

特別養護老人ホーム 眺峰園

1 施設を取り巻く現状と課題

大田市の総人口は、一貫して減少傾向にある一方、高齢化率は令和7年1月現在41.7%であり、令和8年度には42.1%に達すると予測されており毎年確実に伸びている。第9期介護保険事業計画（2024年度～2026年度）期間中には、「団塊の世代」全員が75歳以上となり、さらに、2040年には高齢者単身世帯や85歳以上人口が増加し、医療・介護双方のニーズを有する高齢者等、様々なニーズのある要介護高齢者が増加する一方で、生産年齢人口は急減していくことが見込まれている。また、第3次産業の中で最も従事者が多い産業は医療・福祉分野であるが、道路整備等に伴う通勤の利便性の向上に伴い就業者の他地域への流出もある。そのため、市内各事業所は慢性的な人材不足の状況であり、また、仕事と育児や介護との両立等労働者ニーズの多様化もあり人材の確保・定着が厳しい状況となっている。

こうした情勢を踏まえながら、「サービスの質の向上」、「働きやすい職場づくり」、「地域共生と経営」の視点から、以下の取組を実施する。「サービスの質の向上」については、眺峰園はユニットリーダー研修実地研修施設として11年目を迎えた。令和7年度の更新調査において「職員の異動がある中で個別ケアの視点に沿ったケアを維持できていることが素晴らしい」との評価を受けた。今後も理念に立ち返り、入居者の立場に立った質の高いケアを維持・向上する必要がある。また、ユニットケアについて学ぶため、法人内や他地域から交流体験や見学希望があることから、島根県唯一のユニットリーダー研修実地研修施設であることを対外的にアピールし、他施設との差別化（ブランド化）を図ることで、入居者及び職員の確保につなげていく。

「働きやすい職場づくり」については、現在、職員が主体的に生産性向上に関する取組を行っており、今後も更にICT機器や福祉用具を活用し、業務の効率化等を進めていく。眺峰園では、ここ数年準職員の欠員が長期にわたる状況が続いている。また、職員本人や家族の体調不良等の急な休みによる時間外勤務も増えており、職員の負担感やストレスが大きく、休みを取りづらい職員も多い。このため、外国人介護人材やシルバー人材の活用、入浴や夕食介助のスポット採用等多様な働き方を進めるとともに、ユニット間協力体制を構築し、職員の負担軽減を積極的に進めることが重要である。

「地域共生と経営」については、大田市社会福祉法人連絡会における住民対象の非常時支援のリスト化や、大田市社会福祉協議会との連携による福祉教育等連携が深まってきている。また、川合地区においても「かわいみまもり隊」参加等、事業

所の一員として連携に努めている。今後、更に各事業所及び地域との関わりを強化し、ニーズに基づいた地域貢献活動を行っていく。地域共生に貢献し信頼性を向上させることは、施設の経営安定にもつながる。安定した事業運営のためには、利用率をできるだけ高い状態に保ち、報酬を確実に得ることが必要である。眺峰園は改築後 14 年経過し、機器の更新及び修繕費用が大幅に増額している現状がある。全職員がこれまで培った知識や技術を活かし、実践理念である「一人ひとりが自分らしくふつうの暮らしを送ることができる」ように、今後も質の高いケアの提供により地域からの信頼を得て利用率の維持向上を目指していく。

