

**特別養護老人ホーム 偕生園****1 施設を取り巻く現状と課題**

浜田圏域では 2030 年に高齢化率が 40%を超え、要介護認定率も増加すると予測されている。一方で、生産年齢人口の減少や若年層の流出により介護人材の確保は困難を極めている。当園においても職員採用難が慢性的課題であり、職員の負担増や定着率の低下につながりかねない状況にある。また、介護保険制度改正により、特別養護老人ホームにはより重度の要介護者や認知症高齢者への専門的対応が求められており、介護技術・認知症ケア技術の強化が喫緊の課題である。さらに、地域包括ケアシステムの深化が進む中で、地域とのつながりや開かれた施設運営が求められるが、現状では地域との関係性が十分に構築されておらず、閉鎖的な運営になりがちである。

**【サービスの視点】**

入居者の要介護度が高まる中、医療ニーズや認知症対応を含む質の高いケアを安定的に提供するためには、介護技術や認知症ケア技術の向上に加え、ユニットケアの質の向上が不可欠である。職員間での技術習熟度の差を解消し、個別性に応じたケアの実践を徹底することが求められる。

**【職場づくりの視点】**

職員採用の困難さに加え、職員間のコミュニケーション不足はチームケアの質を低下させ、離職意向を高める要因となっている。限られた人材をいかに定着させ、専門性を高めながらやりがいを持って働ける職場づくりを進めるかが重要である。情報共有の仕組みづくり、相談しやすい職場風土の醸成、ICT の活用による業務効率化や負担軽減などが急務である。また、技能実習生の受入れを行うことで人材確保の幅を広げるとともに、実習生を指導する体制や教育プログラムの整備も求められる。

**【地域共生と経営の視点】**

地域包括ケアシステムの推進に伴い、地域の福祉拠点としての役割を担うことが求められている。現状は、地域住民との関わりが限定的であり、地域に開かれた施設となっていない。今後は、地域ニーズに基づいた取組を行い共生型の福祉拠点としての機能を発揮していくことが課題である。併せて、物価高騰や人件費増大による経営環境の厳しさの中で、安定した財務基盤を確保しつつ、業務効率化により限られた資源を有効活用することが不可欠である。

以上のように、当園を取り巻く現状は、多面的課題が複雑に交錯している。これらに対し「サービスの質向上」、「働きがいのある職場づくり」、「地域とともに歩む

経営基盤の確立」という三位一体の視点から、持続可能な施設運営を実現していくことが、第6期中期経営計画における中心課題である。

## 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	個別ケアの質の向上と実践
現状と課題	<p>入居者の QOL を向上させるための専門的かつきめ細やかな個別ケアが不十分な状態にある。サービスの質を向上させるため、職員のスキルアップや意識改革を促す教育や研修を実施する必要がある。</p> <p>入居者が安心して、その人らしく過ごせる環境を整え、入居前の暮らしを継続できるよう、使い慣れた家具、装飾品、写真、思い出の品等持ち込みを依頼しているが、すべての方に、その人らしい居室や環境づくりを十分に行うことができていない現状がある。</p>
取組の方向性	<p>① 個別ケアやサービスの質を高め、入居者の QOL を持続的に向上、実践するため、職員のスキルアップや意識改革を促す教育、研修を行う。</p> <p>② 入居者が「施設」ではなく「家」として感じられ、その人らしく過ごせる暮らしの場となるよう、入所前の契約時や面会の際に、入居者個々の生活習慣や好みを聞き取り、馴染みの物の持ち込みの依頼、入居者の生活歴、習慣、得意な事を尊重し、それまでの住まいのように居室の設えや環境づくりに反映する。</p>

