

令和 8 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。
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)
評価	・ 益田市内の福祉関連学校に PR し、実習生の受け入れを行った。 ・ 参加可能な就職説明会や福祉相談会に参加し、働き方などの魅力を発信した。
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。
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。(継続)
評価	・ 福祉見聞録の掲示板やビジネスチャット (LINEWORKS) を活用して発信し、職員からの紹介による人材確保ができた。
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。
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。(継続)
評価	・ 対話の機会は増え、職場風土の醸成は一定程度進んだ一方で、発言の偏りや異なる意見を出しにくい雰囲気が見られ、職員同士が気兼ねなく意見を出し合える状況には至らなかった。日常的に発言しやすい環境づくりが課題である。
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"> ・ 研修に対する希望調査の実施と参加の調整を行い、希望する研修参加は概ね実施できた。一方で、業務状況により参加機会の確保が難しかった。

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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月 3 回以上の更新を行うなど、情報発信は概ね達成できた。 ・ 求職者向けの発信は継続的に実施できたが、求職者の目に留まり、興味を引く内容に向けてブラッシュアップしていく必要がある。

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"> ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用後は、グループリーダーによる 1on1 を中心に、連携しながら育成を行ったが、介護経験や個別性に応じた育成がうまくいかず、育成体制そのものの見直しが必要となった。
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"> ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション能力向上をテーマとした研修をシリーズ (3 回) で実施し、一定の能力向上につなげることができた。 ・ 各階層に応じた具体的な手法を学び、実践する職員も増えた。その一方で、研修内容が現場での行動変容や定着に結びついていない場

	面もあり、個別のフィードバックや実践状況の確認を継続して行う必要がある。
--	--------------------------------------

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
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットやチームの目標の設定、その評価を四半期で実施し、ユニットやチーム間で差はあるものの、概ね実施できた。 ・ OJT 目標の共有を行ったが、目標が日々の行動に結びついていないことや実践が継続されない場面も多く、コミュニケーション量や質を上げる仕掛けが必要となった。
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部講師によるチームビルディング研修をセカンドリーダー対象に実施したが、セカンドリーダーの役割は共有されているものの、職員個々で捉え方に差があり、ユニットリーダーとの連携や不在時の対応に課題が残った。
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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受け手の心構えとしてフォローアップ研修の実施や様々なアンケート、lon1による聞き取りを通じて、発言しやすい環境は一定程度改善した。一方で、発言の偏りや内容の精度に課題が見られ、建設的な意見交換につなげるための継続的な取組が必要である。
-----	--

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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ lon1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、ランチ或いはおやつミーティングを行う。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職及びグループリーダーによるlon1を実施し、必要に応じて迅速な対応を図った。 ・ ランチミーティングについては、調理員の得意分野を活かし年2回実施し、職員から好評を得た。
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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取組2年目のお見事カードについてはポイント制度を導入し、部署やユニット間での取組を促進した。335枚の記入があり、一昨年度と比較して増加した。 ・ 相手の名前を呼ぶ取組については個人差があり、浸透にばらつきが見られた。
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
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)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内のグループワークを通じて、普段関わることの少ない職員同士が交流する機会を持つことができた。 ・ セカンドリーダー会議は年1回の実施にとどまり、十分とは言えなかった。また、会議テーマの設定にも課題が見られた。 ・ 階層別の意見交換会については、準職員を対象に3回に分けてグループワーク形式で実施し、普段感じていても伝えられていなかった思いを把握することができた。改善が必要な内容については、個別にフィードバックを行った。
-----	--

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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門チームへの所属や研修参加の機会を設け、モチベーション向上に向けた取組を実施した。 ・ リーダーとしての資質向上や認知症への理解を深めたい職員等を外部研修に派遣した。認知症実践リーダー研修修了者については、復命研修を通じて学びの共有を行った。
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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループリーダーによる1on1を通じて、管理職への相談につながるケースが見られ、心身面やワークライフバランスに関する個別対応を行った。年度末にかけて3名の退職者が発生しており、情報共有の連携を強化し、早期把握・早期対応につなげる必要がある。

