

令和7年3月31日現在

1 施設名称

特別養護老人ホーム 雪舟園
(開設 昭和48年10月1日)

2 所在地

益田市かもしま北町7-3

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	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。(新規)
行動計画	・ 介護労働安定センターや西部高等技術学校・益田市内学校等の実習受け入れについて PR を行い就職説明会・福祉相談会に参加する。 (継続)
評価	・ 西部高等技術学校より1名の実習生を受け入れた。 ・ 市内の福祉関連高校からは、介護福祉士資格取得を目指す実習生2名及び初任者研修のための実習生3名、計5名を受け入れた。一方で、学生数の減少に加え、受け入れた実習生の中には介護職以外の分野(作業療法士、保育士等)への進学を希望する傾向が見られたため今後の魅力発信における課題である。 ・ 就職説明会、福祉相談会へは、年間を通じて6回参加し、当施設のPRを行い、1名採用できた。
取組の方向性②	職員による紹介も含めた、人材確保の取組を推進する。(新規)
行動計画	・ 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。 (新規)
評価	・ 福祉見聞録を活用し、継続的に非正規職員の必要人数を発信し、職員への協力を呼びかけることで職員紹介による採用が5名(うち1名は翌年度4月から正規職員として採用)あった。
取組の方向性③	互いの持ち味を尊重しあえる職場風土の醸成への取り組みを推進する。(新規)
行動計画	・ 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。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ セカンドリーダー会議を隔月で実施したところ経験年数の少ない若手職員から自由な意見が多くあった。 ・ OJT 制度については、ペアリングによりバイザーがバイジーの意見や想い、考えを時間をかけながらゆっくりと聞き取る様子も見られ、相互理解を深める効果があった。
取組の方向性④	資格取得や研修に参加しやすい環境を整えることで、職員の定着に繋げる
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談や日頃の面談で確認し、希望する研修に参加出来るように勤務調整する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部研修への参加については、個別面談や LINE WORKS を用いたアンケートにより職員の意向を聴取し、希望する研修へ参加できるよう勤務調整等を行った。 ・ 園内研修に関しては、複数の職員からポジショニング技術に関する研修開催の要望があったため、作業療法士と連携し実施した。研修内容は各ユニットへ周知し、知識・技術の共有を図った。

実 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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報活動に興味を持つ職員を募り、今までの広報チームの活動に加え、雪舟園の魅力を伝えられる広報活動について検討し、活動する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報チームの編成にあたり、職員への希望調査を実施し、意向を反映したが、職員からは、活動への参加意欲はあっても交替制勤務で時間的な制約があり、ホームページ更新等の作業が難しいとの声が聞かれたため、主に日勤帯の職員が中心となり、ホームページの更新作業を月3回程度行った。 ・ 入居者の様子だけでなく、職員がいきいきと働く姿を多く掲載し、求職者の関心を引くよう努めた。交替制勤務者も参加しやすい広報活動のあり方は、今後の検討課題である。

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 策	職員の育成体制の構築
取組の方向性①	採用者の状況に応じた育成プログラム等により、定期的に育成状況を確認する体制を整え実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規職員用の育成プログラムをアップデートし、新たに採用した

		職員に対して試行する。(変更)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 採用者の経験の有無や前職の施設種別が多様である実態を踏まえ、画一的な育成プログラムを用いるのではなく、個々の状況に応じた育成が不可欠であると判断し、当初予定していた非正規職員用育成プログラムの活用は見送り、グループリーダーが採用者本人及びユニットリーダー等と個別面談(1on1 ミーティング)を行うことを通じて、個々の特性や習熟度に合わせた柔軟な育成を行った。
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		<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションに関する研修を行い、コミュニケーション力の向上を図り、職員が互いに高め合い、学ぶ姿勢を持つことが出来るようにする。(継続)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー以上の職員を対象に、コミュニケーション研修及び承認研修を段階的に実施し自己理解と他者理解を深め、相手に応じたコミュニケーションを図ることが、より良い人間関係の構築に繋がることを学んだ。参加した職員の満足度は高く、一定の成果を得られた。次年度は、研修で得た学びを実際の業務でどのように活かすか、また、研修内容を他の職員へどのように展開するかが課題である。

実 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 制度を有効活用し、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(新規)
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> チームや各ユニットそれぞれに目標を設定し、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) 職員それぞれの目標をチーム内で共有することで、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行い、チーム力を高め相互理解を深める。(変更)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> OJT 及びチームの目標設定にばらつきがあり、チーム力向上までに至らなかった。 OJT においては、バイザーとバイジー間でのサポート体制は実施できたが、OJT の目標や、内容を共有する機会が設定できていなかったためチームに波及させることが出来なかった。
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、お互いを意識し、成長しあえるための新たなポジションを作り、職員を定着させる。(新規)
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> セカンドリーダーを任命し、職場内 OJT 制度などを活用し、育成す

