

令和 8 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 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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 施設紹介チラシや求人広告を地域要所に配布し、継続的な広報発信を行う。(変更) 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 活動を行う。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 各種イベントへの参加やハローワークへのチラシ設置など、継続的な広報活動を行った。併せて看板広告や「ジョブサーチおおだ」「ギンザンテレビ」等の媒体を通じて募集を行ったが、準職員の応募は極めて少なく、採用困難な状況が続いており、令和 9 年度より新たに外国人技能実習生の受入を開始する。併せて、地域要所へのチラシ配布や求人広告の掲載を継続し、広報力の強化を図る。 川合地区の文化祭や「いずも産業未来博」に出展し、介護ロボット(スカイリフト)の体験会やフットケアの取組紹介を行った。来場者からは「今まで知らなかったことを体験できてよかった」「知ることができて有意義だった」といった感想をいただき、地域のイベントを通じて直接的な PR 活動を行うことができた。
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"> 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) 眺峰園でイベントを開催した時には、イベントに併せて施設見学ツ

		<p>アーを企画し、地域住民だけではなく、学生にも参加を呼びかけ、介護人材の確保に繋げる。(変更)</p>
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 「福祉のお仕事相談会」に清風園とともに参加したが、相談に来られた方は僅かであった。ハローワーク大田や職業訓練校主催の会社説明会に参加し、施設のPRを行い、応募へつながることもあった。 秋祭りに合わせて、施設見学ツアーを実施したところ、地域住民の参加があった。一方で、近隣の高校や福祉専門学校からの参加者はなかったため、ユニットケアを手法とした個別ケアの実践施設として、大田市及び県内へアピールし、施設見学者を増やしていきたい。

実	施	策	次世代の介護人材の確保
取	組	の	方
		方	向
		性	①
			<p>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。</p>
行	動	計	画
			<ul style="list-style-type: none"> 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) 地域PR部会の活動の中で、近隣の中学校に出向き、介護の魅力を伝え、次世代の介護人材確保に繋げる。(新規)
評		価	
			<ul style="list-style-type: none"> 島根中央地域職業訓練センターに、講師を2名派遣した。また、新たに研修講師を担う職員を育成するために、次期講師候補者に派遣講師による講義の様子を見学してもらった。 大田市社会福祉協議会を訪問し、中学校での福祉教育における協力体制について提案を行ったが、令和7年度は社会福祉協議会が主体となって「高齢者疑似体験」を実施する方針とのことで、今回の参画は見送りとなった。今後は中学校のみならず、地域の小学校にも対象を広げ、直接協力できる活動がないか働きかけを行う予定である。
取	組	の	方
		方	向
		性	②
			<p>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。</p>
行	動	計	画
			<ul style="list-style-type: none"> 外部からの研修依頼に応えられるよう、主任介護員が中心となり、日頃から、研修講師の役割を担う。(変更)
評		価	
			<ul style="list-style-type: none"> 園内研修は主任介護員が中心となり、研修講師の役割を担い、現場課題と結びつけた研修内容で講義を行ってもらった。

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	次世代の福祉人材の育成
取組の方向性①	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"> ICT 検討部会で選定した YouTube などの動画研修を園内研修で活用し、研修動画を視聴した職員はリアクションペーパーで研修の振り返りを行う。(新規) 園内での集合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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ICT 検討部会で選定した YouTube 動画による園内研修を実施した。対象職員が動画を視聴した後、リアクションペーパーや Google フォームを活用し、振り返りを行った。Google フォームの活用により、研修準備やアンケート集計において、効率化を図れた。 集合研修の実施後、参加職員が研修資料に基づきユニット会議で伝達研修を行い、欠席した職員への情報共有を図った。
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"> 正規職員に限らず、準職員・非常勤職員が学びたいことや興味があることを把握し、ニーズに沿った研修へ派遣する。(変更) 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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> OJT 面談や管理職面談を通じて研修受講の希望を聞き取り、対象の職員を希望する研修へ派遣した。 認知症介護実践者研修及び認知症介護実践リーダー研修に各 1 名を派遣した。認知症の行動・心理症状 (BPSD) への早期対応に向け、ちょこっとカンファを多職種で実施し、チームの意識統一を図った。

