

令和 8 年 3 月 31 日現在

1 施設名称

特別養護老人ホーム 厚生センター八雲
(開設 昭和 51 年 7 月 12 日)

2 所在地

松江市上乃木 7-1-28

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	広報活動の強化
取組の方向性 ①	効果的に情報発信するためにホームページ等を活用し、若年層に興味を持ってもらうことで、施設見学、採用に繋げていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報係を中心に、入居者が職員と楽しく過ごしている場面や、職場の雰囲気や環境が伝わるような内容を、月 1 回以上ホームページやインスタグラムで配信する。(継続) ・ 広報係の職員が写真や動画撮影のテクニックなどの研修を受け、復命を行い、技術の向上を目指す。(継続) ・ 広報係を中心に、サービス内容、施設設備、ICT 機器など八雲の特色を PR できるような広報誌を作成し、公民館等へ発送する。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページの更新を 19 回行い、月 1 回以上の目標を達成した。広報担当を中心に、複数の職員が写真撮影や原稿作成を行える体制を整えた。 ・ 法人の主催する研修に広報担当者が参加した。次年度は習得した知識・技術を他の職員へ普及させることとする。 ・ 広報誌「八雲通信」を年 4 回発行し、ACP や「偲びの会」等の取組を掲載した。ホームページへの掲載に加え、近隣学校や公民館へ配布した。
取組の方向性 ②	小・中学校へ福祉学習の講師としての現場職員派遣や高校・専門学校等へのアプローチを行うことで、介護に関する興味・関心を醸成し、将来の進学または職業選択の一助となるよう取組を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 松江市社会福祉協議会及び市内介護事業所と協力し、市内の中学校を対象として開催される「介護の出前授業」や小学校対象の「福祉教育」に職員を派遣し、未来の担い手づくりにつなげる。(変更)

	<ul style="list-style-type: none"> 介護人材養成機関に加え、近隣の高等学校や福祉医療系専門学校の就職ガイダンス等に参加できるよう進路指導担当者等へアプローチを行い、ネットワークをつくる。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 市内小・中・高校から派遣依頼を受け、計4校(5回)へ延べ6名の職員を派遣した。車椅子体験や高齢者疑似体験授業の講師を務め、福祉教育に貢献した。 松江農林高校からの相談を受け、ウェス切りボランティアを依頼した。活動開始にあたり、職員が学校を訪問し、福祉科以外の生徒に対しても当施設の概要やウェスの活用方法を説明した。

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。

実施施策	職場内 OJT 制度の定着と活用
取組の方向性①	職員の資質の向上を図り、職員同士の相互理解、信頼関係の強化のため OJT 制度を充実させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 制度を活用してより身近な関係性を構築する。また、事業計画の実践と個々の目標が結びつくように面談の場面で伝え、必要に応じて管理職も介入する。(変更)
評価	<ul style="list-style-type: none"> OJT 面談時だけでなく、日頃の業務内においても積極的に話しかけるなど相談をしやすい関係性づくりを意識的に行った。
取組の方向性②	目標に関する職員個々の取組を各ユニット、部署で共有し、その実現によりチーム力の向上につなげる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職員個々の目標に関する取組をユニット内に掲示することにより、チームで共有し、その実践を支えあいながらチームのスキルアップ、質の向上につなげていく。(継続) 解決が困難な課題が生じた際には、グループリーダーが積極的に介入し、ユニット会議で助言・指導を行うとともに、必要時には人材育成室や管理職も加わり解決につなげる。(継続) グループリーダーと管理職が職場内 OJT の進捗状況や課題を共有し、育成につながるよう話合いの機会をもつ。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 職員個々の目標把握を行い、グループリーダーを中心にその取組を支えた。その一方で共有が十分でないユニットもあるなどばらつきがみられたことから進捗状況の確認方法や介入方法については今後検討が必要である。 ユニットで解決困難な事例が起きた場合など、グループリーダーから声をかけるようにした。内容については適時、管理職とも共有し問題解決に向けての介入を行った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談実施後は内容を共有し、個々の進捗状況を確認した。
取組の方向性 ③	<p>非正規職員の人材育成については、年間目標を立て実践するとともに、外部研修に積極的に派遣し、正規職員と同様の様式を使用して定期的・計画的な指導・育成を行う。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職との面談等において、希望する研修などの聞き取りを行い、情報提供や参加機会を確保する。(変更) ・ 採用があった場合には、準職員・非常勤職員指導育成制度業務評価シートを使用しグループリーダーとユニットリーダー、主任介護員等が連携し育成を進める。(継続) ・ 非正規職員についても年間目標を立て、ユニットで共有し目標達成をチームでサポートする。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT 面談や日々の会話の中から希望の聞き取りを行い、情報提供等を行った。面談から本人が苦手としている部分についても聞き取り、その課題解決につながるような研修へ参加を促したケースもあった。 ・ 採用職員の入職前の実務経験等に応じて評価シートの一部を抜粋するなどの柔軟な活用を行った。 ・ 正規職員と同様に個々の目標把握を行い、グループリーダーを中心にその取り組みを支えた。共有が十分でないユニットもあり成果にばらつきもあるため、進め方について今後検討が必要である。