		る。(新規)
評 価		・ セカンドリーダー制度については、1on1 や OJT 制度を活用し当該職員に意識付けを行ったことで、日々の支援やチーム運営、会議において、自身の想いや考えを発信できる職員が増えた。
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、心理的安全性を高める取組を行う。(新規)
行 動 計 画		・ ユニットリーダーやセカンドリーダーは誰でも自由に発言できる環境を整えるために共同して取り組み、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。(新規)
評 価		・ ユニットリーダーやセカンドリーダーは、日常のコミュニケーションなどにより気づいたことをグループリーダーに伝え、必要なフィードバックを行った結果、心理的安全性が高まり、双方向のコミュニケーションの活性化が見られた。

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		働きやすい職場づくり
取組の方向性①		管理職等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。(変更)
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> ・ 1on1 や面談の機会を設け、一人ひとり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。(新規) ・ 管理職により、ランチ或いはおやつミーティングを行う。(新規)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> ・ グループリーダー2名がユニットリーダーと兼務していなかったことで、時間調整が行いやすく、1on1 ミーティング等を実施できた。また、ユニット職員からの要望に応じて個別の面談も設定し、必要な対応を行った。 ・ 四半期に一度、ランチミーティングを実施した。普段業務で直接関わる機会の少ない職員同士が交流し、互いの個性や考えを知る機会となった。
取組の方向性②		理念に基づき、一人ひとり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。(変更)
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」の取組を試行する。(新規) ・ 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。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 「お見事カード」を試行的に導入した結果、1年間で50件以上のカードが寄せられ、カードを受け取った職員の笑顔や感謝の気持ちが他の職員へと伝播する好循環もあったが、特定の職員に偏る傾向があったため次年度は管理職主導ではなく、チームの活動として位置づけ、より多くの職員が参加できるよう活性化を図る。 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」と言葉で伝えあうよう、意識づける取組はできなかったが、一部職員は自然にできていた。
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（変更）
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。（変更） 階層別に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作る。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 園内研修やランチミーティングに加え、園外での職員交流会を2回開催するなど、職種や役職の垣根を越えた交流の機会を設けた。 セカンドリーダー会議を隔月実施した。当初はセカンドリーダーとしての役割等に関する議題が中心であったが、回を重ねるごとに、具体的なケアの課題や業務改善に関する議論へと発展した。参加者の年齢や経験年数に関わらず、活発な意見交換が行われるようになり、相互理解とチームワークの向上に効果があった。

実 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。（変更）
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。（新規） 互いに学ぶ風土を醸成するため、外部研修に職員を派遣し、OFF-JTの活性化を図る。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> LINE WORKS を用いて専門チームへの所属希望調査を実施し、その結果に基づいてチーム編成を行ったが、一部の職員からは「希望するチームがなく消去法で選んだ」「活動内容が想像と異なった」といった意見や、「特定のチームにユニット職員が偏っている」との指摘があり、現時点ではモチベーション向上への効果は限定的であった。チーム編成や活動内容については、今後の見直しが必要である。

	<ul style="list-style-type: none"> 外部研修については、職員の希望を考慮し、正規・非正規を問わず参加を促した。参加した職員からは「外部研修は気分転換になり、モチベーション向上に繋がった」との声が聞かれ、一定の効果が認められた。
取組の方向性②	管理職は施設内で相談ができる体制を構築し、職員の心身状態を把握する。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設長室や相談・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。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 園長室及び相談・専門員室の扉を原則として開放し、職員が気軽に相談しやすい環境づくりに努めた。特に相談・専門員室はガラス張りであるため、出勤時の職員にも積極的に声掛けを行うなど、コミュニケーションの活性化を図ることができた。

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。(新規)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 全ての介護職員に対して、勤務体系に対する希望調査を実施し、ユニットの職員配置に反映させる。(新規) 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、必要に応じて個別の対応などについては、対応する。(新規) 介護助手の勤務時間や内容について、現状の課題を抽出し、再考する。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度に引き続き、10月に全介護職員を対象とした勤務体系に関する希望調査を実施し、その結果を下半期のユニット異動に反映させた。 個別面談(1on1ミーティング)等を通じて、職員個々の家庭状況や健康状態等をきめ細やかに把握し、勤務体系の調整や休暇取得の希望に可能な限り応えられるよう努めた。 介護助手の勤務時間や業務内容については、ユニットリーダー会議及びセカンダリーリーダー会議において協議し、次年度はユニット担当制にすることとした。
取組の方向性②	「巡り巡ってお互いさま」を当たり前として、誰もが休みやすく、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働き続けられる体制を構築する。(変更)

