

令和7年3月31日現在

## 1 施設名称

特別養護老人ホーム 眺峰園  
(開設 昭和49年9月1日)

## 2 所在地

大田市川合町吉永 1025 番地 1

## 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	介護人材確保に向けた効果的な広報発信
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)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設紹介チラシと求人広告の地域要所への設置、新聞折込みの配布を行い、介護員の確保に繋げる。(変更)</li> <li>福祉人材センターでの事業所紹介に参加するだけでなく、企業博等のイベントに積極的に参加し、眺峰園のPRを行う。(新規)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設紹介チラシを市内の公共施設に配布した。大田市役所のデジタル広告塔も継続中であるが、人材確保には結びついていない。新聞折込みでの求人チラシ配布について再度検討したが、これまでの実施状況をみても、効果が薄く、新聞折込みの利用は中止した。</li> <li>福祉人材センターでの事業所紹介に管理職とグループリーダー2名で参加した。個別面談で事業所のPRを積極的に行い、準職員候補の職員を1名雇用することができた。また、フットケアの先生とコラボレーションし、出雲産業未来博に参加し、眺峰園のPRを行っており、今後も継続の予定である。</li> </ul>
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>島根県福祉人材センターが行う「福祉のお仕事相談会」に清風園と合同で参加し、相談会参加者に業務内容や採用条件等説明を行うことで人材確保に繋げる。(継続)</li> <li>施設見学ツアーを企画し、介護の仕事に興味がある人材の確保に繋げる。(新規)</li> </ul>
評価	「福祉のお仕事相談会」に、清風園・緑風園と合同で参加した。相

	<p>談会へ参加する求職者がゼロという状態が続き、人材の確保にまで至らなかったが、引き続き相談会に参加し、様子を見ていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>50周年式典にあわせ公益的な取組の一環として眺峰園施設見学ツアーを開催した。式典の参加者だけではなく、地域住民や福祉専門学校の生徒、中学生の参加があり、特別養護老人ホームでの入居者の生活の様子や、施設の取組について説明したところ大変好評であったことから、今後もイベントの機会に施設見学ツアーを実施していく。</li> </ul>
--	---

<b>実 施 策</b>	次世代の介護人材の確保
<b>取組の方向性 ①</b>	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。
<b>行 動 計 画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>島根中央地域職業訓練センター等の養成機関から講師派遣依頼があった際は、講師派遣を行い、介護を職業として志してもらえよう、講義の中で介護の魅力を伝える。(継続)</li> </ul>
<b>評 価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>島根中央地域職業訓練センターから講師依頼があり、2名の職員を派遣した。講義の中で、介護の魅力を伝えた結果、施設見学に繋げることができた。</li> </ul>
<b>取組の方向性 ②</b>	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。
<b>行 動 計 画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部から依頼があった際に講師を務められるよう、研修部会員や主任介護員を中心に、園内研修の講師の役割を担ってもらう。(変更)</li> <li>園内研修を行う講師は、研修内容が実践に活かされるよう、グループワークや個人ワークを取り入れた講義を行う。(新規)</li> </ul>
<b>評 価</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機能訓練指導員が中心となり、職員一人ひとりのスライディングボードの移乗方法を確認し、改善点等をアドバイスした。園内研修では、講師の役割を主任介護員に担ってもらい、これまでの職務経験が活かされた研修内容となった。</li> <li>園内研修では、グループワークを取り入れた研修を実施したことでお互いの意見を共有することができ、業務の振り返りや新しい視点を持つ機会となった。</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。