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	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT の目標や取組内容をユニットスタッフが共有し、チームでバイジューの目標達成を支援する。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 職員が策定した OJT 目標をユニット内で共有する仕組みはあるが、バイザーによっては、達成意欲が低く、計画が形骸化しているという課題が見られた。目標策定の段階で「自分に何が期待されているのか」を正しく理解し、個人の目標が法人や施設の理念にどのように直結しているのかを意識付け、自分事として捉えさせるアプローチが重要である。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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のフィードバックを行う。グループリーダーが面談に同席できない時には生活支援課長がサポートする。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> グループリーダーが同席したことで、バイザーへ伝えきれなかった内容を補足してもらい、面談の手法について学ぶ貴重な機会となっている。リーダーが同席できない場合は、生活支援課長が代わりに参加し、サポートを行った。

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	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	<ul style="list-style-type: none"> 各部署で考えた目標を、施設全体のコミュニケーション目標として掲げ、毎月各部署の定例会議等において振り返りを行う。(変更) 困りごとがあった時は、「ちょこっとカンファ」を実践し、チームで課題解決できる風土を作る。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 評価の難しい目標もあったが、毎月の部署・ユニット会議で進捗を振り返ることで、コミュニケーションを行う上で大切なことを再確認する機会となった。 入居者のケアにおいて、不安や迷いが生じた際に多職種で「ちょこっとカンファ」を実践しており、職員間でタイムリーな声掛けが行えるようになった。この取組は、職員の心理的安全性を高め、ケアの方向性を統一する手助けとなっている。
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"> LIFE のフィードバックデータから見えた自施設の課題を多職種で分析し、各専門職の知識や技術力を入居者の生活に反映させる。(新

	<p>規)</p> <ul style="list-style-type: none"> 機能訓練指導員が中心となり、園として向上させるべき介護技術を明確にして研修を企画・実施する。(変更) 看護師、介護員がフットケアワーカーから爪切りのポイントを学び、実践することで、爪のトラブルを予防する。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 総務部門と連携し、LIFE（科学的介護情報システム）のフィードバックデータを分析した。その結果、島根県の平均値と比較して自施設は「むせ」の割合が高いことが分かった。これを受け、椅子やベッド上での食事姿勢の再確認・調整を行ったところ、むせの発生率を少し低減させることができた。 フットケア研修や他職種との連携を通して、知識や技術の向上を図った。また、ユニットごとに適切な用具が揃っているか確認を行い、ニッパーなどの購入を行ったことで、フットケアの重要性や関心が高まった。

実施施策	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"> 準職員・非常勤職員を対象に年2回（6月、1月～2月）管理職面接を行う。(継続) 入職した準職員や非常勤職員が安心して働けるよう、眺峰園準職員・非常勤職員育成計画に基づき、人材育成を行う。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 管理職面接において、日頃の考えや部署の課題を共有し、業務改善のきっかけとなったケースもあった。年度途中の離職者が出たこともあり、面接の機会に限らず、日頃から積極的に声をかけ、適時コミュニケーションを図るようにした。 準職員・非常勤職員が入職した際は、眺峰園準職員・非常勤職員育成計画書をユニット内で共有し、新規採用者の習熟度を把握している。育成計画書があることで、習得すべき事項を確認し、育成をすすめることができた。今後、計画書の見直しを行う予定である。
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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 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中で、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。(継続) グッジョブシート実行委員会が中心となり、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。

	(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談に合わせ、ユニット運営や職員育成に関する対話の時間を設けたことで、互いの考えを共有できたという意見が出た。今後さらにチーフとなる職員が主体的にユニット運営に関与できるような仕組みづくりを行っていく。 ・ 実行委員会が中心となり「グッジョブシート」の取組を実施したが、開始時期が遅れた影響もあり、提出数が少数に留まった。日頃から感謝をより気軽に伝えられるよう、運用ルールや周知方法を見直し、継続的な取組へと改善していく。