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意向調査を行い、ニーズに応じた休暇制度について、検討する。(新規) ・ 隣接ユニット間で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。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな休暇制度の導入については、年次有給休暇の取得状況（職員による差はあるものの、平均 10 日程度取得）等を踏まえ、経営企画会議で検討した結果、現時点での緊急性は低いと判断した。 ・ 隣接ユニット間の協力体制は着実に定着している。さらに、半期ごとの施設内異動により、所属ユニット以外へフォローができる職員が増加した結果、施設全体で相互に協力し合う体制が構築されつつあり、職員が休暇を取得しやすい環境が整備されてきている。
取組の方向性 ③	現在保有する眠り 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。(新規)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN については、基本的に利用者毎の状態把握が難しい短期ユニットに設置し、モニタリングと安眠のために活用する。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の重点活動方針により、眠り SCAN を 40 台に増設し、PB-Method に基づき取り組みを進めた結果、夜勤業務の負担軽減については、一定の効果を実感できた。入居者の安眠確保への効果については、引き続き検証する。

実 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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 記録の省力化に向けて検討し、発生する課題を整理する。(新規) ・ 退勤 15 分前には、業務を終え、記録業務を行う体制を確立する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 記録の省力化には至らなかったが、職員の定着が進み、時間内に業務を完了させる意識が高まった結果、記録業務を理由とする恒常的な時間外勤務は解消された。

(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、サービスの質を高める。

実 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。(新規)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 係長級以上の職員により、研修チームを構成し、必修研修以外の研

		<p>修についても、各チームの意見を取り入れ実用性のある内容を、計画的に実施する。(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 分離式シャワーキャリーを購入し、身体状況に合わせた入浴ができるように環境を整える。(新規)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修チームの活動は、ルールやシステムなどが不明瞭で今年度は十分に機能しなかったため次年度の重要課題として継続して取り組む。 ・ 分離式シャワーキャリーを4台導入した結果、入居者の身体状況に合わせて、特浴、シャワーキャリー浴、入浴用シートを適切に使い分けた入浴介助が可能となり、入居者の安楽確保と職員の身体的負担軽減の両面に繋がった。
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。(新規)
	行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準となる行動指針について新たに作り、「やるべきこと」を可視化することで、PDCAサイクルの円滑化を図る。(新規)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行動指針の策定を行ったが、決定が年度後半となったため、職員への十分な浸透を図ることができなかった。次年度は、この行動指針に基づいた具体的な取り組みを展開し、ケアの改善プロセス（PDCAサイクル）の円滑な運用と習慣化を目指す。

実 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。(新規)
	行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の生産性向上にICT機器が必要不可欠であることを浸透させるために、積極的に新たなICT機器などの情報収集を行い、デモンストレーションまでつなげる。(新規)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の生産性向上とケアの質向上に繋がるICT機器の導入検討のため、眠りSCAN連動型のセンサー機器、インカム、排泄予測支援機器、アシストスーツ、スタンディングリフトなど、多様な機器のデモンストレーションを実施したことで、職員のICT機器に対する理解が深まり、新たな技術を導入するための土台が整いつつある。

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		<p>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。(新規)</p>

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。(新規) ・ 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。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見守りカメラを1台設置していたが、発生した事故のほとんどが、居室外であり、事故検証に活かすことができた。 ・ 見守り機器の使用目的マニュアルについては、年度末に作成したが完成に至らなかったため、次年度の早い段階で完成させて、全職員へ周知する。
取組の方向性②	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒヤリハットの重要性を職員に伝え、取り組みを強化する。(変更) ・ 「防げる事故」「防げない事故」の評価方法について、職員へ周知徹底する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒヤリハット報告は、昨年度の記録方式変更により、報告しやすい環境が整い、件数が大幅に増加した(昨年度160件→今年度270件)。これにより、事故に繋がりにかねない潜在的なリスクに対する職員の気づきが増えた。 ・ 事故の評価方法については、職員間での認識にばらつきが見られるため、事例検討等を通じて共通理解を図りながら、基準の明確化と適切な運用に向けた修正を継続している。
取組の方向性③	
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全対策担当者研修へ複数名派遣する。(新規) ・ 一年を通じて、スポット研修も含め事故対策に関する研修会を実施し、一人ひとりの知識とスキルの向上を図る。(変更) ・ 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。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全対策担当者研修は、作業療法士1名とグループリーダー1名の計2名が参加し、専門知識を習得した。今後は、それぞれの専門性を活かし、多職種で協議しながら効果的な再発防止策を立案・実行できる体制を目指す。 ・ 事故対策に関する研修については、今年度は法定研修の実施に留まった。計画的なスポット研修等の実施は次年度の課題である。 ・ 転倒リスクの高い入居者に対しては、状態の変化に応じて、「未然防止策」「直前防止策」「損害軽減策」の3つの対策をバランス良く組

