。</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (株) グローバルの初任者研修実習 10 名、障害者職業支援センターの職場実習 1 名を受け入れ、2 名の採用につながった。また、障害者職業支援センター企画の企業説明会を当園で開催し 10 名の参加があった。</li> </ul>
--	--

実 施 策	施設の魅力発信
取組の方向性 ①	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、福祉の魅力を知らせてもらえるよう連携していく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雲南市内の中学 3 年生を対象とした職業体験「夢」発見ウィークや雲南市キャリア教育政策課と連携した「夢」発見ボランティアの受け入れを行う。(継続)</li> <li>・ 海潮小学校 4 年生との定期交流活動を再開する。また、大東中学校福祉委員会との交流活動を継続して実施し、福祉に触れてもらう機会をもつ。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 夢発見ウィークは 1 名を受け入れたが、夢発見ボランティアは応募に対し参加希望がなかった。</li> <li>・ 島根県社会福祉協議会主催の「夏休み介護の職場(仕事)体験」で、大東中学校生徒 1 名、大東高等学校生徒 1 名を受け入れた。</li> <li>・ 海潮小学校 3・4 年生の児童と交流会を開催し、小学生による縄跳びや、合唱等の発表をしてもらった。</li> <li>・ 大東中学校福祉委員とのコラボ企画として、七夕仕様の箸袋等を職員と一緒に制作し、七夕食の際に使用した。併せて、簸の上園の紹介を行い福祉への関心を高めてもらった。</li> </ul>
取組の方向性 ②	圏域の高等学校の「探究学習」に継続して参画し、介護の魅力発信につなげる。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大東高等学校の探究学習「ゲストトーク」に継続して参画する。また、担当教員と連携して福祉教育に関連する企画を提案し、積極的に関わっていく。(継続)</li> <li>・ 雲南市介護人材確保事業の一環である、高等学校での「介護の授業」に参画する。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大東高等学校の 1 年生を対象とした「ゲストトーク」に 2 年目の介護員 1 名が参加、2 年生を対象とした探究活動には 1 名の介護員が地域パートナーとして参画し、4 名の生徒の活動を伴走し、探究アワード(成果発表会)への招待を受け出席した。また、「雲南地域探究」スペシャルチャレンジを選択した 3 年生 1 名の活動を受け入れ、</li> </ul>

	<p>進路選択の一助となった。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雲南市の介護人材確保の取組の一つとして、大東高等学校で1年生対象に開催された「介護の授業」へ、介護職員1名、看護師1名が参加し、介護のやりがいや魅力について紹介した。</li> </ul>
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"> <li>・ 順次再開を予定している園内行事の際に、圏域の学生にボランティアを募ったり、学童クラブ（ちゃれんじクラブ）との交流を図る。（変更）</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 園内行事については直接交流の機会を拡大しなかったため、海潮小学校との交流会や体験学習の受け入れに留まり、ボランティア募集や学童クラブとの交流の機会はなかった。</li> </ul>

#### 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	再編した委員会・部会体制を確立させ、各委員会等が連動して活動を展開できるよう進める。（変更）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 係長会議を中心に、チーフ会・専門ケアチームと連動した年間行動計画を一覧化し、主体的に事業計画をすすめる。（変更）</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループリーダーを中心に年間行動計画を立て、事業計画の重要性や係長級職員の役割を再認識することができた。</li> </ul>
取組の方向性②	グループリーダーによるチーフのOJTを強化し、双方のリーダーシップ力やコミュニケーション力、企画力を高めていく。（変更）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループリーダーは、チーフが里内の業務改善や利用者支援を主体的に実践できるようOJTを強化する。また、チーフと協働して職員間の信頼性を高められるよう里運営を行う。（変更）</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループリーダーがチーフのOJTを通じて、里目標や業務改善に取り組んだことで、グループリーダーの主体的な動きにつながったことに加えて、里の実践シートをチームで取り組むことで、職員間の信頼性が高まり、チーム力も向上した。</li> </ul>
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やチーム力向上のためのスキルを高める。（変更）
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中堅職員は専門ケアチームを主体的に進めたり、園内研修の講師を務めることで、自らの専門性を磨くとともに職員のスキルアップにつなげる。また、里職員と協働しケアレベルの底上げができるよう</li> </ul>