2 施設の実施策と取組の方向性

(1) 利用者一人ひとりの生活を支えるサービスの質の向上

ア 個別ニーズに応じた専門的なケアの充実で、個々の利用者 QOL を高める。

実施施策	施設のブランド化と質の高い個別ケアの維持
現状と課題	<p>ユニットリーダー研修実地研修施設として、11年目を迎えた。令和7年度のユニットリーダー研修実地研修更新調査において、「職員の欠員やユニット職員の配置換えがある中で、個別ケアの視点が維持できていることが素晴らしい。」との評価を受けた。今後も理念に立ち返り、定期的なケアの見直しや他施設への視察を行うことで、個別ケアの充実を目指していく必要がある。</p> <p>また、ユニットケアについて学ぶため、法人内や他地域から交流体験や見学希望がある。県内唯一のユニットリーダー実地研修施設として、他施設との差別化を図り、眺峰園の魅力をアピールしていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 理念の浸透を図り、入居者一人ひとりの意向を大切にされたケアを実践する。</p> <p>② ユニットリーダー研修実地研修施設チェックシート等を用い、現状分析を行うことで、課題を洗い出し、改善に取り組む。</p> <p>③ 他施設との差別化を図るため、研修受入れや教育施設としての機能を持たせることを視野に入れ、眺峰園独自の取組の検討を行う。</p>

実施施策	多職種連携による根拠に基づいた支援の提供
現状と課題	<p>入居者の重度化・高齢化、そして生活・医療ニーズの多様化が進む今、専門職それぞれが根拠に基づいた支援を提供し、専門性を発揮することが不可欠である。</p> <p>入居者が最期までその人らしい暮らしを送るために、多職種が互いの専門性を最大限に活かし、より質の高いチームケアで生活を支えていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 各専門職が中心となり、食事や介護技術、口腔衛生やフットケアについての取組を実施する。</p> <p>② 最期までその人らしい暮らしを送ることができるよう、看取りや認知症ケアについて知識を習得し、チームで取組を進める。(ACP・認知症ケア)</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	事故やひやりはっとの多角的な分析強化
------	--------------------

現状と課題	<p>事故の質による分類を行っているが、職員により分類の評価に差がある。また、事故の要因について、なぜ事故に至ったか多角的な視点で分析ができていない現状にある。</p> <p>入居者本位かつ自立支援の視点に立った安全対策を講じ、入居者の皆様に安心して暮らせる環境を提供する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 事故の質の分類評価の標準化を改めて行い、「防げる事故」をゼロにする意識づけを行う。</p> <p>② ひやりはつとや事故後の対応策を講じた後、入居者が安心して暮らせる状態になっているか、PDCA サイクルを通じて継続的に検証・改善を行う。</p>

実施施策	「使える BCP」による防災・感染症対策の強化
現状と課題	<p>事業継続計画（BCP）を作成しているが、災害や感染症等発生時に各職員が BCP に書かれたことを理解し実行に移さなければ、事業継続は実現しない。有事の際に、誰が見ても現状を把握でき、かつ、必要に応じて誰もが更新できる状態に情報を整理できるように、職員が使いやすいものになるよう見直し、訓練により習熟度を向上させる必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 現在の BCP に基づいた実践的な訓練により、迅速な情報収集及び一目でわかる情報整理ができるように計画を見直し更新する。</p> <p>② 見直した計画を職員が有事の際に使えるような方法で職員へ周知し、訓練により継続的に改善していく。</p>

ウ テクノロジーを活用した根拠のあるケアの提供で、サービスの質を高める。

実施施策	ICT 活用によるサービスの向上
現状と課題	<p>令和 7 年 9 月、全床への眠りスキャン導入により、入居者の状況をリアルタイムで把握できるようになり、きめ細やかなケアの提供が可能になった。さらに、排泄予測機器「D-free」の導入により、入居者の尊厳に配慮したケアを行えるようになっている。</p> <p>今後も、記録システムの刷新やインカムの導入などを視野に入れ、これらの ICT 機器を効果的に活用することで、職員間の連携を強化し、科学的根拠に基づいた質の高い入居者支援へと反映させていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 新しい ICT 機器の導入と運用計画を具体的に策定し、その成果を入居者支援の質の向上につなげる。</p> <p>② 入居者への支援の質の向上や現場のニーズに適した ICT 機器選定を行い、その導入計画を具体的に検討する。</p>

(2) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 採用ブランディングの強化と多様な人材活用で、優秀な人材を獲得する。