<b>実 施 策</b>	次世代の福祉人材の育成
<b>取組の方向性 ①</b>	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>多くの職員が研修に参加できるよう、テーマに応じて、動画を活用した研修を実施する。(継続)</li> <li>園内研修に参加した職員は、ユニット会議や部署会議で研修内容の復命を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスや感染症予防については、動画を活用し研修を実施したことで、昨年度より多くの職員が受講することができた。来年度もより多くの職員が参加できるよう動画研修を計画的に取り入れていく。</li> <li>園内研修に参加した職員が部署会議やユニット会議で復命研修を実施することで、研修に参加できなかった職員が必要な知識を得ることができた。</li> </ul>
取 組 の 方 向 性 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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJT 面談や人事考課面接において、職員の研修ニーズを把握し、ニーズに沿った研修(集合研修・オンライン研修)へ派遣する。(継続)</li> <li>ユニットケアや看取り介護、介護技術等施設ニーズに沿った研修(集合研修・オンライン研修)に派遣し、施設レベルの向上を図る。(継続)</li> <li>認知症ケアに係る専門的研修に職員を派遣し、チームケアを行うことにより、認知症の行動・心理症状の予防や認知症周辺症状に対する早期対応を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の希望する研修だけではなく、本人の適性を見ながら、必要な研修に派遣することとし、多職種で個別ケアを推進していくため、看護師を「看護職のためのユニットケア研修」に派遣した。なお、準職員の外部研修への参加の機会が少ないため、今後、研修参加の機会を増やしていく。</li> <li>認知症実践者研修、認知症実践リーダー研修にそれぞれ1名ずつの職員が参加した。また、認知症実践リーダー研修の資格を持った職員が、認知症チームケア推進研修に参加し、BPSDの予防、軽減のための知識を深めた。</li> </ul>
実 施 策	職場内の横の関係強化
取 組 の 方 向 性 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。

行 動 計 画	・ バイジールの取組内容をユニットスタッフが共有し、チームでバイジールの目標達成を支援する。(継続)
評 価	・ フォロワーシップの強化に繋げるため、前期、後期とバイジールの取組目標をユニット会議で共有し、多職種を含めたチームで本人の目標達成をサポートした。
取組の方向性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。
行 動 計 画	・ グループリーダーが職場内 OJT 定期面談に同席し、面談終了後にバイザーへ面談方法についてフィードバックを行う。(継続)
評 価	・ グループリーダーが職場内 OJT 面談に同席をした。面談の進行によっては、議題の内容から話が逸れてしまうことがあり、面談前に内容を予め想定し、構成を考えて面談に臨む必要があるとの課題が上がったため、今後の面談に活かしていく。

#### 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	多職種との連携と専門性の向上
取組の方向性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。
行 動 計 画	・ コミュニケーション向上月間目標の取組を継続する。また、各部署の定例会議等において自己評価と多面評価を行う。(継続)
評 価	・ 毎月、園内全体のコミュニケーション向上目標を定め部署会議で進捗状況を確認し、自己評価を行っているが、多面評価については不十分のため、コンプライアンス・接遇委員会において今後を実施していく。
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護支援専門員、看護師、機能訓練指導員、管理栄養士、調理員、主事は、多職種協働を行っていく上で向上したいスキルを一つ決め、1年間取組を行う。また、人事考課の期首及び期末面接で取組結果等の確認を行う。(継続)</li> <li>・ 研修部会が中心となり、園として向上させるべき介護技術について、定期的に研修を実施する。(変更)</li> </ul>
評 価	・ 多職種が、人事考課で、それぞれの専門性を発揮できるような目標をたて、計画的に取り組んだ。感染症予防や看取り、福祉用具の活用等の取組を行うことで、職員個々の知識が深まり、実践の場でも役立てることができた。

	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修部会メンバーである機能訓練指導員が中心となり、スライディングボードの移乗方法について、介護技術チェックを行い、改善すべき点があれば、再度介護技術チェックを行い、個々の介護技術向上のための取組を行った。</li> </ul>
--	--

