

令和7年度
事業計画書

特別養護老人ホーム 雪舟園

目 次

| | |
|----------------------------------|-----|
| 1 事業運営計画----- | P 1 |
| 2 実施施策の令和7年度行動計画----- | P 2 |
| (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 2 |
| (2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上----- | P 5 |
| (3) 安定的で持続的な経営基盤の確立----- | P 7 |
| 3 目標利用率----- | P 9 |
| 4 固定資産物品購入計画----- | P 9 |
| 5 修繕計画----- | P 9 |
| 6 大規模修繕計画----- | P 9 |

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 | 70 | 名 | |
| 2 | 短期入所生活介護 | 10 | 名 | |
| 運営方針 | | | | |
| 1 | 介護老人福祉施設 | | | |
| | (1) 個人の尊厳を旨とし、入居者の権利擁護に努め、より一層質の高いサービスを追求する。 | | | |
| | (2) 安心で安全かつ健全な生活の場を保つ | | | |
| | (3) 法令を遵守し、入居者及び家族への説明責任を果たす。 | | | |
| | (4) 効率的な経営と良質なサービスの根幹となる優れた人材の育成に努める。 | | | |
| | (5) 地域における福祉の発展を使命とし、地域の法人と事業所、住民との密接な連携を図る。 | | | |
| 2 | 短期入所生活介護 | | | |
| | (1) 個人の尊厳を旨とし、利用者の権利擁護に努め、より一層質の高いサービスを追求する。 | | | |
| | (2) 安心で安全かつ健全な生活の場を保つ。 | | | |
| | (3) 法令を遵守し、利用者及び家族への説明責任を果たす。 | | | |
| | (4) 効率的な運営と良質なサービスの根幹となる優れた人材の育成に努める。 | | | |
| | (5) 地域における福祉の発展を使命とし、地域の法人と事業所、住民との密な連携を図る。 | | | |
| | (6) 利用者が可能な限り、自立した居宅生活を送ることが出来るよう、日常生活上に必要な援助を行い、家族の身体的又は精神的負担の軽減に資する。 | | | |
| 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 | 2 | 1.8 | 5.8 |
| 生活相談員 | 2 | | | 2 |
| 介護支援専門員 | 1 | | | 1 |
| 介護職員 | 24 | 16 | 2.4 | 42.4 |
| 看護職員 | 4 | | 0.7 | 4.7 |
| 機能訓練指導員 | 1 | | | 1 |
| 夜間介護員 | | | 1.2 | 1.2 |
| 介護助手 | | | 2.0 | 2.0 |
| 警備従事者 | | | 1 | 1 |
| 用務員 | | | 1.3 | 1.3 |
| 合計 | 38 | 19 | 10.4 | 67.4 |
| 縣市町村等からの受託、補助事業等 | | | | |

| |
|--|
| 要介護認定調査業務（益田市） 介護予防支援業務（地域包括支援センター） |
| 地域における公益的な取組 |
| 社会福祉法人等による利用者負担軽減制度の利用による生活困窮者の支援 |

2 実施施策の令和7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 | 介護人材の安定的な確保と定着 |
| 取組の方向性① | 人材確保に向け、イベントへの参加や講師派遣、更に実習などを積極的に受け入れ、施設の魅力を発信する。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> 介護労働安定センターや西部高等技術学校、益田市内の福祉関連学校の実習受け入れについてPRを行う。また就職説明会や福祉相談会に参加する。(継続) |
| 取組の方向性② | 職員紹介も含めた、人材確保の取り組みを推進する。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> 非正規職員について、職員向けに必要な人数を発信し、紹介を募る。(継続) |
| 取組の方向性③ | 互いの持ち味を尊重し合える職場風土づくりの醸成への取り組みを推進する。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> 会議や職場内OJT制度などを活用し、一人ひとりが自身のことを語る機会を作ることで、互いを理解し、相互に助け合える風土を醸成する。(継続) |
| 取組の方向性④ | 資格取得や研修に参加しやすい環境整備やサポート体制を整えることで、職員の定着につなげる。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> OJT面談や日頃のコミュニケーションの中で確認し、希望する研修に参加出来るように勤務調整する。(継続) |

| | |
|----------------|---|
| 実施施策 | 広報活動の強化 |
| 取組の方向性① | 雇用サービス機関との連携やSNSなどの活用により、幅広い求職者への情報発信を行う。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> ホームページは、総務職員や日勤帯で勤務する職員が、月3回程度を目標に更新する。(新規) ホームページやインスタグラムについては求職者にターゲットを絞った広報活動を行う。(変更) |