実施施策	多様な人材及び多様な働き方の推進
現状と課題	準職員の欠員に加え、感染症罹患などによる職員の急な休みが多く、時間外勤務が増加し、職員の負担感やストレスにつながっている。この状況を改善するため、外国人介護人材の雇用や、シルバー人材や介護助手の活用などを積極的に進め、入浴介助や夕食介助に特化した「スポット勤務」といった多様な働き方を進めていく必要がある。さらに、ユニット間協力体制を構築することで、職員の業務負担を軽減し、職員が健康的に働き続けられる環境づくりを強力に推進していくことが重要である。
取組の方向性	① 外国人介護人材の雇用を、中長期的な計画のもとで順次展開していく。 ② シルバー人材やスポット勤務といった多様な働き方を推進し、人材確保と定着を図る。

実施施策	施設の魅力発信による人材確保
現状と課題	ハローワークでの企業アピールや、大田市の介護職員の魅力発信動画、眺峰園の強みをアピールしたぎんざんテレビでの雇用CMなど、様々な広報活動を行っているが、現状では雇用に結びつきにくい状況にある。また、大田市職業訓練センターでは、施設職員が講師を務め、介護職の魅力伝えており、このような活動は重要と考える。ユニットリーダー研修実地研修施設として、他施設との差別化を図り、眺峰園固有の魅力を発信し、雇用へとつながる戦略を構築していく必要がある。
取組の方向性	① 自施設の強みを活かしたPR戦略を立案・実行し、雇用につなげる。

イ キャリア形成の仕組みを整え、職員が成長を実感できることで個々のモチベーションを高める。

実施施策	職員の成長をサポートする仕組みづくり
現状と課題	これまで職場内 OJT 制度や人事考課制度の浸透により、人を育てる風土が醸成されつつあるが、職場風土の取組では、「意欲」の項目が他の項目に比べて低い。職員自らが主体的に自分の目指す姿をイメージし、今後のキャリアを考える力を育むキャリア形成の必要性が高まっている。職員一人ひとりの意欲を尊重し、成長をサポートできる仕組みを施設全体で構築していく必要がある。
取組の方向性	① 職員が未来のキャリアや必要なスキルについて、主体的に考える機

	<p>会を持つ。</p> <p>② 公的または民間の資格取得を応援する体制を構築し、職員の自己成長を施設全体でサポートする。</p>
--	--

ウ 風通しの良い職場風土づくりで、健康的で働きやすい職場環境を構築する。

実施施策	顔の見える関係づくりと協力体制の構築
現状と課題	<p>ユニットでは協力ユニットと「お互い様勤務」の取組を通じて、急な休みへの相互サポート体制が構築されつつある。しかし、協力ユニット外の職員や他部署の職員との交流が不足しており、顔の分からない状況が依然として継続している。これからも、施設全体で相互理解を深め、顔の見える風通しの良い職場づくりを推進していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 職種や雇用形態に関係なく、顔の見える関係づくりを推進する。</p> <p>② 部会や委員会を通じた交流、ユニットや部署の枠を超えた協働体制を構築する。</p>

実施施策	職員の心身の健康管理
現状と課題	<p>入居者の高齢化による介護量の増大や人員不足による業務負担等により、職員の心身にかかるストレスが大きい現状がある。職員が心身ともに健康に業務を継続できるよう、業務負担軽減策とメンタルヘルスケアの両面から、集中的な取組を推進する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 職員のストレス実態を把握し、その結果に基づき、心身の健康を維持するためのストレスマネジメントを行う。</p> <p>② 業務負担と心身のストレスを軽減するため、時間外勤務の発生要因を分析し、その結果に基づき具体的な取組を行う。</p>