実 施 策	職員の定着や職員間の交流に向けた取組
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>準職員・非常勤職員を対象に年2回(6月、2月)管理職面接を行う。(継続)</li> <li>入職した準職員や非常勤職員が安心して働けるよう、準職員・非常勤職員育成計画に沿い、人材育成を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>準職員・非常勤職員の面接を年2回行い、仕事を行う上での目標を確認したり、今後の勤務について確認を行った。引き続き定期的に面接の機会を持ち、職員の定着を図る。</li> <li>準職員・非常勤職員の採用時には、準職員・非常勤職員育成計画書を参考に、指導担当者を付け、職員個々に合わせた育成を行った結果、一人ひとりの育成度について、グループリーダーと管理職がスムーズに情報共有することができた。</li> </ul>
取組の方向性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)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダーとユニットチーフに当たる職員が面談の機会を持ち、ユニット運営や職員の人材育成について話す機会を持つ。(新規)</li> <li>グッジョブカードの取組を継続し、他者に貢献できていることを実感し、お互いを認め合うことができる風土づくりを行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダーとユニットチーフに当たる職員が職場内 OJT 1on1 面談時、ユニット運営等について話し合う機会を持つことで、お互いの気持ちを知る機会となった。今後、より積極的に業務に取り組めるよう、ユニットチーフ同士が話す機会を設けることでモチベーションアップに繋げる。</li> <li>主任介護員がグッジョブシートの実行委員長となり、10月に取組を行った。グッジョブシートを「いいところ発見シート」と名付け、「あの言葉がうれしかった」「あなたのここがすごい」と思ったことを記入し合うことで、お互いを認める「承認」の意識が高まった。</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 策	ICT 機器の積極的活用と職員の負担軽減
取組の方向性①	ICT 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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者の個別ケアや職員の身体的負担、精神的負担の軽減に繋がるよう、ICT 検討委員会において、令和 5 年度に作成した眠り SCAN マニュアルの活用を職員に促し、実践状況を確認する。(新規)</li> <li>職員の働きやすさにつながる ICT 機器の試行を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT 検討部会のメンバーが中心となり、眠り SCAN リアルタイムモニターの活用や蓄積データの確認方法について等、ユニットの職員に伝達研修を実施した。モニターでリアルタイムの状況を確認することができるため、夜間の巡視回数を減らすことができた。また、モニターで入居者の睡眠状況を確認し、排泄支援を行うことができるなど、実際のケア場面で有効的に活用できた。職員の負担軽減・働きやすさの観点から、眠り SCAN を南棟全床導入し、活用を進めていく。</li> <li>巡回や体位変換を嫌がられる入居者について、体位変換付きエアマットを試行したが、入居者の体調不良により、十分に評価できる試行とならなかった。入居者の生活の質を見ながら、職員の働きやすさにつながる ICT 機器を試行、評価し、導入を検討していく。</li> </ul>

実 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
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)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>床走行リフトや起立補助リフトを計画的に導入し、入居者の生活全般における移乗場面で活用することで、入居者・職員双方の身体的負担軽減を図る。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>床走行リフト、起立補助リフトを 2 台ずつ購入した。起立補助リフトについては、入浴時、車椅子やシャワーキャリーに座り替える場面で活用頻度が高く、入居者の負担軽減に加えて職員の腰痛予防にもつながっている。</li> </ul>
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>機能訓練指導員が、各入居者の移乗方法を把握し、適切な移乗介助が実施出来ているか定期的に確認するとともに、必要に応じて技術</li> </ul>

		指導を行う。(継続)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修部会メンバーである機能訓練指導員が中心となり、スライディングボードの移乗方法について、介護技術チェックを行った。また、改善すべき点があれば、再度介護技術チェックを行い、個々の介護技術向上のための取組を行った。(再掲)</li> </ul>