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	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"> ・ ICT 検討部会で眠り SCAN の運用ルールを検討し、実践に繋げることで、職員の身体的負担、精神的負担の軽減を図る。(変更) ・ 入居者の生活の質の改善につながるよう、眠り SCAN の蓄積データをユニット会議や担当者会議等の場で分析し、ケアに活かす。(新規) ・ 職員の働きやすさにつながる ICT 機器があれば、試行を行う。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10 月に南棟へ眠り SCAN が設置され、園全体での全床導入が完了した。ICT 検討部会で運用ルールやマニュアルについて検討し、北棟での巡視削減拡大と南棟での段階的な取組を開始した。効果測定アンケートでは、北棟では回答者全員が負担軽減に至ったと回答したのに対し、南棟では、負担軽減に至っていないと回答した職員もいた。今後の部会メンバーを中心として、運用ルールの浸透を進めていく。 ・ ユニット会議や担当者会議等で分析する場面や、ユニット内での申し送りや生活リズム把握等でデータを活かす場面は徐々に増えてきている。ICT 検討部会において、各ユニットの活用事例を紹介し合ったが、蓄積データの活用はまだ不十分である。「データの見方が分からない」「寝ているのに実際は起きておりデータが正しくない」といった声も依然聞かれるため、眠り SCAN の特性や活用方法を浸透させていく取組が必要である。 ・ 職員の要望を受け、排泄予測機器や入浴支援機器の試行導入を実施した。その結果、入居者へのサービス向上および職員の業務負担軽減

	減に資すると判断し、「D-free」の本導入を決定した。試行にあたっては、職員の過度な負担とならないよう、目的の明確化や実施手法、期間、予算の適切な検討を行い、計画的に進めていく。また、チーム課題を見える化する上で無料 web ツール「生産性向上くん」のアンケートの機能やタイムスタディ機能が役に立った。
--	--

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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 起立補助リフトを導入し、特に入浴時の移乗場面での負担軽減に繋がっている。起立補助リフトの活用については、機能訓練指導員による使い方研修を個別研修の形で実施したり、担当者会議の場で起立補助リフトを含めた移乗方法を検討することにより、浸透が図れている。
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"> 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、必要に応じて介護技術研修や個別での技術指導を行う。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 担当者会議や、リハビリテーションカンファレンスの場で移乗方法の確認を行い、適切な移乗介助が出来ているか確認している。また、移乗介助を介護員と一緒にやる機会を作り、移乗介助のポイントの伝達や移乗用具を活用した技術伝達を行った。

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"> 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。(継続)

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法人のストレスチェックの結果、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、「身体負担」「身体愁訴」の項目で特に不良の傾向が見られた。職員が健康で業務を継続できるよう、業務負担軽減のための取組を継続する。また、職員一人ひとりがストレスに対処するスキルを身に付けられるように、研修実施等組織として支援する。
<p>取組の方向性②</p>	<p>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。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革部会で、5S活動に取り組む。(変更) 時間外勤務となっている原因を分析し、働き方改革部会において時間外勤務削減に向けた取組を行う。(新規) 他ユニット間とのお互い様勤務を進め、年休の取得促進や時間外勤務削減に繋げる。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 共有準備室の運営規程及びマニュアル類をデータで保管し、PC端末での閲覧環境を整備することや各ユニットフォルダ内のデータ整理を実施した。また、昨年度施設内における共有準備室・リネン庫の物品の保管場所の統一を図ったが、今年度は新たにマグネットシールを用いて物品名を明示した。これにより、誰もが配置を把握しやすくなり、整理整頓された状態が維持できるようになった。 時間外勤務の分析を行った結果、中番不在時の対応など、必要不可欠な業務が全体の約半分を占めていることが分かった。また、時間外発生 of 主な要因として、会議録作成やサービス担当者会議、モニタリング等の記録業務であることが分かったことから、記録業務の効率化を図るため、新たにAIボイスレコーダーを導入し、各種会議での活用を開始した。今後は、「生産性向上くん」のタイムスタディデータを活用し、必要な業務と削減可能な業務を明確に切り分け、さらなる業務改善に取り組む予定である。 最低でも正規職員の2名が隣接ユニットの応援に行けるよう、お互い様勤務を組み込み、グループリーダー会議で定期的に進捗を確認している。隣接ユニットの応援に入ることで、職員の休み希望への対応も行いやすくなっている。また、感染症による職員の急な休みがあった場合には、隣接ユニットに関わらず、応援に行くこともあった。今後も多職種による食事介助の応援やお互い様勤務を進め、職員がお互いに休暇を取得しやすい職場環境づくりを行っていく。