	すすめる。(変更)
評 価	・主任介護員も園内研修の講師を行うことで、自ら準備し知識の再確認や自身の学習の機会となりスキルアップと里のケアレベルの向上につながった。

実 施 策	職場内 OJT による人材育成と定着
取組の方向性 ①	グループリーダーを中心に、互いが成長しあえるよう里での 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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループリーダーは前期面談前に各バイザーとショートミーティングを行い、事業計画に沿って OJT 目標を具現化できるように方向づけし、バイザーと共有する。(変更)</li> <li>・ 準職員・非常勤職員の育成マニュアルを作成する。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループリーダーは管理職と正規職員それぞれに求める役割や強み・弱みについて共有しバイザーとショートミーティングを行ったことで、より実効性の高い OJT 目標の設定につながった。</li> <li>・ 準職員・非常勤職員の育成マニュアル作成には至らなかったが、育成を主として担った里で使用した業務シートや評価シート、育成計画をもとに採用者の定着が図られており、園のマニュアルとしての基盤の整備ができた。</li> </ul>
取組の方向性 ②	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	・ グループリーダーは準職員・非常勤職員が里目標に沿って年間目標を立てることができるようグループ面談を行う。また、定期的に面談を実施し、行動の承認や成果の確認を行うことで理念と結びつけたやりがいにつなげる。(変更)
評 価	・ グループリーダーは準職員・非常勤職員とグループ面談を行い、相談しながら年間目標を立て、定期的な面談や振り返りを行った。実践と理念を結びつけたことで、各職員のやりがいにつながった。

#### 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 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	・ 外部講師による「職場風土の醸成に関する研修」を開催することで、園全体として取り組む意識をもつ。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部講師による職場風土の醸成に係る研修については、依頼を予定していた講師より、より効果的な研修にするためのアドバイスを得たため、次年度へ持ち越すこととした。</li> </ul>
取組の方向性②	園や里全体で共通性をもった活動や取組を行い、連帯感ややりがい、達成感を感じながらモチベーションを高める。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>園全体で環境美化活動や趣味活動、イベント等を企画し実施することで、一体感の醸成、士気向上の一助とする。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署から参加しての環境美化活動や、里ごとに5S活動を進めた。また、係長級職員の企画による「職員交流会」を開催し、職員に思いを寄せた企画や準備等の運営を実践し一体感やチームワークの大切さを学んだ。</li> </ul>

実 施 策	規律ある施設づくり
取組の方向性①	毎月の係長会議を中心に、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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署で統一した情報共有ができるよう係長会議終了時には伝達項目の確認と次月の議題について明確化する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>係長会議で周知する内容を確認したが、伝え方の違いから各里の理解度に差が生じる場面もあった。</li> </ul>
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"> <li>不適切ケアに関するセルフチェックを行い、里ごとに結果を分析、課題を共有する。また、課題をテーマにして里ごとにグループワークを取り入れた研修を実施する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>セルフチェックの結果を分析し、その結果をもとにした事例を用いてグループワークを行い、より人権、尊厳を意識した支援につなげた。また、「自分がされたら嫌なケア」について意見を出し合い、その内容を意識して行う取組を行った。</li> </ul>
取組の方向性③	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権権利擁護研修に派遣し意識啓発を図る。また、上位者は積極的にコミュニケーションを図り、「伝え合える」「指摘し合える関係」作りを継続する。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>上位者は挨拶をはじめとし、日常のコミュニケーションを意識し下位者と関わり、「承認」「心理的安全」を高めることで、風通しの良い関係性を構築した。</li> </ul>

## 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	多様な働き方の検討と導入
取組の方向性①	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、介護助手等の勤務形態の検討・試行を行う。(変更)
行動計画	・ 介護助手の導入に向け、配置体制や業務内容を整理し、雇用条件を具体化する。(変更)
評価	・ 求人活動や積極的な実習の受入が採用につながり、職員の定着が図れていることから、介護助手の導入に向けた具体的な検討には至らなかった。
取組の方向性②	外部委託している清掃業務について、費用の削減と働き方の選択肢を増やす観点から、必要性や業務の見直しを検討する。(変更)
行動計画	・ 清掃業務の外部委託の終了に伴い、用務員体制や業務の整理検討を行い、体制を整える。(変更)
評価	・ 用務員を2名体制にし、清掃業務の外部委託を終了したことで経費削減につながった。また業務内容の整理や役割分担を行い、居住空間の環境衛生、施設内の清潔維持を図った。