実 施 策	職場におけるストレス軽減に向けた取組
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人のストレスチェックから、自施設の職員が抱えるストレスの傾向を把握し、メンタルヘルスの研修内容に反映させる。(変更)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人のストレスチェックの結果を反映し2月に産業医を講師としてメンタルヘルス研修を実施した。</li> </ul>
取組の方向性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)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護現場における生産性向上の観点から、働きやすい職場づくりを考える部会を立ち上げ、職場内の環境整備や介護助手の活用について検討する。(新規)</li> <li>時間外勤務となっている原因を分析し、関係する部会や委員会で時間外削減に向けた取組を行う。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護現場における生産性向上の観点から、働きやすい職場づくり(業務改善)を考える部会「働き方改革部会」を立ち上げた。ユニットのリネン庫の整備を施設全体で行い、介護助手をはじめ、誰もが働きやすい環境整備を目標に取り組んだ。食後の洗いや配膳にも介護助手が関わることで、介護員が直接介護を行う時間が増えた。</li> <li>コスト委員会では、時間外勤務の要因を分析しやすいよう、時間外申請の様式を工夫するなど取り組み始めたところであり、実践には十分結びついていない。職員の急な休みで欠員が生じた際に協力体制が組めるよう、グループライダーが中心となり、他ユニットでのお互い様勤務を進めているが、ユニットにより取組状況に差がある。次年度は、さらにお互い様勤務を進めていく。</li> </ul>

## (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	ユニットケアの質の向上
-------	-------------

<p>取組の方向性①</p>	<p>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。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和5年度に改善項目としたものについて、改善のための取組を継続するとともに、年に1回取組評価を実施する。（変更）</li> <li>眺峰園ユニットリーダー実地研修振り返りにおける研修生の声をユニットにフィードバックし、良い点や改善点について情報を共有し、ユニット運営に活かす。（新規）</li> </ul>
<p>評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダー研修実地研修施設チェックシートを用いて、グループリーダーが確認を行った。また、先の更新調査を見据え、グループリーダーが中心となり、「理念」「24シート」「居室の設え」「食事」「排泄」などケアごとの根拠を説明できるよう、ユニットリーダー会議の場を活用し、知識を深めた。</li> <li>ユニットリーダー実地研修生から出された意見や改善点をユニットにフィードバックし、職員のモチベーションアップや入居者ケアの質の向上に繋げた。また、ユニットケア実地研修生の受け入れにあたっては、受入に関わる職員の負担の偏りが課題となっており、次年度以降、対応を考えていくとともにユニットリーダー研修実地研修施設の委託について今後の方向性を検討していく。</li> </ul>
<p>取組の方向性②</p>	<p>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他県のユニットリーダー実地研修施設の視察を行う。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自施設のケアを向上させるために、先進的な取組を行っている施設へ職員を派遣する。（変更）</li> <li>他施設への派遣が難しい場合は、全国老人福祉施設研修大会等の研修資料から先進的な取組、活用できる取組等を学ぶ。（継続）</li> </ul>
<p>評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の主催した高寿園への視察に職員を派遣し、他施設への派遣は実施しなかった。</li> <li>中国地区老人福祉施設研修大会及び島根県老人福祉施設研修大会に正規職員だけではなく、準職員も派遣した。参加した職員から、自分では思いつかなかった視点での取組の発表があり、とても勉強になったとの感想があった。</li> </ul>

<p>実施施策</p>	<p>その人らしい生活へのサポートの充実</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>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。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者の生活の意向やケア内容の変更点を把握し、24Hシートに反</li> </ul>

		映させやすいよう、福祉見聞録のケース項目を新たに設け、振り返りの際に活用する。(新規)
評	価	・ 入居者の生活の意向やケア内容の変更点を把握しやすいよう、福祉見聞録に「意向・好み」というケース項目を追加し、記録を行った。記録に残した「意向・好み」が 24H シートに反映するよう、24H シート更新時、ケース記録を確認することをルール化していく。
取組の方向性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。
行 動 計 画		・ ユニットケア部会員が中心となり、各ユニットの記録が 24H シートと連動したものとなっているか定期的に確認を行うことで、24H シートと記録が連動するように取り組む。(継続)
評	価	・ ユニットケア部会員が中心となり、対象入居者 1 名について、ケアプランや 24H シートに沿った記録ができているか確認を行い、ユニットケア部会で情報共有を行った。施設で提供するケアは、ケアプランを基に行っていることを確認する良い機会となった。