(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
取組の方向性①	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 令和6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。（継続） 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。（継続） 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する。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー実地研修施設更新調査に向け「ユニットリーダー研修実地研修施設に向けた確認項目」を参照しながら、受入担当者等が中心となり、入居者の嗜好品の準備、ユニットの設え等の見直しを行ったり、ユニットリーダー会議で「理念について」「24シートについて」などユニットケアの振り返りを行った。 ユニットリーダー研修実地研修の受入を5回実施する計画を立てていたが、1回目は受入がなく、計4回の実施になった（25名予定だったところ、11名参加）。研修後、参加者から感想や意見をもらっているが、眺峰園のケアについて、良い点を記入される参加者が多く、ユニット職員のモチベーションアップにもつながっている。 ユニットリーダー実地研修施設更新調査において、審査員から「職員の入れ替わりもある中で、ケアの質を保っていることは素晴らしい。」とユニットリーダー実地研修施設として「継続可」との評価を受けた。これまで個別ケア実践へ取り組んだ成果を施設の強みとして、県内外へアピールし、地域に貢献していく。なお、研修の受託については、次回の更新調査までは継続することとした。
取組の方向性②	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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し、職員が得た学びを自施設のケアに反映させる。（変更） 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）

評 価	<ul style="list-style-type: none"> 10月9日に高知県で行われたユニットケアセミナーに参加し、ユニットケアの原点や食事への関わり方、尊厳あるケアについて学んだ。10月10日には高知県の絆の広場（実地研修施設）に見学に行き、設えや環境面の工夫など学び、自施設のケアを振り返る機会ももてた。 他施設への派遣をするとともに、島根県老人福祉施設研修大会へ参加し、他施設の取組について学んだ。
-----	--

実 施 策	その人らしい生活へのサポートの充実
取組の方向性①	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 24Hシート更新時に、ケース項目をどのように活用するか部会等で検討し、入居者の意向やケア内容が共有できるような仕組みを作る。（新規）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 入居者の意向や好みをケース記録の「意向・好み」欄に入力することは定着してきたが、その内容を24シートへ反映させることは定着せず、活用するまでには至っていない。今後は、聞き取った意向や好みを24シートに記載し、職員間で情報を共有することで、「その人らしい暮らし」の実現に向けた支援に繋がられるよう、ユニットケア部会等で再度確認していく。
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	<ul style="list-style-type: none"> 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取り組む。（継続）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 「ケアプラン・24シートに沿った記録の実践シート」を使用し、ユニットごとに振り返りを行い、ユニットの気づきを施設で共有した。

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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 介護に携わる全てのスタッフが、看取りやアドバンス・ケア・プランニングの理解を深められるよう園内研修を実施する。（継続） 看取り後の振り返りを多職種で共有し、その後の支援に活かす。（新規）

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意向確認書を活用し、終末期及び急変時の対応について本人や家族の意向把握に努めているが、入所時に本人が意思を伝えることが困難なケースも多く、家族の意向が主体となっているのが現状である。そのため、アドバンス・ケア・プランニング（ACP）への理解を深めるべく、外部講師を招いた園内研修を実施し、職員の研鑽を図った。 ・ 担当看護師がユニット会議に参加し、自施設で亡くなられた入居者の看取りについて振り返りを行った。また、グループリーダー会議では、看護師が看取りの振り返りで出た意見を参考に、情報共有を行い、改善が必要なことは多職種で取り組むことができた。
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	・ 毎年テーマを決め、家族向けの看取り研修を実施する。(継続)
評 価	・ 10月3日、看護師を主講師、介護支援専門員を副講師として「家族向け看取り研修」を開催し、26名の家族に参加いただいた。当園における看取りケアの周知に加え、もしもの時に自分が望む医療やケアについて、日頃から家族や信頼できる人と話し合っておくこと（人生会議）の重要性を伝えた。

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	・ 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)
評 価	・ 今年度は、介護職員のみならず全職員が到達目標に対する自己評価を実施した。多職種も含めた全部署が目標を掲げ、年間を通じて取組を行った。「施設を創り上げているのは職員一人ひとりである」という意識を醸成するため、この取組を継続していく。