実施施策	専門性の向上
現状と課題	<p>入居者の重度化等に伴い、認知症や看取り・排泄・褥瘡予防ケア等多岐にわたる専門性が求められるが不十分な状況である。専門的知識や技術を持ち、支援を展開できる職員の育成が必要である。</p> <p>全職員対象に毎月、ジョブメドレーアカデミーで研修動画の視聴を行っているが、動画視聴で学び、得た知識や技術を共有し実践する必要がある。</p> <p>入居者や家族のニーズに添った質の高いケアにつなげるための職員間の情報共有やコミュニケーションが不足している状況。多職種や職員同士での情報共有やコミュニケーションの活性化を図る必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 入居者の重度化等に伴い、認知症や看取り・排泄・褥瘡予防ケア等の専門性やスキルアップを図るため、園内・外部研修の年間研修計画を立案し、参加を促進する。園内では、全職員対象に毎月、ジョブメドレーアカデミーで研修動画の視聴を継続する。必要に応じて、スポット研修を立案、実施する。外部研修への参加者には、復命研修を行い、アウトプットし、知識や技術を共有し専門性を向上</p>

	<p>する。</p> <p>② 入居者や家族のニーズに応えるため、入居者や家族との関わりを積極的に行う。また、他職種や職員同士での情報共有やコミュニケーションを密に行う。</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	権利擁護意識の浸透
現状と課題	身体拘束・虐待防止委員会での取組が形骸化しており、権利擁護意識の向上等、取組が不十分である。取組を活性化し権利擁護意識を向上する必要がある。
取組の方向性	① 身体拘束・虐待防止委員会運営要綱に沿った、不適切ケア・対応の防止、マニュアルの見直し、職員研修内容の検討、権利擁護対策立案を実施し、権利擁護の推進に取り組む。

実施施策	個別ケアと生活リハビリの推進
現状と課題	個別機能訓練計画により、生活リハビリを実施しているが、生活リハビリの目指す3つの自立（身体面、生活面、心理社会面）の理解が不十分で、ADLの低下を招いている現状がある。生活リハビリの目的を理解し、QOLを向上できる生活リハビリを実施する必要がある。
取組の方向性	① 生活リハビリの目指す3つの自立（身体面、生活面、心理社会面）を理解し、個別機能訓練計画に沿ったリハビリを実施し、入居者のQOLの維持・向上に取り組む。

#### 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	眠りスキヤンの活用によるサービスの質の向上
現状と課題	眠りスキヤンを導入し、入居者の体調変化の早期発見や夜間や覚醒時の排泄ケアを行い、離床時のリスクや巡視回数の軽減等、効果はみられたが、データでのモニタリング活用には課題がある。
取組の方向性	① 収集した睡眠の深さや呼吸、心拍などのデータを定期的に評価し、施設サービス計画やケアに反映し、サービスの質の向上に取り組む。

実施施策	科学的介護の実践
現状と課題	LIFEデータを送信しているが、そのフィードバックデータの活用が不十分であることから、フィードバックデータを活用し、施設サービス計画や個別機能訓練計画の見直しにつなげる必要がある。

取組の方向性	① フィードバックデータを活用し、施設サービス計画と個別機能訓練計画の見直しを行う。また、多職種とデータを共有し、多職種連携のもとケアの改善に取り組む。
--------	--

## (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	技能実習生の受入れと育成
現状と課題	令和8年8月に技能実習生の受入れを行うが、技能等を円滑に習得できるよう、受入れ及び実習体制を整備する必要がある。
取組の方向性	① 受入チームの職員がそれぞれの役割を理解し、技能はもとより、安心、安全な生活を送れるようサポートする。 ② 監理団体との連携を密にして制度に沿った運営を行う。

実施施策	職員の人材確保
現状と課題	浜田圏域において介護職の人材確保は非常に厳しい状況にある。ハローワークや福祉人材センター主催の就職相談会、セミナー等への参加や介護実習等の積極的な受入れなど、職員確保に向け取り組んでいるが、準職員の欠員が続き補充に至っていない状況にある。 人材確保に向けて、インスタグラム、SNS等で当園の良さ、強み、働きやすさ等情報発信が不十分である。
取組の方向性	① ハローワークや福祉人材センター主催の就職相談会、セミナー等への積極的な参加や介護実習等の受入れを引き続き行う。 ② 施設紹介のインスタグラム、SNS等で当園の良さ、強み（福祉機器を使用した職員の身体的負担軽減や介護記録や情報共有のためのIT化）や働きやすさ等情報発信を行う。