実 施 策	高齢者の理解と看取りケアの充実	
取組の方向性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)	
行 動 計 画	・ 外部講師による研修を実施し、介護に携わる全てのスタッフが、アドバンス・ケア・プランニングの理解を深められるようにする。(継続)	
評	価	・ 大田市立病院提供のアドバンス・ケア・プランニング研修(動画)を園内研修として視聴し、多職種で理解を深めた。本人の意向また家族など代理意思決定者の意向を大切にしながら、日々の生活や看取り期の支援を行うことができるよう、今後も取組を行う。
取組の方向性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。	
行 動 計 画	・ 看取りケアへの家族の理解を深めるため、年 1 回家族向けの研修会を実施する。(継続)	
評	価	・ 10 月に家族向け看取り研修会を行い、家族・成年後見人・保佐人計 19 名と大田市立病院職員 3 名の参加があり、眺峰園の看取りケアについて理解が深まったと感想があった。

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	自己評価の実施と課題解決に向けた取組
-------	--------------------

取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>各ユニットで、ユニットケア到達目標の中から一つ目標を定め、1年を通して実践し、ユニットリーダーが定期的に理念に沿ったケアが行えているか実施状況を確認する。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各ユニットが、ユニットケア到達目標の中から一つ目標を定め、取組を行い、年度後半で取組について振り返りを行った。また、理念と実践の結びつけシートの記入を行い、私たちの日常的なケアが理念と結びついたものかどうか確認を行った。ユニットケア部会での取組が理念の実践に良い影響を与えている。</li> </ul>

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
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練実施前のユニットリーダー会議や部署会議で、マニュアル内容の確認を行う。(変更)</li> <li>災害や感染症、行方不明捜索等のマニュアルについて、訓練実施後、振り返りを行い、実態に沿ったものとなるよう見直しを行っていく。(新規)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練前のユニットリーダー会議や部署会議で、マニュアル内容を予め確認することができず、当日にマニュアルを確認することが多かった。職員採用時やBCPの研修においては、災害や感染症発生時のマニュアルについて説明し、職員間で情報共有した。</li> <li>避難訓練や土砂災害訓練等を実施し、その都度振り返りを行った。訓練後出た意見は、次の訓練に活かすようにしているが、マニュアル修正にまでは至っていないため、定期的にマニュアルを確認し、修正を行っていく。</li> </ul>
取組の方向性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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間計画に基づき、災害(火災・土砂)及び感染症発生対応訓練を行う。(継続)</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間計画に基づき、災害(火災・土砂)及び感染症発生対応訓練を実施した。非常時を想定し、貯水タンクから水を運び出して炊出し訓練を行い、その後振り返りを行った。非常時に使用する物品でも、</li> </ul>

	訓練で実際使用してみると、中には活用し難い物もあり、代用品を検討する機会となった。
--	---

実 施 策	その人に応じた美味しい食事提供
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)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>入居者個々に合った食事を効率的に提供できるよう、調理済み食品を利用しながら、厨房内の作業工程の見直しを行い、これまでユニットで行ってきた配膳作業の一部を厨房で行えるようにする。(新規)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>厨房内の作業工程を見直すことで、ユニットで行っていた果物カットや麺ゆでを厨房で行い、介護員の負担が軽減した。今後も調理済み食品の有効活用と厨房内の作業工程の見直しを行い個々に合った食事形態に対応できるよう取組を継続する。</li> </ul>
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>口腔機能の維持や誤嚥性肺炎の予防に繋がるよう、協力病院の歯科医師及び歯科衛生士から指導・助言を受け、口腔ケアに関する知識習得と技術の向上を図る。(新規)</li> <li>メーカーによる研修を実施し、嚥下状態に応じた増粘剤の適切な使い方を学ぶ。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>協力病院の歯科医師及び歯科衛生士より、口腔の健康状態の評価やその方に適した口腔物品の選定等について研修を受け、日頃の口腔ケアで得た知識を実際の手技に反映させることができた。</li> <li>新人職員に参加してもらい、メーカーによる増粘剤研修を受けた。トロミを適正量使用し、均一にトロミをつけることで、食事や水分を美味しく安全に摂取していただくことができると分かった。今後は家族にも研修への参加を呼びかけていく。</li> </ul>