実施施策	チームリーダーの育成
取組の方向性 ①	<p>正規職員が、ユニットケアの目指すもの、ユニットケアの意義等、基本的なことを再学習する。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規職員が中心となり、「ユニットケア部会」においてユニットケアの意義や目指すべき姿について学び合い、実践につなげる。(継続) ・ ユニットケア到達目標（自己評価表）を職員の行動指針として周知し、その実現のための課題解決に向けた研修等の取組を進める。(継続) ・ 運営規程や重要事項説明書について勉強会を開催し理解を深める。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア到達目標を活用しながら日頃のケアの振り返りを実施したが、具体的な実践にまで繋げることには課題が残った。今後学びを実際のケアの質の向上へ反映させていく必要がある。 ・ 部会内で「排泄」「食事」と2つのチームに分かれて取組を進めた。研修等は実施したもののユニットケアの意義を理解しての実践ま

		<p>では至らなかった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員アンケートを実施し、その結果等も含め施設長からユニットリーダー会議等においてその重要性についての説明を行い、サービス提供における基本ルールの再確認を継続的に行った。
取組の方向性②		<p>正規職員に求められる役割を明確化し、ユニット運営を積極的に行うことができる体制づくりとチームリーダーの育成を行う。</p>
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議、正規職員会議にて、事業計画の実践におけるユニットリーダー及び正規職員の役割を伝える。(変更) ユニットリーダー以外の正規職員もユニットリーダー会議に代表として参加することにより、ユニット運営に積極的に参画する。(継続)
評価		<ul style="list-style-type: none"> 会議だけでなく、必要に応じて各部会などに管理職も参加し、それぞれに期待する役割について説明を行った。 主任介護員を中心にユニットリーダー会議への参加を促した。次年度はユニット代表者会議と位置づけを変更し、ユニットリーダー以外の職員が更に積極的にユニット運営にかかわることができる体制作りを目指す。

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。

実施施策		コミュニケーションの活性化
取組の方向性①		<p>管理職が日頃から職員との会話の機会を積極的に持つことで、相談しやすい関係を構築する。</p>
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 毎週月曜日に係長ミーティングを実施し、係長級以上の意思統一と職種間の連携を強化する。(継続) コミュニケーションの扉を開く重要な役割である「挨拶」を誰もが気持ちよく交わせるように、管理職や係長級職員が会議等で定期的に「挨拶」の重要性について伝える(新規)。 管理職による面談を年2回実施し、相談しやすい機会を設ける。(変更) 職場風土マネジメントアンケートを全職員に実施し、管理職、係長級職員が中心となり、「働きやすい職場づくり」に係る生産性向上委員会直下のワーキングチームと連携して、職場風土に係る現状と課題、改善方法について、意見を把握し、昨年度の取組の見直しを行う。(継続)
評価		<ul style="list-style-type: none"> グループリーダー、看護師長ともにローテーション勤務に入っており、不在となることも多く、毎週実施には至らなかったものの、デスクネットメールなどを活用し、タイムリーな情報共有に努めた。