## 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	リーダー力の向上
現状と課題	現状の課題や方向性の理解、組織全体としての目標達成能力が低く、リーダー自身が成長を実感できずモチベーションが低下し、リーダーに求められる12の要素（①コミュニケーション能力、②目標設定・計画立案力、③情報収集能力、④学習能力、⑤判断・決断力、⑥育成能力、⑦統率力（チームをまとめる力）、⑧寛容性（意見を否定せず受け入れる）、⑨洞察・観察力（職員の力量や業務の進捗状況の把握）、⑩ストレス・プレッシャー耐性力、⑪モチベーション管理能力、⑫問題解決能力）

	や8つの役割（①目標設定、②計画立案、③チームを組織化し統率する、④メンバーの育成、⑤業務の効率化、⑥結果や成果を確認する、⑦模範となる、⑧目標を達成させる）の理解が不十分で現場で発揮できていない現状がある。偕生園として求める要素や役割を理解、習得し、リーダー力の向上を図る必要がある。
取組の方向性	① グループリーダー、ユニットリーダー会議にてリーダーとしての12の要素と8つの役割を説明し、現場で実践できるリーダーを育成する。 ② 管理職や多職種でリーダーが目指すべき方向性や役割を果たせるよう情報共有し、サポートを行う。

実施施策	次世代リーダーの育成
現状と課題	リーダーの支えとなる職員の育成が出来ておらず、リーダーが担っている業務負担が増大している。リーダーの負担を減らすため、また、リーダー不在時にも担当ユニットの運営ができるよう、次世代のリーダー候補を育成する必要がある。
取組の方向性	① 次世代のリーダー候補に対し、リーダー業務の内容を説明し、一部を任せる機会を設け、次世代のリーダーを育成する体制を構築する。 ② リーダーは、定期的な進捗状況の確認とフィードバックを行い次世代の成長につなげる。

#### 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	基本ルールの徹底と定着
現状と課題	園で定めた基本ルール（①笑顔で挨拶、②時間を守る、③約束を守る、④5S活動：整理・整頓・清掃・清潔・躰ルールを守る）が、コミュニケーション不足により、誤った解釈や属人的な判断により、徹底されていない。また、コミュニケーション不足やルールの不徹底に不満の声があり、風通しの良い、働きやすい職場環境の構築に向けて改善する必要がある。
取組の方向性	① 園で定められた基本ルールを全職員が正しく理解、定着できるようコミュニケーションを図り、事業計画説明時や各会議にて説明し、風通しの良い、働きやすい職場環境の構築に向けて取り組む。

#### 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	業務効率化
------	-------

現状と課題	ICT を活用し、業務効率化に取り組んでいるが、目的の理解や意識の浸透まで至っていないため、全職員に説明し、目的や意識の向上を図り、業務の効率化に取り組む必要がある。
取組の方向性	① 厚生労働省のガイドラインも参考にしながら、ICT の活用や業務の効率化の重要性について説明し、業務の効率化に取り組み、それによって生まれた時間を入居者のケアの質の向上につなげる。

### (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	地域関係機関との連携強化と地域ニーズに基づいた共生社会の実現
現状と課題	従来の地域向け事業（寄り合い喫茶、福祉講演会）は継続実施しているが、現在の地域ニーズに沿ったものではない。また、行政や石見地区民生児童委員、地域包括支援センター、浜田圏域老人施設協議会とのつながりはあるが、自治会や学校関係との関わりは、コロナ禍の影響もあり、希薄となり、現在も、地域ニーズの把握や連携が不十分である。今後、地域との共生を再開し、実践するためにも、地域ニーズを把握し、ニーズに沿った取組を行い、つながりを再構築する必要がある。
取組の方向性	① 寄り合い喫茶や福祉講演会を通して石見地区民生児童委員会や自治会とのつながりを深め、地域ニーズの把握に努める。また、浜田市健康医療対策課や地域包括支援センター、浜田圏域老人施設協議会学校関係（島根県立大学、浜田高等学校）とのつながりを持ち、働きかけながら地域ニーズに沿った取組を実施する。 ② 地域ニーズ、利用者数の減少等あり、事業継続が難しい場合は事業の存廃を事務局と協議する。