#### 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	圏域内での連携とニーズ把握による事業展開
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>大田市介護サービス事業者協議会における活動を通じて、各施設との情報交換を行い、圏域の情報を把握する。(継続)</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度の介護保険制度改正により情報共有が必要となった事項について、大田市介護サービス事業者協議会で情報交換を行った。現在、他事業所と一緒に大田市立病院と協力医療機関連携会議を実施しており、入居者の病歴や身体状況の把握、また圏域の感染症の状況等について情報共有を図っている。</li> </ul>
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>大田市社会福祉法人連絡会を通じて、地域貢献活動を検討する。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度眺峰園が50周年を迎えたことから、公益的取組の一環として、地域住民向けに施設ガイドツアーを企画し、眺峰園が行っている取組を紹介した。施設ガイドツアーの参加者から、特別養護老人ホームが担っている役割が初めて理解ができた后感想をいただき、好評であった。今後もイベント開催に合わせ、施設ガイドツアーを企画する。</li> </ul>

実 施 策	地域との関わり強化と地域の人材の活用
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>清風園と合同で実施する地域防災会議において、災害時の一時避難所及び福祉避難所としての役割等、災害時の協力体制について確認を行う。(継続)</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>清風園と合同の地域防災会議は実施しなかったが、大田市介護サービス事業者協議会で防災に関する研修が行われ、大田市内の他の施設と一緒に地域の防災について考える機会があった。大田市危機管理課とのつながりもできたことから、今後の川合地区での関りに活かしていく。</li> </ul>
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミニデイサービス等行事の開催に当たり、個人ボランティアに協力を依頼する。(変更)</li> <li>地域との関わりを強化するため、地域交流部会を立ち上げ、部会員が施設行事の計画や、地域で開催される行事や研修に参加する。(新規)</li> </ul>

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大田市社会福祉協議会にボランティア登録している方に、眺峰園ボランティア募集のチラシ配布を依頼した。ミニデイサービス等の行事やクラブ活動の補助、入居者の衣類等の繕い物のボランティアなど、新規のボランティアの登録があった。</li> <li>・ 地域貢献部会を立ち上げ、部会員が中心となり 50 周年式典や秋祭りの企画、運営に携わったことで、施設の団結力が増した。施設ガイドツアーでは、参加者に興味を持ってもらえるよう、部会員がガイドツアーの内容を考え実施したところ、大変好評であった。また、部会員は、地域の祭りの際の展示物の準備や片付けにも参加した。</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。

<p>実 施 策</p>	<p>利用率の維持向上</p>
<p>取 組 の 方 向 性 ①</p>	<p>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と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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 退所から新規入居までの空床期間縮減（1 週間以内）に継続して取り組む。（継続）</li> <li>・ 入居希望調査をスムーズに進められるよう 10 月頃に入居申込者現況調査を実施し、入居待機者一覧表を整理する。（継続）</li> <li>・ 短期利用者の急なキャンセルに対応できるよう、平時から圏域や隣接市の居宅介護支援事業所と情報交換を行い、利用率の低下を防ぐ。（新規）</li> <li>・ 事故やヒヤリ・ハットの「防げる事故」を減少させ、入居者や短期利用者の安定した利用に繋がるよう、入居者・職員・環境の 3 つの側面から原因を分析し、今後の対応策を講じる。（新規）</li> </ul>
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 遠方在住の入所待機者の対応や、家族が遠方で入所が遅くなる場合はあるが、急な退所に備え、入所希望者の事前調査を行い、早めの入所に繋げることができたことで、退所から新規入所は、概ね 1 週間以内の期間で調整することができた。</li> <li>・ 10 月頃に入居申込現況調査を行ったところ、他施設にすでに入所している等の情報を得ることができた。毎年、入居待機者一覧表を整理し、スムーズな入所に繋げている。</li> <li>・ 短期利用者の体調不良や、施設への入所により一時的に利用率は落ち込んだが、圏域、隣接市の居宅介護事業所への営業や入所ユニットの空床利用により、利用率が持ち直したものの年間平均では目標</li> </ul>