実施施策	職員の心身の健康管理
取組の方向性①	環境要因の大きい里の全床に計画的に眠り SCAN を導入することで、業務オペレーションの変更、巡回回数の低減等により夜勤業務の負担軽減を図り、生産性の向上を図る。(変更)
行動計画	・ 神楽の里での眠り SCAN 導入に向けてのルール化、里内、里間の業務整理を行った上で、導入を開始し夜勤業務の負担軽減を図る。(新規) ・ ICT 活用推進チームを立ち上げ、既存の機器の有効活用、最新情報入手による福祉用具や機器の試行、導入に向けた具体策を検討実施する。(新規)
評価	・ 神楽の里へ眠り SCAN の全床導入を行い、夜間の巡回回数の削減と業務整理を行ったことにより、心身の負担軽減につながった。 ・ 他施設のインカムについて情報収集したり、コミュニケーションロボットのレンタル試行を行った。費用が高いこと、操作が難しいこと、重度の認知症利用者への効果が薄いことが理由で導入に至らなかったが、生産性向上へ向けた改善意識が強くなった。
取組の方向性②	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	・ 仕事とプライベートが両立できるよう外部講師によるセルフケアに関する実践的研修を開催し、心身を労わる手法を学ぶ。(継続)
評 価	・ 「生活の中に取り入れられるリフレッシュ体操」として、外部講師に依頼し「遊びの要素」「気軽に」「体に無理なく」をキーワードとする 3B 体操を 2 日間に渡り行い、心身の健康意識を高めた。
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。(変更)
行 動 計 画	・ 希望休以外に夜勤と組み合わせる等により、連続休暇が取得できるよう勤務表上で計画的に調整する。(継続)
評 価	・ 希望休以外に夜勤との組み合わせ等により連続休暇をとれるよう配慮した。なお、年次有給休暇の平均取得日数は概ね 10 日前後となった。

## (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、サービスサービスの質の向上や施賛成の質を高める。

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	・ 介護 ICT 導入モデル普及研修への参加、個別ケア体制を整えている従来型特養へ視察を行い、個別ケアの在り方について理解を深める。(変更)
評 価	・ ICT 活用の先進施設（岡山県津山市の特別養護老人ホーム高寿園）の視察に、4月に3名、10月に2名の職員を派遣し個別ケアの充実に向けたヒントを得た。また、眠り SCAN 等の機器導入に伴う効果や課題等について整理し、神楽の里全床導入への参考とした。
取組の方向性②	「意向・好み」「出来ること」を反映させ、統一した支援に活用できる最適なツールを検討し、従来型特養の体制の強みを活かした個別ケアの充実を図っていく。(変更)
行 動 計 画	・ 支援の統一化や生産性を高めるため、既存の利用者状況表や 24H シート、チェック表等を「一覧化するもの」と「個別に必要なもの」に整理し、園の体制に合った適切なツールを作成し活用する。(変更) ・ 「食」については、提供方法や器の工夫、行事とのタイアップによる郷土食の提供などイベント感の演出等により、楽しみにつなげる。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の意向・好みや生活歴、支援時の留意事項等を一覧化した「私に関することシート」を作成した。</li> <li>・ 季節の行事にあわせた箸袋やお品書きを添えて、季節感やイベント感を演出した。また、新たにサンドイッチなどの洋風献立の提供や目の前での調理員の実演、バイキング風の演出で魅せる工夫を行った。</li> </ul>
取組の方向性③	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"> <li>・ 口腔衛生管理体制計画の実施目標に基づき具体的方策をすすめ、ケアに反映させてPDCAサイクルを定着させる。(変更)</li> <li>・ 専門職が主体となり、健康管理の視点での基本的ケア技術の向上に向けた取組を計画的に行い、介護員のケアレベル向上を図る。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 口腔衛生管理体制計画を実施するためのフローチャートを作成して実施した結果、日常的にできる口腔清掃の定着と、口腔体操を行う機会が増えた。</li> <li>・ 協力歯科医院の医師による研修を年2回行い、口腔衛生の基本や困難事例への対処方法について学び、統一したケアの提供につなげた。</li> </ul>