	<ul style="list-style-type: none"> 管理職自ら出退勤時の挨拶や巡回時の声かけを意識的に行い、接遇研修の場面でもその重要性について伝えた。 管理職による面談を計画的に実施した。日々の相談等については課長が確認した内容について本人の了解のもと、施設長とも共有し、その解決に努めた。 課題解決のためワーキングチームを「ICT 導入・運用 WT」と「介護業務・勤務体制 WT」の二つに分け、取組みをより具体的にするため始動した。それぞれの活動については次年度も継続して行う。
取組の方向性②	職員の交流会等を企画し、施設内の一体感を醸成するとともに、職員親睦会等を活用して、他部署との交流も活性化させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 入居者や職員が一緒に楽しめるよう、有志を募り行事の際に職員が得意なことをする。(継続) 福利厚生係が中心となり、職員が交流を深めることができる場を設ける。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> 行事などの場面で総務課、調理部門職員とも協働する場面も多く、顔なじみの関係を作ることに繋がった。 職員の交流については福利厚生係の企画ではなく、有志で行った。次年度以降については部署の枠を超えて職員が意見交換や気軽に交流ができる機会を検討し、職員自ら企画実施することとした。
取組の方向性③	協力体制を強化するために、隣接ユニット合同会議や「褒め活」を継続実施し、積極的にコミュニケーションを図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ユニット間の協力体制の構築とコミュニケーションの活性化を図れるように、隣接ユニット合同会議を隔月に開催する。(変更) 多職種連携を日常的に行うことができるように「ちょびつつカンファレンス」を実施する。(新規) 隣接ユニット合同会議等では、サンクスカードを活用し、互いの良いところを伝え認め合う「褒め活」を行い、信頼関係やモチベーションアップの一助とする。(変更) 他ユニットでの勤務を予め勤務表で指定し、ユニット間の協力体制の強化を図る。また、急な職員の休み等で人員不足の場合、正規職員が中心となってユニット間で連絡を取り、協力体制の定着に繋げる(変更)。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 隔月の開催については勤務調整がつかず、実施できないこともあり、年3~4回の開催となった。次年度は年間計画を立て、あらかじめ施設スケジュールに組み込み、勤務調整を行うことで確実な開催、参加者の確保を目指す。 記録や本人の状況等から必要な状況がある際には多職種によるケ

	<p>アの検討を行った。開催頻度や招集のタイミング、メンバーなど検討しながら取組を継続し、課題解決を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サンクスカードは使用しなかったものの、褒め活を実施し、特に非常勤職員のモチベーションアップに効果がみられた。 ・ 勤務表作成時に他ユニットでの勤務を組み、ユニットを超えた協力体制の強化を行い、定着した。急な休みの際などもユニット間で連絡を取り、協力し対応できるようになった。
--	---

実 施 策	モチベーションの向上
取組の方向性①	職員同士が自由に意見を言い合い、業務の中で実現できるように一人ひとりの「やりたいこと」、「楽しみ」をユニットや各部署で共有し実践する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員にアンケートを実施し、希望する部会に所属できるように配慮し、部会の運営は主任介護員を中心に各メンバーが主体的に行い実践することで、仕事に対するモチベーションの維持・向上を図る（継続） ・ 職場内のコミュニケーションを活性化させるため、会議や研修において、グループワークの活用等意見を言い合う場面を多く持つ。（変更）
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 希望を優先して部会へ配属したが、年度途中でのユニット異動等によりユニットおよびフロア内でメンバーの構成に偏りが出た部会もあった。また活動内容についても部会ごとに差が生じる結果となり、確実に取組を進めるため、次年度は年間を通じて係長級以上の職員が各部会の進捗状況を確認し、必要に応じて積極的に介入していくこととした。 ・ 施設内研修等でグループワークを多く取り入れ、意見交流の機会を意識的に設けた。
取組の方向性②	情報共有、職員間連携により安心して業務を行える関係づくりを進める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報共有方法やルールについてグループリーダー会議、経営企画会議にて明確化し、ユニット会議等で周知する。（新規） ・ 職員間連携における課題について生産性向上委員会直下の「働きやすい職場づくり」ワーキングチームにおいて洗い出し、改善方法を検討する。（継続） ・ 多職種連携を日常的に行うことができるように「ちょびつつカンファレンス」を実施する。（再掲）（新規）