#### 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	利用率の向上と維持
現状と課題	ここ数年、特別養護老人ホームにおいては、目標利用率を達成していない。また、地域密着型通所介護、居宅介護支援事業所においても、目標利用率・件数を達成できていない。目標利用率・件数を達成する必要がある。
取組の方向性	① 各事業が目標利用率を達成できない要因を分析し、分析結果に基づき改善計画を立案し、計画に沿って取り組む。 ② 圏域内の他事業所の状況や浜田圏域における利用ニーズ等を分析し、その結果をもとに、改善方針を作成、計画立案・実践・評価を行い利用率の向上につなげる。

実施施策	経費の抑制
現状と課題	<p>人件費の上昇と光熱費、日用品の物価高騰による支出の増大により、慢性的な収支ギャップが発生しており、今後も継続すると想定される。このような状況の中で、安定的な施設経営を行っていくため、加算取得や利用率の安定化、さらに時間外の削減、経費の抑制に努めて行く必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 物品や消耗品の削減・見直し、レンタル・リース品目の見直し、ペーパーレス化による間接経費の削減など、支出の無駄をなくせるよう取り組む必要がある。</p> <p>② 時間外について、各部署で行っている業務の見直しを行い、不必要な時間外をしない、減らす意識付けをする。</p>

#### 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	業務の適正化
現状と課題	<p>業務手順を標準化できるようマニュアルの整備に取り組んでいるところだが、未整備のマニュアルもある。また、マニュアルはあるが、職員に浸透していない状況にある。業務のばらつきをなくし、効率と安全、そしてケアの質を両立できるようマニュアルの整備を行っていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 既存のマニュアルについては、毎年、見直しを行い、活用していく。</p> <p>② 誰がやっても、安心・安全で同品質の介護を提供できるようマニュアルの整備を行う。マニュアル作成後は、定期的な研修を実施、OJTにより現場への浸透を図れる体制づくりを行う。</p> <p>③ 新任、採用職員や転入者にはマニュアルを活用し、研修を行う。</p>

## 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		98%	98%	98%	98%	98%
短期入所生活介護	10 名		93%	93%	93%	93%	93%
地域密着通所介護	18 名		70%	70%	70%	70%	70%
居宅介護支援	-		70 件	70 件	70 件	70 件	70 件
介護予防支援業務受託 件数	-		18 件	18 件	18 件	18 件	18 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
電動ベッド（年 3 台）更新	954	954	954	954	954
カラーレーザープリンタ 更新	194	194			
施設サーバー	833				
床走行リフト（H28）年 1 台更新	474	474	474	474	474
厨房機器（省スペース洗浄機 H28）更新	2,310				
厨房機器（ホットパック H26）更新	1,047				
厨房機器（スチコン架台付 H28）更新		2,547			
厨房機器（バイタミックス H24）更新		143			
厨房機器（マルチフレッシュ 36 枚 H28）更 新			5,539		
厨房機器（ワンタッチスライサー H20）更新				1,111	
厨房機器（ブリクサー R6）更新					380
厨房機器（業務用冷凍冷蔵庫 H29）更新					808
公用車（施設キャラバン H22）更新	4,771				
公用車（デイキャラバン H25）軽自動車変更				2,906	
公用車（短期エブリィ H28）更新延期					
公用車（デイエブリィ H29）更新延期					
公用車（デイセレナ H30）更新延期					
特殊浴槽（デイ H24）更新※搬送車 2 台付				7,214	

## 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
(該当なし)					

## 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
(該当なし)					