エ ICTの活用で業務の生産性を高め、職員の多様な働き方を実現する。

実施施策	ICT活用による業務効率の推進
現状と課題	<p>記録にかかる時間やタイミングに職員間でばらつきがあり、またパソコン操作に苦手意識を持つ職員もいるため、業務効率に課題を抱えている。この課題を解決するため、スマートフォンやインカムを導入し、コミュニケーションを促進するとともに、「1ケア1記録」に近い形での記録方法に改善し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を可能にしていく必要がある。また、ICT機器に関する情報収集を行い、現場のニーズに最も合った生産性の高いシステムを選定していく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 入居者への支援の質の向上や現場のニーズに適したICT機器選定を行い、その導入計画を具体的に検討する。(再掲)</p>

	② 新しい ICT 機器の導入を実施する際は、具体的な運用計画の策定や導入後の効果測定を実施し、業務の生産性を高める。
--	---

(3) 地域との共生と安定した経営基盤の確立

ア 地域の関係機関との連携を深め、地域の中で果たすべき役割を明確にする。

実施施策	地域ニーズの把握と地域貢献活動の推進
現状と課題	<p>大田市社会福祉法人連絡会にて、住民対象の非常時支援のリスト化等の公益的取組を行っているほか、大田市社会福祉協議会と連携した地域ボランティアも年々増加傾向にある。今後、更に圏域の各事業所等や連携を図り、ニーズに基づいた地域貢献活動を行っていく必要がある。</p> <p>また、眺峰園は、平成 26 年に県内唯一のユニットリーダー研修実地研修施設の指定を受け、県内外のユニットケアを実践するリーダーの育成に寄与してきた。今後は、積極的に見学会や研修会を開催し、個別ケアの視点に沿ったケアの継続実施している施設として、大田市及び県内の介護人材育成に貢献することが求められる。</p>
取組の方向性	<p>① 大田市介護サービス事業者協議会及び大田市社会福祉協議会等と連携を図り、地域ニーズの把握やニーズに基づいた地域貢献活動を行う。</p> <p>② 施設見学会や研修会を行い、ユニットケアを手法とした個別ケアの実践施設として、大田市及び県内にアピールし、介護人材育成に貢献できるように取り組む。</p>

実施施策	地域とのつながりの強化
現状と課題	<p>地域の「かわいみまもり隊」等に参加し、地区における事業者の一員として連携に努めているほか、川合まちづくりセンターを中心とした防災・防犯にかかる会議や研修へ積極的に参加し、情報収集に努めている。</p> <p>清風園とは合同で地域防災会議を開催し施設と地域の連携を図っている。入居者が住み慣れた地域の中で、その人らしい生活を実現していくためにも、更に地域とのつながりを強化し、地域に根ざす取組を強化する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>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の協力体制を確立する。</p> <p>② 多目的ホールを地域に積極的に開放し、住民の交流、生涯学習、文化・健康活動の場として提供する。</p> <p>③ 清風園と協力し、地域の運動広場等の環境整備を行う。</p>

イ 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
現状と課題	入所事業では、入院する入居者が少ないことや退所に係る空床期間の短縮化により、概ね目標利用率を達成できている。また、短期入所生活介護においても、目標に近い利用率を推移している。引き続き、目標利用率の達成に向け取組、安定した事業経営を行っていく必要がある。
取組の方向性	① 計画的に事前調査を実施する等、入退所に係る空床期間短縮への取組を継続する。 ② 短期入所生活介護におけるスケジュール管理及び居宅介護支援事業所との連携によるキャンセル時の空床利用を積極的に進める。

実施施策	居宅介護支援事業所の安定経営及び今後の方向性検討
現状と課題	令和7年度から介護支援専門員2名を配置し事業に取り組んでいる。しかし、新規受け持ち件数は増えてはいるが当初の想定件数を達成できていない。今後の大田市の人口推計と介護需要等の将来設計において、総人口や高齢者人口は既に減少しており、介護需要についても減少すると見込まれている。また、主任介護支援専門員の確保も課題となることが予想される。
取組の方向性	① 指定居宅介護予防支援事業所として指定を受け、受け持ち件数を維持・向上し、経営の安定化を図る。 ② 居宅介護支援事業所は、介護保険制度の要となる事業であり、地域の状況を把握し、今後の事業展開について検討する。