実 施 策	専門性を備えたサービスの提供と介護観共有
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経験やスキルに合わせた研修に派遣し、日々の支援で出来ることから実践する中で、ケア手法を体得するとともに里内で共有する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症介護実践者研修に1名、認知症介護実践リーダー研修に1名を派遣し専門性を高め、里内で共有し利用者支援に反映したことに加えて10月から認知症チームケア推進加算の算定を開始した。</li> </ul>
取組の方向性②	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門ケアチームを中心に研修等を企画し、専門性を高めるとともに職種間で連携した支援、ケアスキルの底上げを行う。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看取り研修ではグループワークを取り入れ、参加者がより主体的に考える機会となった。また、多職種連携の重要性について再認識した。</li> </ul>
取組の方向性③	研修等の継続と、看取り前後のカンファレンスの持ち方などについて、具体的な方策を立て実践するとともに、語り継ぎやOJTにより看取り介護の実践力を高める。(変更)

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門ケアチームでの学びを看取り介護に反映させる。また、偲びのカンファレンスを 10 日以内に開催し、「出来たこと」「良かったこと」を中心に共有することで、次の支援への課題を明確にして実践する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>偲びのカンファレンスを行うことで、看取りの際に感じたことを共有し、職員同士で看取りに対する理解と共感を深め、次の支援に活かした。また、例年通り初盆のハガキ送付も継続している。</li> </ul>

#### 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	ヒヤリハットの集積により、より多くの気づきを発信し共有することで事故を防ぐ。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>里ごとに前年度のヒヤリハットの傾向を分析し、具体的項目を設定し改善に取り組む。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月の事故対策委員会にて、前月の事故やヒヤリハットの振り返りに加えて、3 か月前の事故対応について改善の必要性がないか振り返る機会を設け、リスク管理への意識を高めた。</li> </ul>
取組の方向性②	「安全点検ラウンド」「職場の作業環境安全点検」を定着させ、リスクへの意識啓発をすることで事故を回避する。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>「安全点検ラウンド」は共用スペースに絞った点検を実施する。(変更)</li> <li>「職員の作業環境安全点検」は、働く環境に目を向ける機会を持ち、事故につながりかねない場面を想定し情報共有することで、行動変化や事故防止につなげる。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際に業務にあたる介護員を中心に、年 3 回「安全点検ラウンド」を実施する事で、各里の環境改善箇所や注意喚起を掲示・周知をし、安全な作業環境の整備を行った。</li> <li>安全点検で把握したリスク要因を全職員で共有し、改善につなげた。</li> </ul>

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"> <li>食堂やパブリックは安心・安全に過ごせ、支援との相乗効果につながるよう設えを工夫し、適度な個室空間等を整える。また、予定されている居住環境の修繕により、生産性の向上やサービスの質の向上につなげる。(変更)</li> </ul>

評 価	・ 各里の食堂やパブリックの設えを季節ごとに工夫することで、快適に過ごす空間づくりを行った。また、居室内に新たに設置した洗面台を効果的に使用するため、洗面台のまわりを整理した。
取組の方向性②	家族も一緒に、居心地の良い居室環境を設え、我が家と思える居場所をつくる。(変更)
行 動 計 画	・ 居室や居室前の庭スペースについては、家族と一緒に設え等を考える機会を持ち、心地よい居場所をつくる。(変更)
評 価	・ 入所時や面会時、カンファレンス時にご家族と一緒に考える機会を持つことで私物を持ち込み居室を設えることや居室前の庭を個人の庭スペースとして活用できたケースがあった。
取組の方向性③	湿度・臭気対策や、利活用できる洗面台への交換など、感染症対策を含めた健康的な居住環境の整備に向け、本部との協議を継続し具体的な計画を立てる。(変更)
行 動 計 画	・ 大規模修繕計画に基づき、時期や適切な設備・仕様など具体化し、居住環境の整備をすすめる。(変更)
評 価	・ 本部との協議を重ね、居室の洗面台の交換（自動水栓・車いす仕様）照明のLED化、トイレの換気扇と壁紙床材の交換、厨房用トイレの新設等を行い、安全で衛生的な居住環境、作業環境の整備ができた。