実 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"> 災害や感染症、行方不明捜査等のマニュアルについて、訓練実施後の反省会を踏まえ、現状に沿ったものに変更していく。(変更) 着任時研修や採用時研修、園内研修を利用し、マニュアルの内容について周知を図る。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 火災を想定した避難マニュアルの修正を行い、その内容に基づいた訓練を実施した。また、清風園との合同防災会議の際、大田市危機管理課の職員より BCP（事業継続計画）に関する助言をいただいた。今後はそれらの意見を反映させ、現場でより円滑に運用できる実践的なマニュアルへと更新していく。 研修を通じてマニュアルの内容や変更点の周知を図ったが、防災及び BCP 関連のマニュアルが複数点在しており、全体の構造が把握しにくいという課題がある。各マニュアルのつながりを示す「関連図」を作成するとともに、職員が活用しやすいよう、「ポケット版マニュアル」や「チェックリスト」を整備していく必要がある。
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"> 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。特に夜間や休日に災害が発生した場合を想定したシミュレーション訓練の実施を行い、危機管理体制の強化を図る。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 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。実施後の反省会では、有事の際の動き方に関する課題について意見が出された。また、迅速な情報収集及び一目で状況が把握できるようなマニュアル更新の必要性が共有された。

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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 以前はユニットで行っていたフルーツカットや副食の極刻みカットは厨房で行うことを継続している。また、食事形態について主菜のミキサー食が増え現在4形態を提供しているが、今後副菜のミキサー食を提供できるよう試行を行った。
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"> ・ 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。(継続) ・ 入居者家族や職員対象に、メーカーによる増粘剤研修を実施し、嚥下状態に応じた食事提供について知識を深める。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年に2回の口腔ケア研修を実施した。日頃は、新入居や口腔トラブル時、協力病院の歯科医師及び歯科衛生士による指導・助言を受けている。また、実際に口腔ケアの指導を行ってもらうことでユニット職員の口腔ケアの知識習得に繋がった。 ・ メーカーに講師を依頼し、増粘剤研修を実施した。短期利用者や居宅利用者のご家族にも参加を呼びかけたところ、3家族の参加があり、嚥下状態に応じた食事提供について考えてもらう機会となった。

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	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"> ・ 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)
評 価	大田市介護事業所連絡会が主催する会議や研修へ出席するとともに、ケアプラン連携システムや「まめネット」の加入状況の把握や、介護保険制度の動向に伴う圏域内の動き等、大田圏域における情報共有に努めた。
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"> ・ 大田市社会福祉協議会の紹介により、眺峰園にボランティア登録された方の活動を支援し、ボランティアの生き甲斐づくりに携わっていく。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人ボランティアの登録が約10名あり、繕いものや行事・活動の補助を行ってもらっている。他に大田市労組による車いす清掃や窓ふき、仏壇磨きのボランティアにも協力いただいた。
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"> ・ 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) ・ 地域防災会議において、大田市役所危機管理課の職員を講師として招聘し、市役所で管理している防災用品についての知識を深める。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 11月に清風園と合同で研修会を開催した。大田市役所危機管理課より講師を招き、「今からできる災害への備え」と題した講演のほか、地域関係機関や近隣福祉施設との情報交換を行った。研修では、川合地区独自の取組である、地域住民が一時的に避難できる場所として近隣施設や神社仏閣を「一時避難所」と位置づけている点について再確認した。 ・ 講演内では市の備蓄計画に関する詳細な説明はなかったが、施設側で準備すべき備蓄や減災に向けた具体的なヒントを得ることができたことから、今後の備蓄管理やマニュアル策定に活かしていく。
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"> ・ 大田市社会福祉協議会の紹介により、眺峰園にボランティア登録された方の活動を支援し、ボランティアの生き甲斐づくりに携わっていく。(再掲) (新規) ・ 地域との関わり強化のため、地域貢献部会員が施設行事の計画立案に関わったり、地域で開催される行事や研修に参加したりする。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在、約10名の個人ボランティアが登録されており、衣類の繕いものや行事・活動の補助を担ってもらっている。参加者の中には「活動を通じて地域に貢献したい」「ボランティア同士でつながり、活動を盛り上げたい」という意欲を持つ方も多く、ボランティア自身の生きがいづくりにつながっている。 ・ 地域との連携強化を目的に、地域PR部会では、年間計画に基づいた計画的な取組を展開した。今年度は恒例の秋祭りに加え、新たに川合町文化祭へ企画会議から参加したほか、当園として初のブース出展(スタンディングリフト体験コーナー)も実現した。