<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 福祉見聞録の連絡ノート機能の活用状況について、係長級以上の職員で閲覧確認し、記入方法や内容については適宜記入者やユニットリーダーへの助言等を行った。 諸会議の議事録作成に議事録作成システムを導入した結果、参加していない職員への議事内容の伝達がスムーズとなり、情報共有の促進につながった。 記録や本人の状況等から必要な際には多職種によるケアの検討を行った。
<p>取組の方向性③</p> <p>行 動 計 画</p>	<p>職場内 OJT 制度の面接や個別面談を十分に活用し、個々の目標や意向に沿った研修参加を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員が希望する研修等を聞き取り、研修へ派遣する。また、資格取得のための情報発信を福祉見聞録や掲示などを活用して行う。(継続) OJT 面談や管理職との面談において把握した「やりたいこと」や「楽しみ」をユニットや各部署で共有し、実践することで、モチベーションの向上や達成感につなげる。(継続) 準職員・非常勤職員は「やりたいこと、がんばりたいこと」を年間目標として掲げ、ユニットの一員として経験に基づく役割を発揮する。また、中間・年度末にグループリーダーやユニットリーダーと振り返りの機会をもつ。(継続)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> OJT 面談や施設長面談等で聞き取りを行った内容については研修参加調整や書籍の紹介などを行った。研修情報は福祉見聞録および施設内掲示により周知し、自発的な学びにつながるようサポートした。 入職間もない職員等の意見も積極的に確認し、日々の業務や学びに繋げ、施設全体にフィードバックすることができるようにした。 目標の把握、サポートは行ったが予定していた中間・年度末の振り返り時間の確保ができず、日常会話の延長線上で行うなど十分ではなかった。

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。

<p>実 施 策</p>	<p>時間外勤務の削減による働きやすさの向上</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>経営企画会議において、時間外勤務の発生理由・原因等を分析、検証した結果を職員間で共有し、意見を出し合う。</p>
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 経営企画会議で定期的に時間外勤務の現状把握と発生理由等の分析を行い、各部署において勤務形態の変更など柔軟な視点での改善策

		を提案し、試行する。(継続)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務の分析を行い、申告漏れをなくす取組を実施した。これにより時間外をすることについての意識が高まり、業務終了後の速やかな退勤につながった。また、分析の結果、介護助手への業務移行が進むことにより時間外が減っていることが分かったことから、引き続き業務整理を進めていく。
取組の方向性②		職員が長時間労働削減の取組を理解できるように、各会議でその意義と効果の確認及びやり方について検討し実践する。
行	動	計
画		<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働削減の取組について、ユニットリーダー会議及び合同ユニット会議で取り上げ、各ユニット会議にて職員に取組の必要性を伝えることで、理解を深める。(変更) 隣接ユニットの早出勤務ができる等、安心して協力しあえる体制づくりに向けて、介護計画や24Hシートを積極的に活用する。(変更) 勤務区分を有効に活用し、入居者の状況に応じた勤務体制を組み、時間外の削減につなげる。(継続)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議においてユニットごとの時間外状況を共有し、各ユニットにおいて分析を行った。次年度においては、ユニット代表者会議に資料を提示し、議題として挙げ、検討を行うこととする。 ユニットリーダー、主任介護員を中心に隣接ユニットでの早出勤務を行うことが出来るようになった。 ユニットごとに分析を行い、遅番Aと遅番Bの2名体制にするなど定時に退勤できるように柔軟な勤務時間の検討を行った。
取組の方向性③		職員自身が主体となって、業務内容及び各職員の役割分担の見直し、記録や情報共有における福祉見聞録の有効活用を進める。
行	動	計
画		<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場づくりワーキングチームにて、昨年度行った課題抽出シート(「気づきシート」)を活用し、業務内容の整理や職員の役割分担、福祉用具や眠りSCANなどのICT機器を活用した業務の効率化、負担軽減について職員主体で多角的に検討し、取り組む。(変更)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 年度途中で生産性向上の取り組みに迅速に対応するため、ワーキングチームを介護業務・勤務体制WTとICT導入・運用WTの2つに再構成し、専門職を含めた正規職員を配置した上で、ユニットリーダーをそれぞれの主担当に位置付け活動を開始した。それぞれのワーキングチームにて、業務フローを可視化し、介護助手への業務移行を進め、生み出した余剰時間を、入居者と向き合う時間に充てるこ