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 | 職員育成体制の構築 |
|-------------|-----------|

| | |
|---------|--|
| 取組の方向性① | 採用者の状況に応じ、定期的に育成状況を確認しフォローする体制を整える。 |
| 行動計画 | ・ 採用後は、介護経験や個別性に応じて、グループリーダーによる 1on1 を行い、状況に応じてフォローアップ体制をつくる。(変更) |
| 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 | ・ 外部講師を招き正規職員を対象としたコミュニケーション研修を行い、コミュニケーション能力の向上を図る。(変更) ・ コーチングや承認に関する研修を継続し、その効果を係長級により点検し、必要なフィードバックを行う。(変更) |

| | |
|---------|---|
| 実施施策 | 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 | OJT 制度を活用し、チームビルディングを意識付けることにより、職員の相互理解を深める。 |
| 行動計画 | ・ 行動指針に沿った目標を各ユニット及びチームごとに設定し、その目標に向かって協働して取り組むことで、チーム力を向上させる。(変更) ・ 各ユニット及びチームごとに設定した目標は、四半期ごとに評価を行い、見直しを行う。(変更) ・ 職員それぞれの OJT の目標をユニット職員で共有することで、他者の考えを知り必要なコミュニケーションやサポートを相互に行う。(継続) |
| 取組の方向性② | ユニットリーダー及び次世代のリーダー候補が、互いを意識し、成長し合える為の取り組みを行う。 |
| 行動計画 | ・ セカンドリーダー制度を継続し、1on1 や職場内 OJT 制度などを活用しながら育成する。(継続) |
| 取組の方向性③ | それぞれの職員が自由に発言できるように心理的安全性を高める取り組みを行う。 |
| 行動計画 | ・ ユニットリーダーやセカンドリーダーは、職員が自由に発言できる環境を整えるために協同して取り組み、課題を明確にしてユニットメンバーにフィードバックすることで、心理的安全性を高める。(継続) |

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 | 管理職などによる職員の面接を実施し、職員と対話する時間を積極的に設ける。 |
| 行動計画 | ・ 1on1 の機会を設け、一人一人の率直な意見を聞き、対応可能であることは早急に対応する。(継続) ・ 管理職により、ランチやおやつミーティングを行う。(継続) |

| | |
|---------|---|
| 取組の方向性② | 理念に基づき、一人一人の持ち味を認め合い、活かしていくことで組織力を高める。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 隠れた貢献を可視化し、想いを伝えることで、相互理解の中で互いに尊重できるようになるよう「お見事カード」の取り組みを継続する。(継続) ・ 日頃より職員は互いに、相手の名前を呼び「挨拶」や「ありがとう」と言葉で伝えあう。(継続) |
| 取組の方向性③ | 職員の交流を深める場を設け、話しやすい体制を作る。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 園内研修やイベントなどで多くの職員と関わる機会を設ける。(継続) ・ セカンドリーダー会議を継続する。(継続) ・ その他の職員においても、階層別の意見交換会を実施し、互いの役割について、同階層での想いを共有する機会を設ける。(新規) |

| | |
|---------|--|
| 実施施策 | 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「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"> ・ アンケートを実施し、自身が希望する専門チームに所属できるようにすることで仕事に対するモチベーションの維持・向上を図る。(継続) ・ 互いに学び、成長する風土を醸成するため、希望する外部研修に職員を派遣しOFF-JTの活性化を図る。(継続) |
| 取組の方向性② | 管理職は施設内で相談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"> ・ 園長室や相談専門員室の扉は基本的に開放し、積極的に声をかける。必要に応じて、個別に話をする機会を設ける。(継続) |

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 | 職員個々のライフスタイルの把握と、それに応じた職員配置により、多様なニーズに応じられる環境を整備する。 |
| 行動計画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての介護職員に対して、勤務形態に対する希望調査を実施、ユニットの職員配置に反映させる。(継続) ・ 個別の状況把握については、各部署のリーダーや管理職により可能な限りの情報を把握し、必要な個別の対応などについて、実施する。(継続) ・ 介護助手の勤務時間や内容について、課題に基づく施策を周知し、試行していく。(継続) |
| 取組の方向性② | 「巡り巡ってお互い様」を当たり前として、だれもが休みやすく、それぞれのニーズに可能な限り対応できる職場環境を整え、心身ともに健康的に続けられる体制を構築する。 |