## 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	うしおサロンの再開に向け、今後のあり方について検討する。(変更)
行 動 計 画	・ うしおサロンの再開も含め、公益的な取組の在り方について課題を整理し方向性を検討する。(変更)
評 価	・ 登録利用者の状況把握も兼ね、時季ごとにサロンだよりや暑中見舞い等のハガキ送付を行い関係性の継続を図ったが、登録者数はコロナ禍前の半数以下に減少している。なお、感染症対策のため再開・存続も含めた検討には至らなかった。
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、情報発信の方法を工夫する。(変更)
行 動 計 画	・ 短期入所利用者や家族からの相談等について相談記録に残すことで、職員の意識づけを図るとともに、ホームページ等で取組内容を紹介する。(変更)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>簸の上園だよりやホームページで取組内容を紹介したこともあり、昨年は3件の相談に対応した。簸の上園だよりをみて知った家族からの紹介もあった。</li> </ul>
-----	---

実 施 策	地域の福祉ニーズへの対応
取組の方向性①	ボランティア活動や地域交流を活性化させ、情報交換等行うことでニーズを探り、地域の一員としての役割が果たせるよう内容を検討し実施する。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>海潮地区住民へのアンケートを実施する。また、海潮地区交流センター活動への参画を検討し、施設機能を活用できる機会を探り実施する。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでピラティスや3B体操などで関わりのあった講師へ、地域交流スペースの活用について紹介するなど、施設機能の活用への検討は行ったが、アンケートの実施には至らず、地域住民のニーズ把握はできなかった。</li> </ul>

### (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 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、確実な入所待機者リストを整備する。また、定期的に相談・専門員室内で状況分析し、具体化した対策を講じる。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所申込者の動向を定期的に確認するとともに、申込時調査をすすめ、入所候補者を男性2名、女性5名及び医療行為2名を常時確保しておく。また、相談・専門室内で毎月分析会を行い、具体策を実行する。(継続)</li> <li>協力病院地域連携室に訪問し、園の強みである医療・看護体制について情報提供し、早期退院及び新規入所につなげる。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護支援専門員だけでなく生活相談員も入所前調査を担うように業務分担を進めた。また、入所候補者の短期利用への案内にも繋げた。</li> <li>毎月、協力医療機関連携会議を開催し、園の体制を伝えて情報共有を行い、ベッドマネジメントに活かした。</li> </ul>
取組の方向性②	新規の短期利用者の獲得とPR活動を進めるとともに、居室マネジメントの見直しを行い利用率の向上を図る。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>居宅介護支援事業所や協力病院の地域連携室等へ、園の体制上の強み等を紹介する「ひのかみ通信」を発行し、新規利用者の獲得につ</li> </ul>

		<p>なげる。(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 圏域及び圏域外（雲南市近郊）の居宅介護支援事業所に対して、タイムリーに空床情報を提供し、利用につなげる。(新規)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ひのかみ通信」を年3回発行し、新規利用者獲得のため、雲南圏域の居宅介護支援事業所と病院へ訪問して配布、説明したことによって、関わりの少なかった居宅介護支援事業所からの相談、依頼があった。</li> <li>・ 居宅介護支援事業所への実績報告など、実際に出向いて直接伝えるなかで、細かなニーズを把握したことで、新規利用や入所待機者の増につなげた。</li> </ul>
	取組の方向性③	<p>医療的ケアの必要な方の入所や短期利用について柔軟に受け入れていく。(変更)</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期利用の希望があった際には、受入を前提に医務室等と受入体制や確認事項を整理し利用につなげる。(変更)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前年度作成した医療的ニーズの高い利用者の受入に関する「受け入れ体制」を基に、個別のケースを都度相談確認することで利用受入れの判断が行いやすくなった結果、短期入所の利用率向上につながった</li> </ul>

	実施施策	<p>コスト意識の啓発と実践</p>
	取組の方向性①	<p>現在使用している物品の使用状況やコスト比較等の精査を行い、適切な物品選定につなげる。(変更)</p>
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用量の多い品目や施設購入している日用品を洗い出し、個人購入への変更やコスト比較による支出の削減を図る。(変更)</li> <li>・ 紙オムツについては、納入業者からの使用状況報告書、アドバイザーのアテンドを受ける等具体的に取り組み、経費削減につなげる。(新規)</li> </ul>
	評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使用頻度の多いパッド等について種類の見直しやコストを比較し一部変更した。</li> <li>・ 年5回光洋のアテンドを受け知識、技術の向上を図ったが、経費削減までは至らなかった。</li> </ul>