	み合わせ、ICT 機器の活用も含め、個別性に応じた事故防止策を継続的に検討し実施した。
--	---

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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 総務部会で行った BCP 研修をユニットリーダーを対象に実施した。また、LINE WORKS を活用し、安否確認訓練を実施した。 研経営企画会議メンバー及びユニットリーダーを対象に実施したため各部署、ユニットへの具体的な行動等について周知できなかった。 感染症対策に関しては、ユニットリーダーを対象に、感染管理認定看護師による実地指導を受ける機会を設けた。現状の対策について専門的な助言を得ることができ、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行後の新たな対策を検討・構築する上で有益な機会となった。
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。(変更)
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 近隣自治会長の協力を得て、回覧板を通じてアンケートを実施し、災害時における地域住民のニーズ把握を行った結果、一部住民は緊急一時避難所として活用したいとの意見があったが、園としての受入体制が確立されていないため、協議までには至らなかった。

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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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。(新規) 益田市社会福祉法人連絡会に参加し、益田市圏域の動向を把握する。(継続)

		<ul style="list-style-type: none"> 近隣自治会が何を求めているか調査を行い、ニーズに基づいた取組を行う。(新規)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 介護相談会を計画するために、「認知症の人と家族の会」が主催する認知症相談会「おしゃべりカフェ」や浜田市の地域のスーパーで実施している「ほほえみ介護サポート相談窓口」の見学に行ったが、介護相談会の実施までには至らなかった。 益田市社会福祉法人連絡会の「ふくし何でも窓口」であることを秋祭りの際にアピールした結果、秋祭り開催中に1件の相談があった。 近隣自治会へのアンケート調査等を通じて、地域ニーズの把握に努めた結果、現時点では当施設に対する具体的な要望等は少ない状況であった。
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		<ul style="list-style-type: none"> どのようなボランティアが必要であるかを精査し、具体的な活動内容を示すことで、地域のみならず、学生ボランティアの募集も検討する。(新規)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 入居者の生活の質向上を目的とした活動支援のため、ボランティアの受入を積極的に行い、今年度は新たに子供神楽社中(月1回)及び管楽器演奏グループ(月1回)に協力いただいた。 実習受入を行っている高校に対し、秋祭りへのボランティア協力を依頼し、学生に参加してもらった。今後も多様なボランティアの受入を検討する。
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		<ul style="list-style-type: none"> 広報活動に興味のある職員で広報チームを組織し、活動を活性化させる。(継続)
評 価		<ul style="list-style-type: none"> 広報活動に関心のある職員による広報チームを編成したが、交替制勤務の職員からはホームページ更新作業等への参加が時間的に難しいとの意見があったため、主に日勤帯の職員が中心となって活動し、ホームページの更新頻度を高めることができた。(月3回程度) 入所及び地域版とは別に短期入所版の広報誌の作成に力を入れた。
実 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。(変更)
行 動 計 画		<ul style="list-style-type: none"> 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。(変更)
	<ul style="list-style-type: none"> 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。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 明誠高校からの実習は、学生数の減少等の影響もあり、今年度は3年生のみの受け入れとなった。初任者研修の実習は、社会人・高校生ともに例年通り受け入れた(社会人1名)。実習が直接的な採用には繋がらなかった。就職説明会のブースへ来た求職者が施設見学を経て、1名採用につながった。 実習指導体制強化のため、介護福祉士実習指導者講習会へ職員1名を派遣したが、今年度は該当する実習依頼がなく、実践の機会はなかった。 益田市主催の「福祉人材確保のための作業部会」へ、介護職員2名が参加し、他施設の職員との交流を通じて視野が広がり、主体的な発言が増えるなど、職員の成長に繋がる機会となった。
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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 益田翔陽高校からの依頼を受け、「自立支援に向けた介護」に関する講義、介護技術コンテスト出場に向けた実技指導、福祉住環境コーディネーター資格取得に関連する介護機器の講座、学生による介護職員へのインタビュー対応などに協力した。特に実技指導においては、作業療法士と介護職員が連携し、専門性を活かした指導を行うことができた。今後も地域の福祉教育への貢献に努める。