(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 策	利用率の維持向上
取組の方向性①	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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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） ・ 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） ・ 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） ・ 事故原因を分析する際は、入居者・職員・環境の3つの側面から原因分析を行い、今後の対応策を講じることで、入居者や短期利用者の安定した利用に繋げる。（継続）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入居検討委員会の担当を生活相談員（短期担当）が担うことで、居宅介護支援事業所とのスムーズな情報共有が可能となり、常時2～3名の事前調査を安定して実施できるようになった。身元引受人が遠方である場合や、年末年始等の長期休暇が入退居時期に重なり、空床期間が延びるケースもあったが、現在は退去から1週間以内を目安に次の入居へと繋げることができている。 ・ 10月には、入居申込者現況調査を行ったところ、待機者が52名となり、一時的に大幅に減少した。スムーズな入居支援に繋がるよう、現況調査を継続していく。 ・ 地域への発信、利用率の向上に繋げるため、短期ユニットのパンフレットを作成した。各居宅事業所に配布したり、園内で自由閲覧できるようにパンフレットを玄関にも設置した。家族送迎可の方や定期での利用が増加した事もあり、若干利用率が増加した。 ・ 事故やヒヤリハットの分析は、3つの側面（入居者・職員・環境）から行っているが、事故前後の状況確認や、本人の思いにまで目を向けられていないことが多かったことから、多職種が事故報告書のモデルシート（転倒・内出血・誤薬）を作成し、事故対策部会で配布した。具体的な対応策については、必要に応じて多職種連携による「ちょこっとカンファ」を開催し、検討内容を共有したが、転倒事故により1か月の長期入院となったケースがあったため、今後も取組を継続していく。

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"> 介護支援専門員を1名増員し、居宅介護支援及び介護予防支援の合計の受け持ち件数を増やす。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新規受持件数は微増であるものの、新規契約以上に「死亡」「施設への入所」により件数が減る状況が続いている。また、老人保健施設の利用やサービス利用がないこと等で請求に繋がらないケースもある。大田市の要介護認定者は、近年要支援が占める率が増加しており、団塊の世代が要支援の認定を受けるようになっている状況と考えられる。今後確実にこの層を取り込めるよう、介護予防支援指定事業所となり、新規利用者獲得を目指す。

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"> 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) 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)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 仏壇は2階のみにし、1階の仏壇スペースは展示スペースに変更した。また、商品販売場所の常設は難しいため、月に1回、移動販売車を利用できるようにした。 ユニット内のセミパブリックスペースを活用し、ユニット活動を行う際に隣接ユニットの入居者を誘って交流してもらった。

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"> 突発的な故障が増加する中、頻繁に壊れるものについては一括更新についても検討する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 改築後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いる。施設内で協議した結果、空調関係のトラブルが多く、更新の見積もりを徴したが、業務用空調は規模が大きく、すぐに取り掛かれるものではない

	ため、保全対応も視野に入れて業者相談を行っている。
--	---------------------------

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"> ・ 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。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務継続計画に関する研修や机上訓練を行った。BCP は整備されているが、職員にとって、身近で使いやすいものではないため、見直しが必要である。
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"> ・ コンプライアンス実行委員会が主体となり、取組が必要な法令遵守や接遇についての課題を抽出し、職員に意識啓発を行う。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンプライアンス実行委員会が中心となり、全職員を対象に法令遵守および接遇に関するチェックシートを実施した。その結果から抽出された重要課題を施設やユニット間で共有し、具体的な改善目標を策定することで、組織全体の質の向上に努めた。

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。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職が講師となり、理念研修を実施する。(継続) ・ 施設の全部署において、理念と実践の結び付けシートを活用し、入居者の生活場面・ケア場面と実践理念の結び付けを実施する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各ユニットおよび部署の代表者が、園長による理念研修を受講した。その後、受講者が自部署で復命研修を行う形式をとったところ、研修を担当した職員からは「自身の理解がより深まった」という意見が聞かれた。 ・ 全部署で「理念と実践の結び付けシート」を作成したことにより、日々の業務が理念に基づいていることを、職員一人ひとりが再確認する機会となった。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	98.0%	97.4%	疾患や、精神面での加療に伴い、入院が長期化したケースがあった。また、身元引受人が遠方である場合や、年末年始等の長期休暇が入居時期に重なり、空床期間が長期化したケースがあった。
短期入所生活介護	94.0%	92.4%	感染症拡大防止のための対応や長期利用者が施設入所したことにより、利用率が低下した時期があり目標を下回った。
居宅介護支援	54 件/月	36.5 件/月	新規契約以上に「死亡」「施設への入所」による利用終了があり、実績が伸び悩んだ。
介護予防支援業務受託件数	6 件/月	7.5 件/月	目標を達成した。