| | |
|---------|--|
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 勤務表作成担当職員は、変則勤務を行う全職員の休み希望に対して制限を設けず、それぞれのライフステージやスタイルに配慮した調整を行う。(新規) 施設全体で介護職員の協力体制の強化を行い、相互にフォローすることで休みやすい環境を整える。(変更) |
| 取組の方向性③ | 眠り SCAN を有効活用し、夜勤勤務の負担軽減を図ると共に、入居者（利用者）の安眠確保に努める。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 眠り SCAN を全床導入し、モニタリングによる適切な介助時間を見極め、夜勤帯の居室へ訪室回数を減らす。(変更) |

| | |
|---------|---|
| 実 施 施 策 | 記録業務の効率化 |
| 取組の方向性① | 記録業務を時間内に行えるための意識付けと業務オペレーションの変更に取り組む。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 記録の統一と省力化に向けて、記録マニュアルの修正と周知を図る。(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 | 重度化に伴う医療的ケアへの対応 |
| 取組の方向性① | 介護基礎のスキルアップ体制を整えるとともに、入居者像に合わせ、適切な介護機器を整備する。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 必修研修以外の研修（介護技術や接遇等）については、ユニット会議で短時間研修を計画的に実施することで実効性のあるものにする。(新規) 分離式シャワーキャリーを全ユニットに購入し、身体状況に合わせた入浴ができるよう環境を整える。(継続) |
| 取組の方向性② | PDCA サイクルの活用を強化し、入居者の QOL の向上を図る。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 入居者の日頃の情報共有の場として、プチミーティングの活性化を図る。(新規) 実施期間や評価、見直しのそれぞれの時期をケース記録に明示することで、PDCA サイクルの習慣化を図る。(新規) 専門職及びグループリーダー等が LIFE に関する研修会やセミナーに参加し、より効果的な活用方法を学び、フィードバックを強化する。(新規) |

| | |
|---------|---|
| 実 施 施 策 | ICT の導入と活用 |
| 取組の方向性① | 多様な ICT 機器のデモンストレーションを積極的に行ない、導入への基盤づくりを行う。 |

| | |
|---------|---|
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 積極的に新たな ICT 機器に関する情報を収集し、費用対効果の検証を含めたデモンストレーションを行う。(継続) ICT 機器の導入を円滑に進めるため、導入前に業務フローの可視化、明確な目標設定、職員研修等を実施する。(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 策 | 事故防止対策の強化 |
| 取組の方向性① | 入居者状態を把握し、必要な支援を行うことができるようにするとともに、見守り支援機器を活用した事故防止策を設定し、事故防止に繋げる。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 見守り機器を危険予測や事故検証に活用する。(継続) 各見守り機器の使用目的について明文化し、活用の状況について検証する。(継続) |
| 取組の方向性② | 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参加するとともに、施設内研修等により職員の事故分析及び予見能力の向上を図る。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハット報告の「防ぐことができた理由」に着目した分析を行い、分析結果の周知を行う。(新規) |
| 取組の方向性③ | PDCA サイクルの活性化と事故対策部会の活用について見直しと再構築を行い、組織的な取り組みを行う。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 半期ごとに安全パトロールを行い、事故防止と環境整備の意識を高める(新規) 事故対策に関する必修研修以外にミニ動画研修を行い、一人ひとりの知識とスキルの向上を図る。(新規) 転倒リスクの高い入居者に対しては、家族との情報共有を行い、連携して事故防止に取り組む。(新規) 転倒リスクがある入居者に対しては、未然防止策、直前防止策及び損害軽減策の3つの対策をバランスよく使い分けるとともに、ICT 機器を活用し、再発防止策を講じる。(継続) |

| | |
|---------|---|
| 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"> BCP に基づく研修・訓練を実施し、生じた課題に対して見直しを行う。(継続) 研修、訓練実施後、各部署及びユニットへ具体的な行動等について周知する。(継続) |
| 取組の方向性② | 災害時における地域のニーズを把握し、支援体制を整える。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 近隣の自治会長と連携し、災害時の対応や緊急一時避難所の在り方など協議する。(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 | 地域とのつながりの強化 |
| 取組の方向性① | 益田市社会福祉法人連絡会や自治会の集い、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、地域の社会資源としての役割を担うとともに、地域交流の場としての積極的に施設を開放していく。 |
| 行動計画 | ・ 地域住民が集まる場所において、介護相談会などのイベントを計画・実施する。(継続) |
| 取組の方向性② | 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い、新規のボランティアを開拓する。 |
| 行動計画 | ・ 地域のみならず、学生ボランティアの募集を継続し、新規のボランティアも受け入れる。(継続) |
| 取組の方向性③ | 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 | ・ 広報誌においては、年4回の発行を継続する。(変更) |