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	<p>施設の維持管理</p>
	取組の方向性①	<p>大規模修繕計画については、令和3年度以降の本部との協議をもとに具体化し、利用者への影響度等もふまえ、優先度を見極め計画的に進めて</p>

	いく。(変更)
行 動 計 画	・ 簸の上園大規模修繕計画に基づき、スムーズに実施できるよう事務局と密に連携をとりながら進める。また、設備や仕様等については、長期的に活用できるよう支援体制も鑑み選定する。(変更)
評 価	・ 居室での口腔ケアができるよう、車椅子でも使用できる高さに調整することや配管位置を工夫するなど、職員、利用者共に使いやすい洗面台の選定を行い大型の洗面台を設置した。
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	・ 除草等の園庭整備については、園全体で環境整備の日を設け実施する。また、時期に応じて家族参加日を設定し協力を得る。(変更)
評 価	・ 令和元年に廃止した家族会後、初めての家族連絡会を開催し協力を依頼したことに加えて、定期的な民生委員の活動に合わせて、園庭の除草や窓ふきを行った。また、職員で園周りの溝掃除や除草剤散布等、環境整備を行った。

実 施 策	BCP（業務継続計画）BCM（業務継続マネジメント）の構築と周知
取組の方向性①	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。
行 動 計 画	・ 標準予防策の徹底に加え、日々の環境衛生、体調管理も含めた衛生教育を継続し感染リスクへの意識を高める。(継続)
評 価	・ リーダーを中心に職員の衛生教育を継続し、標準予防策の徹底と意識啓発を行うことに加え、高齢者施設等感染対策向上加算の要件に係る実地指導を受け、感染予防に関する座学研修、PPE 着脱訓練、発症想定の上機上訓練及びシミュレーション訓練を実施し理解を深めることで有事に備えた。
取組の方向性②	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。
行 動 計 画	・ BCP に基づく研修、シミュレーション訓練を行い、BCP の見直しを行う。(継続)
評 価	・ 感染症、災害とも机上訓練とシミュレーション訓練を行い、BCP の内容を確認した。
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	・ ライフラインが途絶えた場合を想定し、水の優先的使用順や方法、防寒対策などの生命維持に必要な事項、最低人員での動き方などを

		中心に、机上想定訓練を実施する。(変更)
評	価	・ BCP 研修に合わせ、業者から災害時に必要な物品等の紹介を受けた上で職員の意見をもとに有事を想定してランタン、簡易トイレ等を準備した。

#### 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	外部環境との連携を強化し信頼性の向上を図る。(変更)
取組の方向性①	「雲南地域特別養護老人ホームサービス自己評価」の PDCA サイクルを構築し、サービスの質の向上につなげる。(変更)
行 動 計 画	・ 評価内容の「適切な福祉サービスの提供」については、全介護職員に実施し結果分析を行う。また、改善に向け具体的方策をすすめ PDCA サイクルを定着させる。(変更)
評 価	・ 「雲南地域特別養護老人ホームサービス自己評価」について全職員に実施した。また、結果分析から得た方策について事業計画に反映させ実効性を高めた。
取組の方向性②	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	・ 各種アンケートを実施するとともに、家族連絡会を開催し園の状況説明や介護に関する勉強会等を企画し、より身近な関係性を再構築する。また、家族もケアの一員として園の行事等に参画していただけるよう働きかける。(変更)
評 価	・ 各アンケートを実施し、その結果と対応策を家族連絡会で報告した。家族連絡会で園の取組や入退所状況などについて管理職、グループリーダーから報告し、家族もケアの一員であることを伝えた。

実 施 策	施設内連携強化
取組の方向性①	係長会議やチーフ会を中心に現場レベルでの情報発信や連携強化がさらにできるようすすめる。(変更)
行 動 計 画	・ 毎週月曜日に生活支援課内の短時間ミーティングを行い、園全体の動向や、事業の進捗、役割分担を確認し、停滞することなく業務を遂行する。(新規) ・ 正規職員については、計画的に里間交流勤務を行い、気づきの視点を養うとともに、業務改善や里間の連携強化につなげる。(新規)
評 価	・ 生活支援課内でミーティングを行い、情報共有のタイムラグを最小限とし、業務の円滑な遂行の一助とした。

- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 里の運営や連携強化には十分につながらなかったが、グループリーダー、チーフが里間交流勤務を行い連携の気づきの視点を持つことの大切さを再認識した。</li></ul> |
|--|---|