ウ 中長期的な視点をもった事業運営で、経営の持続性・透明性を高める。

実施施策	入居者・職員の確保と今後の事業展開
現状と課題	大田市の総人口や生産年齢人口の減少が見込まれ、入居者及び職員の確保において、今後、更に厳しい状況が想定される。また、各個人・家庭や地域が抱える課題も複雑化・多様化しており、コミュニティケアの中に位置づけられる施設として地域の信頼を得て、「選ばれる施設」にならなければならない。また、県内外や法人内の施設からの体験実習や見学の依頼も多いことから、個別ケアの視点に立った支援の継続という眺峰園の強みを活かした事業の検討も必要である。
取組の方向性	① 他施設との差別化を図るため、研修受入れや教育施設としての機能を持たせることを視野に入れ、眺峰園独自の取組の検討を行う。(再掲) ② 専門性を活かした質の高いケアによる事業展開を行い、「選ばれる施

	設」となるための取組を検討する。
--	------------------

実施施策	施設の維持管理（大規模修繕）
現状と課題	眺峰園は改築から 14 年が経過し、建物を維持していくための修繕、経年劣化による不具合への対応が必要な個所や機器が増えてきている。大規模修繕計画に基づき維持管理を行うことになるが、設備機器の定期的な点検を行い現行の課題や改善点等を整理し、計画的に更新を行っていく必要がある。
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い、早急に更新の計画が必要な設備等は、事務局と現状と課題を共有し検討する。

3 目標利用率

事業名	定員	R7 年度 見込値	目標値				
			R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
介護老人福祉施設	70 名	97.3%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%	98.0%
短期入所生活介護	10 名	92.7%	93.0%	93.0%	93.0%	93.0%	93.0%
居宅介護支援	—	40 件	62 件	65 件	65 件	65 件	65 件
介護予防支援業務	—	8 件	10 件	15 件	21 件	21 件	21 件

4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
家庭用冷蔵庫*2	418				
スカイリフト*2	850				
床走行リフト		527			
床走行リフト			527		
床走行リフト				527	
ユニット浴室リフト	293	293	293	293	293
居室 小型電気温水器			2,354	2,354	2,354
電動ベッド*3	953				
電動ベッド*3		953			
電動ベッド*3			953		
電動ベッド*3				953	
電動ベッド*3					953
特殊浴槽				5,630	
居室空調機更新 (20 台)	3,263				
居室空調機更新 (20 台)		3,263			
製氷機		545			
リーチイン冷蔵ショーケース			756		
ロボクープブリクサー				369	
ブラストチラーマルチフレッシュ					4,125
カラーレーザープリンター (栄養)	193				
カラーレーザープリンター (相談)		193			
カラーレーザープリンター (医務)			193		
施設サーバ	833				

5 修繕計画（大規模修繕を除く。）

（単位：千円）

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
消火ポンプ呼水槽取替修理	605				
業務用空調機 室外機メンテナンス ユニトリビング7か所	962				
居室照明 引っ掛けシーリング移設工事		636			
照明器具 LED 化工事(事務所、玄関ホール、ユニット共有準備室、相談室、調理室、下処理室)		1,540			
照明器具取替工事(2階共用部、廊下)		1,760			
照明器具取替工事(1階共用部、廊下)		1,925			
居室クロス張替え(4部屋)	528				
居室クロス張替え(4部屋)		528			
居室クロス張替え(4部屋)			528		
床ハッチ取替修理	330				

6 大規模修繕計画

（単位：千円）

名称	執行見込額				
	R8 年度	R9 年度	R10 年度	R11 年度	R12 年度
ナースコールシステム更新工事		18,000			
機械設備更新工事				88,000	