	とを目指した。また ICTWT においては、インカムや記録システムの導入目的を明確にし、現場での利活用を定着させるための操作研修を継続的に実施することとし、次年度に取組を加速し継続する。
--	---

実 施 策	職員の心身の健康管理の促進
取組の方向性 ①	管理職が日頃から職員の様子を伺い、声をかけて職員の体調変化に早期に対応する。また、定期的な面談により職員のストレスを把握し、共に対処方法を検討し解消に努める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 相談しやすい関係、気軽に話しかけやすい関係を構築するため、管理職が積極的に職員に挨拶や労いの声をかける。また、職員がストレスを抱えたまま業務にあたることのないように定期的な面談を行う。(継続) 職員の心身のリフレッシュのため、アニバーサリー休暇を含めた年休取得を働きかける。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 管理職による定期的な個別面談の実施に加え、日々の業務内においても気になる様子の職員については適時声をかけ、必要に応じて面談を行い課題解決に向けた取組を職員とともにいった。 年休取得についても働きかけを行った。子の看護だけでなく、家族の介護を抱える職員もおり、適宜特別休暇等の取得を勧めるなど各種制度を活用しながら職員自身の健康管理にもつなげた。
取組の方向性 ②	セルフケア研修の実施や職員のメンタルヘルスに関する情報を積極的に発信し、職員一人ひとりが自分の健康を自分で守ることの必要性を理解できるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> セルフケア研修を行い、セルフケアに関する情報を発信し、自分の心身の異変を察知し、対策できるようにする。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックの実施や相談窓口等の紹介など、職員がセルフケアを行うための方法について掲示等を行い、周知を図った。
取組の方向性 ③	ストレスチェック制度により高ストレス者を把握し、面接指導することでストレス解消に繋げる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス者については、ストレス解消のため面接指導を受けるよう、福祉見聞録や掲示物で周知する。(継続) 法人の「こころの健康電話相談窓口」や働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」等を掲示板等で紹介し、上位者や施設以外にも相談できる窓口があることを周知する。(継続)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高ストレス者はいなかったが、各種相談窓口について周知を行った。 ・ スタッフルーム、廊下等への掲示や福祉見聞録を活用して情報周知を行った。
取組の方向性④	腰痛予防の取組として毎日のラジオ体操の参加者を増やすとともに、多職種が協働し、入居者ごとの移乗介助の課題についての解決方法を検討し実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員へラジオ体操の意義を伝え、毎日実施しているラジオ体操への参加を促す。(継続) ・ 入居者個々のケースにおける介助方法の課題について、多職種で共有し、その都度介助方法を検討し実施する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加促進のための声かけや発信を通年で実施した。 ・ 介助方法についての検討は適時行うが、ユニット内での統一が不十分なケースもあったことから課題が残った。
取組の方向性⑤	各種リフト、スライディングボード等を使用するだけでなく、使用に関する研修を定期的で開催して職員の意識を改革する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護機器（各種リフト、スライディングボード・シート）の安全な使用のため、外部講師による福祉用具の操作研修や技術講習を定期的実施する。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ノーリフトの取組を進めるため職員の研修参加を促した。今年度は個人の知識の習得にとどまっており、次年度は施設全体で取組を進めるため、今年度職員が参加した研修の講師を招聘し、施設内研修を計画する。
取組の方向性⑥	職員自らが福祉用具や眠り SCAN を含めた ICT 機器の有効活用による業務の効率化等について検討を行い、心身の負担軽減を積極的に進める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産性向上委員会直下の「働きやすい職場づくり」ワーキングチームが中心となり、福祉用具や眠り SCAN、見守りカメラ、D-Free 等の有効活用による業務の効率化について検討を行う。(変更) ・ 必要な機器のデモ活用なども取り入れ、業務の効率化に向けた課題整理等を行う。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠り SCAN の全床導入に合わせ、業務検討を行ったが、夜勤業務等の見直しについては今後も継続して行う。D-Free についても分析レポートの活用はアセスメントに有効であることを周知し、次年度からは新入居の際に全員に活用していく。 ・ トロミ調理器の導入により、職員によるばらつきの出やすいトロミ付けの作業が誰でも標準的にできる業務になるなど、機器の導入に