(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	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。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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行う。(新規) 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行う。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度から継続して入院に関するデータを分析し、経営企画会議で共有することで、基礎疾患の増悪による入院が多い傾向が明らかになったため、症状が軽微な段階で嘱託医と連携して早期に対応することで、重症化を防ぐ取組を進めることができた。 ・ 看護師が中心となり、介護員を対象に入居者の状態変化に関する早期発見・早期対応に必要な知識の習得に努めたが、現時点では明確な効果を実感するには至っていない。引き続き、多職種連携による観察力・対応力の向上に取り組む。
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。(新規)
行 動 計 画	・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅介護支援事業所のケアマネジャーとこまめな情報提供を通じて良好な関係性を構築できてきたが、直前のキャンセルが発生した場合に、迅速に代替利用へ繋げることが難しい場面もあった。 ・ キャンセル発生時の効果的な空床利用調整については、今後の課題として、更なる連携強化と情報共有の方法を検討する必要がある。
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。(新規)
行 動 計 画	・ 利用者及び家族のニーズ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、新規利用者の獲得と利用の定着化を図る。(新規)
評 価	・ 食事の提供を「選ぶ楽しさ」として演出し、季節に応じたイベントや外出を月1回程度企画・実施し、利用者満足度の向上を図った結果、新規利用者のリピート利用に繋がるなど、一定の成果が見られた。
実 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。(新規)
行 動 計 画	・ 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。(新規)
評 価	・ 備品の見直しについては、今年度は具体的な検討・実施には至らなかった。次年度以降、計画的に取り組む。
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。(変更)

行 動 計 画	・ 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管理を実施する。(変更)
評 価	・ 紙オムツメーカーを変更した。併せて、メーカー担当者による排泄ケアに関する研修を実施し、適切な製品選択や使用方法の見直しを行ったが、コスト削減には繋がらず、次年度は一昨年使用していたメーカーへ戻し引き続き、利用状況の分析と適切な使用を推進し、総務課とも連携しながらコスト管理に努める。

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 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	・ 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)
評 価	・ 不具合等を発見した際の速やかな総務課への報告はなされていたが、各部署において日常的な自主点検を実施できなかった。
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	・ 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)
評 価	・ 立地条件から塩害によると思われる水漏れもあり、引き続き、建物の維持管理状況を注視し、本部と連携・協議の上、計画的な修繕を進める。

実 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。(変更)
行 動 計 画	・ 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の見直しを行う。(継続)
評 価	・ 事業継続計画 (BCP) に基づき、自然災害 (地震・津波) 発生を想定した机上の避難・対応訓練を実施した。

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	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。(変更)

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの在り方と、現状について洗い出し、課題を抽出することで、ユニットケアのアップデートを行う。(新規) ・ 会議やチーム、係活動について、課題や今後の方向性について話し合いを行い、専門チームの再編成を行う。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットでの食事提供方法について、栄養管理スタッフとユニットリーダーとの協議を行った。 ・ 専門チームの一部については、活動内容や目標設定が不明確となり、十分に機能していない状況が見られた。組織内連携を強化し、職員が一体感を持って活動に取り組めるよう、チーム活動のあり方について、次年度、見直しと再編成を行う。 ・ ユニットケアの質の向上を目指し、ユニットリーダー研修へ1名、ユニットケア実践に関するフォーラムへ2名を派遣した。研修で得た知見を組織内で共有し、実践に繋げていくことは、次年度以降も継続して取り組むべき課題である。
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。(変更)
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。(新規) ・ 非正規職員の職場内 OJT について、検討する。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談においては、バイザーが相手の話を聞き取る姿勢が見られたが、目標設定のばらつきやチームへの波及不足といった OJT 運営全体の課題もあり、目標管理における客観的かつ効果的なフィードバックの実践と、それを通じた職員の成長促進という点では、まだ定着に至っていない。 ・ 採用者の経験等が多様である実態を踏まえ、現時点では画一的な OJT 制度を導入するよりも、グループリーダー等による個別面談(1on1)を中心とした柔軟な育成・指導を継続することが適切と判断した。

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。(新規)
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。(新規) ・ 虐待防止委員会等の活用により現状を把握し、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。(新規)

評	価	<ul style="list-style-type: none">・ 職業倫理及び法令遵守に関する意識向上のため、外部講師を招きコンプライアンスをテーマとした研修を実施した。・ 毎月「虐待の芽チェックシート」を実施し、職員一人ひとりが自身のケアを振り返る機会を設けた。虐待防止委員会で、チェックシートやもやっカードの内容を分析した結果を職員へフィードバックし、啓発活動に繋げた。
---	---	---