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	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

		<p>ットの職員配置に反映させる。(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務形態に関する希望調査を実施し、職員配置に反映した。 ・ グループリーダーを中心に個別状況の把握と管理職との情報共有を行った。 ・ 介護助手については勤務時間及び業務内容の見直しを行い、現体制で定着した。
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。
	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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 勤務表作成ソフトの試行導入を実施し、作成業務の平準化と作成時間の大幅な短縮につながった。自由に休みを希望できる体制も継続できた。 ・ ユニット間での応援体制は実施しているが、調整や配置に工夫の余地があり、さらに施設全体での協力体制を強化することで、より働きやすい環境づくりが必要である。
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)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN の活用により夜間の見守り負担軽減につながった。また訪室回数の減少により、入居者の睡眠環境の改善が見られた。一方で活用場面が限定的であり、更なる活用促進が必要である。
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	・ 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)
評 価	・ 記録マニュアルを見直したが、ケアカルテの導入が迫り、記録の統一及び省力化の観点から再整理が必要である。

(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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護員の要望により、緊急時の対応のスポット研修を実施した。研修時間の確保の難しさはあるが、ニーズに応じた研修ができ満足度も高かった。 ・ 分離式シャワーキャリーの導入により、入居者の安心感及び職員の負担軽減につながった。
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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ プチミーティングは定着したが、実施期間や評価、見直しの時期を明示できず、PDCA サイクルの習慣化は図れなかった。 ・ LIFE については動画研修の視聴にとどまり、実践的な活用には至らなかった。

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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新たな取組を先行して実施するユニットを設定し、ICT 機器及び業務改善ツールの導入検証を行った。ミラバスやワンプレート等は定着している。ミラバス導入に伴い業務フローを見直し、入浴日以外に個別支援活動を実施するなど、入居者の QOL 向上につなげることができた。 ICT 機器の導入についてはデモンストレーションを行うことで導入をイメージして目標設定を行うことができた。導入前には対応する全職員に対してスポット研修(説明会)を行うことで、円滑な対応ができた。

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	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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 見守りカメラを活用することで、行動予測ができ、自立した暮らしを支える環境整備が実現できたケースが複数あった。 見守り機器の使用目的について明文化を行ったが、活用の検証まで至らなかった。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハットの記録件数は増加したが、「防ぐことができた理由」の記載内容に差があり、原因や対応の具体性にばらつきが見られるため、分析力の向上が必要である。
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

	<p>める（新規）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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）
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全パトロールは上期に実施したが、十分な活用には至らなかった。 ・ 他の研修やユニット会議を活用したスポット研修が多く、時間確保が難しかったため、ミニ動画研修は実施出来なかった。 ・ 家族に対しては、面会や担当者会議の機会を通じて、家族との情報共有を継続して行っている。 ・ 転倒リスクの高い入居者については見守りカメラを活用し、行動分析に基づく損害軽減策を実施している。一方で、事故防止対策が直前防止に偏る傾向もあり、ICT活用及び家族との情報共有の強化が必要である。

実施施策	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"> ・ 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"> ・ 訓練の実施や結果に基づきBCPを実効性のある計画に改正したが、洪水に対する対策の確立には至らなかった。
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。
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"> ・ 被災時の被害が大きいと予想される「洪水」への対策が確立できず、近隣自治会との協議に至らなかった。

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	<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。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 介護相談会は雪舟園まつりで1回実施したが、相談件数は0件であった。 雪舟園まつりで、地域住民参加型のイベントを行い、雪舟園の機能を知ってもらう機会となった。
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"> 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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 雪舟園まつりでは、昨年度を上回る10名以上の学生ボランティアの参加があった。 新規ボランティアについても、音楽関係2団体、個人ボランティア1名が毎月継続して活動した。
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"> 広報誌においては、年4回の発行を継続する。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 広報紙の発行は計画的に実施することができた。