	より生産性の向上につながった。
--	-----------------

(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	個別ケアの推進と充実
取組の方向性①	ユニットリーダー研修実施施設へ職員を派遣、そのノウハウを吸収し、個別ケアを充実させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア到達目標を用いて自己評価を実施し課題を抽出する。また、他施設訪問やオンラインで情報交換の機会を持ち、課題解決のヒントを得る。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 自己評価を実施し、いずれも高い結果が出た。この結果の分析からそれぞれが現状のケアに満足し、スキルアップや改善を目指す意欲が低下していることなど課題が見えたことから、交流体験研修等を活用し、他施設での取り組みなどを広く知る機会を設けていくこととした。
取組の方向性②	ユニットケアの実践理念の浸透を図り、令和5年度策定のユニットケア到達目標を活用し、ユニットケアが目指すものを理解した上でケアに繋げていく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 全職員を対象に理念浸透研修を行い、各会議の際に理念とミッションの唱和を行い、意識づけを継続する。また職員採用時には理念とミッションについて研修を行う。(変更) 「ユニットケア部会」において到達目標を使用して、自己評価を実施し、振り返りに基づき、排泄や食事ケアについてチームで検討を行う。(変更) 振り返りを通して、ケアの質の向上につなげる。(継続) 栄養管理スタッフと介護員が協力し、入居者の意向を聴きながら食事を楽しむ機会を持つ。また、目の前調理を計画的に実施する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 理念、ミッションの唱和は継続して行った。日々のケアについて検討する会話の中においても「大切な人や自分が利用したい施設を創ろう」のミッションを口にして考えを深める場面もあり、浸透している。 部会内で「排泄」「食事」と2つのチームに分かれて取組を進めた。研修等は実施したもののケアの細部についての検討を深めるまでには至らなかった。 月1回、各ユニットにおいて目の前調理を実施した。事前に入居者

		に希望を聞き、打ち合わせ等を行い楽しんでいただけるように企画、実施した。
取組の方向性 ③		看取りケア、認知症ケアに必要な知識の習得を推進する。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症介護実践者研修、実践リーダー研修等に職員を計画的に派遣する。(継続) ・ 認知症チームケア実践のために必要な研修等へ職員を派遣し、チームケアを推進する。(新規) ・ 看取りケアについての研修に参加することで、看取り期における介護員の役割について、理解し実践できる職員を育成する。(継続) ・ 看取りケア実施後、家族参加の「偲びのカンファレンス」を開催し、今後のケアに活かす。(新規) ・ 「八雲通信」を活用し、看取り介護やACPについて啓発を行う。(変更)
評価		<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症介護実践者研修に2名、実践リーダー研修に1名派遣した。 ・ 認知症チームケア実践にかかる研修に2名が参加し、チームケアを推進した。認知症チームリーダーミーティングを年4回開催し、各ユニットでの取組状況や困りごとなどの共有を行った。 ・ 外部講師による看取り研修を実施した。入職間もない職員の不安感の軽減につながるなどの効果が見られた。 ・ ご家族に参加していただき、偲びのカンファレンスを2回開催することができた。ご家族と一緒に思い出話しなどをしながら看取りケアを振り返る良い機会となった。 ・ 八雲通信の年4回の発行の際にACPや八雲での看取りケアについての記事を毎号掲載した。

実施施策		眠りSCANの活用による根拠に基づいた介護の実践(新規)
取組の方向性 ①		眠りSCANの有効活用やデータに基づくアセスメントにより、入居者個々のケアプランを24Hシートに反映させ、根拠に基づいたケアを行う。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> ・ 眠りSCANの機能やデータ分析について研修を行い、ユニットで分析が出来るようになる。(変更) ・ 眠りSCANのデータ分析をユニット会議等にて定期的に行い、ケアプランや24Hシートに反映させる。(変更)
評価		<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度のPB-methodを受講した職員からのOJTを受け、ケアの分析ができる職員が増えてきた。異動等もあるため、再度知識の習得に向けた取組を行っていく必要がある。 ・ 会議においては大部分がデータの共有に留まり、分析を行うまでに