	<p>に届かなかったため、今後も取組を継続する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自分で動かれる方の骨折事故による入院が1件あった。今後も事故やヒヤリ・ハットの原因分析を丁寧に行い、本人が安心して過ごせるよう対応策を講じていく。</li> </ul>
--	--

実 施 策	居宅介護支援事業所の安定的経営
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安定的経営を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護支援専門員（準職員）を1名増員し、居宅介護支援及び介護予防支援の合計で59件の受け持ち件数に増やす。（新規）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度は、介護支援専門員を確保することができず、受け持ち件数は45件となった。</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 策	交流空間の拡充と既存建物の整備
取組の方向性①	1階へのパブリックスペース整備を検討し、交流空間の拡充を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>1階へのパブリックスペース整備の必要性を整理し、必要性が認められる場合は、事務局と協議を行う。（継続）</li> <li>ユニット内に設置したセミパブリックスペースの活用を計画し、他のユニットの入居者との交流を図る。（新規）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>1階の玄関ホールや、仏間など、パブリックスペースとして活用できるように、会議等で案を出し建物の拡張により、パブリックスペースを確保することは難しいため既存建物の空間をどのように活用するか検討した。</li> <li>ユニット内に設置したセミパブリックスペースを活用し、お茶会等行ったところ、参加した入居者から好評であった。ユニット内のセミパブリックスペースを活用し、他のユニット入居者や利用者が集まり、会話をしたり、活動する機会を持っていく。</li> </ul>

実 施 策	機器類の計画的更新と大規模修繕への取組
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備機器（エコキュート、電話設備等）の点検を随時行う。（変更）</li> </ul>

評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備業者への相談から、業務用設備は経年による大きな機器トラブルを予測することは難しく、更新までの間の保全を充実させるとしても大きな金額の修繕になることから、故障が発生した都度の対応でなるべく早い初動をとることとした。居室空調は家庭用ルームエアコンを令和6年度中に20台更新した。</li> </ul>
-----	---

#### 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	リスクマネジメントと法令遵守の強化
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務継続計画（BCP）の基本的事項に関する研修及び感染症や災害が発生した場合に実践するケアの演習を行う。（変更）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務継続計画（災害・感染症）の研修及び訓練を2回実施した。非常時の食事提供方法についての訓練や、Youtubeの配信動画を利用した研修を実施し、ライフラインが途絶えた時、施設職員がどのような行動が優先すべきなのか意見を出し合った。非常時に実践するケアについて具体的な演習を継続し、非常時に備える必要がある。</li> </ul>
取組の方向性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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスチェックで不十分だった項目から3項目を選択し、福祉見聞録の掲示板を活用し、職員への意識啓発を行う。（変更）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス実行委員会が主体となり、コンプライアンスチェックシートを活用し、各自振り返りを行った。チェックシートで低い点数が出た項目について、掲示板で意識啓発を呼びかけた。委員会のメンバーから目標発信することで、職員同士がお互いに気をつけようという意識が高まった。</li> </ul>
実 施 策	理念の浸透と実践
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）
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職が講師となり、理念研修を実施する。（新規）</li> <li>理念と実践の結びつけシートを活用し、入居者の生活場面・ケア場面と実践理念の結びつけを継続して実施する。（継続）</li> </ul>
評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>園長による全部署の理念研修は今年度で3年目を迎えた。研修を受けたことで、理念がどのような存在であるかを考えることができ、さらに身近に感じられるようになったと意見があった。</li> <li>自分たちが行っているケアが理念と結びついているか「理念と実践</li> </ul>

	<p>の結び付けシート」を活用し、確認を行っている。理念を基にケアを行っていることができていると実感することが、職員の自信やモチベーションアップにつながった。</p>
--	---