| | |
|---------|---|
| 実施施策 | 社会資源としての取組の推進 |
| 取組の方向性① | 実習を積極的に受け入れ、職員の指導力やコミュニケーション能力、サービスの質の向上へ繋げる。 |
| 行動計画 | ・ 介護福祉士養成学校や初任者研修実施機関からの実習生を継続して受け入れる。(継続) ・ 介護福祉士実習指導担当者研修への職員派遣を行い、実習に対する知識と指導技術の向上を図り、実践する。(継続) |
| 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。 |
| 行動計画 | ・ 益田圏域の学校へ福祉教育について対応できることを発信し、実技や福祉機器等について、学ぶ機会を提供する。(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 | 利用率の維持・向上 |
| 取組の方向性① | 日常生活における観察眼を養い、ユニット職員が入居者の異変に早期に気づき、看護師や専門職と連携した体制を整える。 |
| 行動計画 | ・ 入院データを可視化し、課題の抽出を図る。また、データに基づいた対応の検討を継続する。(継続) ・ 介護員が主体的に、状態変化に対する気づきを発信できるよう、入居者の基礎疾患も含めた医療的な知識の習得を継続する。(継続) |
| 取組の方向性② | 事前予約や空床利用の細やかな調整等により、空床の減少に努める。 |

| | |
|---------|---|
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅介護支援事業所への情報提供や、連絡を密にし、利用調整を行い、利用率向上に努める。(継続) ・ 必要に応じて、施設ケアマネと短期担当者が、利用状況などの情報共有の機会を定期的に持つことで、連携して利用率向上に取り組む。(新規) ・ 居宅ケアマネに対して、送迎時に得た情報や利用状況について、積極的な情報提供を行うことで、連携を強化する。(新規) |
| 取組の方向性③ | 短期入所利用者のニーズを把握し、短期ユニットの活動や取り組みに活かす。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者及び家族のニーズについて、居宅ケアマネや担当者会議などにより聞き取り、それらに基づいたサービスの検討と提供を行うことで、満足度を向上させる。(継続) ・ 余暇支援や季節の行事活動を積極的に実施し、「また来たい」と思えるサービス提供を行い、定期利用者を増加させる。(新規) |

| | |
|---------|---|
| 実 施 施 策 | コスト意識の定着 |
| 取組の方向性① | 現行使用している備品について、必要性の可否も含めて見直しを検討していく。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 変更した備品についてのコスト評価を行い、備品購入の適正化に活かす。(継続) |
| 取組の方向性② | スムーズなメーカー移行と、コスト変動の経過を見ながら、総務課と連携しオムツのコスト管理を実施する。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 専門チームを中心に、利用者の状態に合わせた排泄用品の使用と、変更を行うことでコスト削減を実施する。(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 | 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"> ・ 各部署で自主点検を行い、何かあれば総務へ報告し早期に対応することで大規模な修理にならないようにする。(継続) |
| 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"> ・ 大規模修繕計画を見据えて、設備類の修繕については本部と協議の上実施する。(継続) |

| | |
|---------|--|
| 実 施 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、積極的かつ計画的に訓練を行うことにより、災害発生時に各職員が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"> 災害発生時の研修やシミュレーション訓練を実施し、生じた課題に対してBCPの見直しを継続する。(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 策 | 組織内連携強化（フォロー体制） |
| 取組の方向性① | 会議や部会、係活動等のあり方について、現状に即した見直しを図り、職員が一体感を感じる組織風土を構築する。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職等が専門チームについての方向性や活動内容を具体的に明示する。また、活動内容を着実に実行できるよう、四半期ごとに達成状況を確認する。(新規) 専門チームを中心として、ユニットケアの在り方と、現状について課題抽出と解決に取り組み、雪舟園のユニットケアを構築する。(変更) |
| 取組の方向性② | 職場内OJT制度を活用し、職員間の関係性を深める。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 目標管理において、絶対的な傾聴と客観的なフィードバックを行い、成長を促す。(継続) |

| | |
|---------|--|
| 実 施 策 | 法令遵守による意識統一 |
| 取組の方向性① | 定期的な職業倫理・法令遵守の研修等を実施する。 |
| 行 動 計 画 | <ul style="list-style-type: none"> 外部講師を招き、違った目線で自らの行動や言動を振り返ることができる研修を開催する。(継続) 不適切ケアに関するアンケートや虐待防止委員会等の活用により現状を把握し、全職員にフィードバックすることで、一人ひとりへの啓発活動に繋げ、意識統一を図る。(変更) 「モヤッとカード」の目的を明示し、取り組みを継続する。(新規) |