		は至らなかった。分析ができる力を付けていくことにより有効活用ができると考えるため、次年度には再度、メーカー担当者による分析等の活用方法についての研修を検討する。
取組の方向性②		看取り期や新入居の方に使用することにより、職員の不安や負担感の軽減を図るとともに、入居者にとっても安心感のある介護の実践を推進する。
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入居者には入居後概ね2週間、眠りSCANを使用し、データ分析するとともに、ケアのヒントを得ることを定着させる。(継続) ・ 看取り期に眠りSCANを使用することで、バイタルサイン等を確認し、身体状況の変化の参考にする。(継続)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 概ね2週間を目途に眠りSCANを使用し、ユニットで睡眠状態や覚醒時間を分析し、アセスメントに活用した。 ・ 看護師、機能訓練指導員と連携しながら心拍呼吸数の上限、下限設定等を行い、体調変化の早期発見に繋がった。
取組の方向性③		短期入所者の状況把握のために積極的に活用し、幅広い利用者ニーズに対応していく。
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規利用時に、眠りSCANを使用し、生活状況についてのアセスメントを速やかに行う。(継続) ・ 転倒等のリスクのある利用者の利用時にも使用し、昼夜の生活リズム等を早期に把握し、対応を検討することにより転倒等のリスクの軽減を図る。(継続)
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規利用時には環境変化の中での睡眠状態などデータを確認し、アセスメントを行うことで、実際のケア場面で覚醒に応じた訪室ケアを行うなどに活用できた。 ・ アセスメントから覚醒時間の把握等を行うことで、短期入所利用者における転倒事故を減らすことにつながった。(R6:8、R7:5件)

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	感染症対策の強化
取組の方向性①	感染症対策マニュアル等を基に感染症対策を徹底するとともに、実践に即した研修を実施して職員の意識を高める。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症発生時の対応における課題をもとにマニュアルを見直し、周知する。(新規) ・ 協力医療機関からの指導、助言を受けながらシミュレーション訓練等の感染症研修を開催し、予防意識の啓発と感染症発生時の対応について共通理解を深める。(変更)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> マニュアルの見直しを行い、それをもとに訓練を実施した。 松江生協病院から感染制御担当者に来所依頼し、感染症についての研修を実施した。加えて、新規採用職員を中心とした現場におけるシミュレーション訓練への参加を依頼し、直接指導を受けた。
取組の方向性②	法人として機関決定した必要物品リストに基づく物品の備蓄を確実に行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 定期的にリストに基づく備蓄量と使用期限等を確認し、使用した場合は速やかに補充を行う。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に備蓄量の確認を行った。また、2月に施設で感染症が発生したことを受け、終息後一斉点検を行い、必要な備蓄量を補充した。

実 施 策	防災・防犯対策の強化
取組の方向性①	施設の職員及び利用者に対し避難訓練を実施するとともに、全職員を対象として防災教育を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 地震による被災や被害状況を具体的に想定した避難・防災訓練を実施する。(継続) BCPに基づく防災・防犯に係る研修を行い、正しい知識と対応方法を学ぶ。(変更) 消防設備の使用方法及び初動対応を確実に出来るようにするため、火災を想定した避難訓練を年2回実施する。(新規)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 地震想定への対応訓練を実施した。1月に実際の地震を経験したこともあり、職員の意識も高く、主体的な訓練を実施することができた。 厚生センターとして2回火災想定への避難訓練を実施した。また、消防署や消防設備管理業者の協力により消火訓練を実施した。
取組の方向性②	防災対策マニュアルに基づき必要な点検を行い、マニュアルの実効性を確認しておく。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 防災マニュアルに沿って点検を行い、見直し修正を行う。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 1月の地震発生を教訓に、自然災害発生時におけるBCP及び具体的対応策について厚生センター全体で見直し、修正を行った。また、これを基に2月消防署立会いの下、地震想定への防災訓練を実施したところ、消防署から高い評価を得ることができた。
取組の方向性③	原子力災害に関しては、訓練実施計画を作成したうえで避難誘導訓練等を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 原子力災害に関する避難計画に基づき、訓練を行う。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 年度当初に島根県原子力災害避難計画を基に施設内の避難計画の見