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	<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。(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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 明誠高校から3年生1名、2年生3名の実習受入を行い、翔陽高校からは初任者研修実習として3名を受け入れた。福祉科生徒数も増加傾向にあり、継続した受入が来ている。 実習指導担当者研修については希望者がなく派遣していないが、現在5名の有資格者が在籍しているため、協力して対応していくとともに、希望者や適任者があれば今後研修派遣を行っていく。

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	<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"> 一昨年度に依頼のあった高校に対しても講師派遣について発信を行ったが、今年度は依頼につながらなかった。 県内の福祉科のある高校生が取り組む介護技術コンテストの審査依頼を受けたことで、高校生との新たな関係構築につなげることができた。

(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	<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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 入院データの可視化及び分析を行い、「尿路感染ゼロ」を目標に排せつケアの見直しを行ったが、達成できなかった。 入院の要因となる高齢者特有の疾患の理解や、入居者ごとの疾患と既往歴に関する学習会を看護師主体で実施し、注意すべきポイントを共有することができた。
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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 居宅ケアマネと短期担当者との情報共有については、電話だけでなくメールも活用し連携を強化したことで、月 1~2 名程度の新規依頼につなげることができている。 上期は利用率が低下したが、下期は情報共有の強化により空床活用

	<p>が進み、利用率の改善につながった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ロングショートや個別ケースに応じた細やかな対応を行い、利用対象の幅を広げることができた。
取組の方向性 ③	<p>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。</p>
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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当者会議に生活相談員は必ず出席し、情報の聞き取りやサービス利用の調整を行った。 ・ 定期的な余暇活動や選択食を継続し、利用者のニーズに応じた取組を行った。これらの活動が施設の良いイメージにつながり、新規の利用紹介や受入れにつながるケースも見られた。

実施施策	コスト意識の定着
取組の方向性 ①	<p>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。</p>
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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ コスト転嫁できない物品、転嫁できる物品の2つに分けコスト評価した。 ・ 「在庫ロス」の概念を取り入れ、備品購入を適正化した。
取組の方向性 ②	<p>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。</p>
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)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ メーカー移行したことで、上半期の使用量が前期比 150%になった。 ・ 個別に手技研修も実施し、下半期の使用量が前期比 95%になった。

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	<p>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。</p>

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	・ 点検や修繕は一部実施できたが、報告や対応が遅れたケースもあり、改善が必要である。
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	・ 設備類の劣化が著しく、大規模修繕計画の修正協議を実施した。 ・ 設備トリアージの概念を取り入れ、設備の維持管理を計画した。

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。
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	・ 訓練の実施や結果に基づきBCPを実効性のある計画に改正したが、洪水に対する対策の確立には至らなかった。

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。
行 動 計 画	・ 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、雪舟園的ユニットケアを構築する。(変更)
評 価	・ 四半期ごとの達成状況の確認により、各チームの活動を円滑に進めることができた。 ・ ユニットの在り方や雪舟園的ユニットケアについては、一部改善を図ることができたが、ユニットケアの考え方の共有や日々の支援への反映にばらつきがあるため、理解を深めながら実践につなげていく必要がある。
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。

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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> OJT 制度を活用した関わりは計画に基づいて実施できており、リアルタイムでのフィードバックも行えるようになった。

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。
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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な職業倫理の視点を踏まえた接遇研修を、外部講師を招いて実施した。 虐待の芽チェックリストを、自施設の現状に即した内容へ見直したうえで毎月実施し、自身の行動を振り返る機会とすることができた。記述欄には、日頃の対応に関する意見や考えの記載も多く見られ、意識向上につながった。 モヤッとカードについては、虐待の芽チェックリストの記述欄と役割が重複しているため、廃止とする。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	98.0%	96.9%	600日を超える入院により、利用率が低迷し、目標に達しなかった。
短期入所生活介護	93.0%	86.2%	コロナ対応などで上期の利用率が低迷した一方、下期は9ポイント改善したが、目標に達しなかった。