		直しを行った。また、1月に開催された原子力災害時の社会福祉施設等の避難対策研修へ参加し、研修内容を含めた厚生センター避難計画に関する説明会を実施した。訓練については次年度県の通報訓練等に合わせ、実施を計画している。
取組の方向性④		島根県警が発信するメール等を活用し、いち早く情報収集を行い、未然防止の危機管理を行う。
	行動計画	・ 島根県警の「みこびー安全メール」の不審者情報を閲覧し、周辺に情報がある場合は職員間で情報を共有して警戒に当たる。(変更)
	評価	・ 該当する事案は発生しなかったが、他県における福祉施設での事件を教訓に定期的な電子錠の番号変更や防犯カメラの作動状況、記録データの閲覧方法を管理職や警備員が習得する等の取組を行った。

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	地域との交流の促進と社会資源としての役割の強化	
取組の方向性①	「福祉なんでも相談窓口」を設け、相談種別に応じて担当者が相談に乗り、問題解決に繋げる。	
	行動計画	・ 松江市社会福祉法人連絡会の活動と連携し、「ふくしなんでも相談窓口」を開設し、相談があった際には、内容に応じて必要な機関を紹介する。(継続)
	評価	・ 「ふくしなんでも相談窓口」としての相談は今年度0件であった。地域から厚生センターがどのような施設かをより深く知りたいといった希望もあるため、窓口機能等も含めた厚生センター見学会等の機会を設けることを検討する。
取組の方向性②	感染症対策を取りながら、夏祭りや防災訓練等を実施するとともに、地域の方が施設を利用できる機会を増やす。	
	行動計画	・ 地域代表者会議にて、夏祭り及びあいあい祭や防災訓練への参加を呼び掛ける。(継続) ・ 夏祭り及びあいあい祭り開催の際には、チラシの配布、ポスティングや公民館・地区社協へ訪問等のPR活動を積極的に行い、交流の機会をつくる。(継続)
	評価	・ 夏祭りとあいあい祭を一体化して実施し、防災訓練も含め近隣住民から多数の参加があった。 ・ コロナ禍以降規模を縮小しながら行っていたが、各行事において必要な感染対策を取りつつも以前のように実施することとし、PRを行った結果、多くの参加に繋がった。
取組の方向性③	近隣の自治会活動、学校での福祉学習等の要望に応じて専門職員を派遣し、研修会や福祉機器の紹介等を行う。	

<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症サポーター養成講座等、地域のニーズに即した研修や情報提供について検討し、実施する。(変更) ・ 松江市社協等へ働きかけ、小・中学校での福祉学習へ現場職員を派遣し、実技や福祉機器について学ぶ機会を提供する。(継続)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域からの研修依頼等のニーズはなかった。布切りボランティアの受入れ等も継続しており、地域とのつながりについてはどのような形が良いのか今後も検討していく。 ・ 市内の小学校1校、中学校3校、高校1校から派遣依頼を受け、調整のついた4校(5回)については職員延べ6名が訪問し、車椅子体験や高齢者疑似体験授業などの講師を務めた。
<p>取組の方向性④</p> <p>地域代表者会議、古志原地区社協理事会、松江圏域老施協情報交換会等を通じて、地域の一員としてボランティア活動への参加や受入を行う。</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域代表者会議において、また、古志原地区社協理事会及び部会、松江圏域老施協情報交換会等に参加して、地域の一員としてボランティア等に参加する。(変更) ・ クラブ活動やミニデイサービス等行事の開催にあたり、個人ボランティアに協力を依頼する。(新規)
<p>評 価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 古志原地区社会福祉協議会の活動への参加や松江圏域老施協主催の情報交換会へ積極的に参加することで連携強化に努めた。 ・ ボランティアへの協力依頼がかなわず、ミニデイサービスについては未実施となったが、今年度は職員と入居者でクラブ活動を実施した。

(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。

<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>入居申込者数を増やすため、関係機関への働きかけを積極的に行う。同時に医療ニーズの高い方の受入れについても検討する。</p>	
<p>行 動 計 画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受入れ可能な医療ニーズについての検討を行い、必要に応じてガイドラインの見直し等を行う。(継続) ・ 圏域での各種研修等へ積極的に参加し、情報収集とともに医療機関等の関係機関支援者とのネットワークを築く。(継続) ・ 短期入所利用者についても将来的な長期入居の希望など適宜、担当職員と情報共有を行い、希望時にはスムーズな入居に繋がるように勧めていく。

評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 嘱託医の意向等も勘案しながら入居検討委員会において医療ニーズについての検討を行ったが、ガイドラインの見直しには至らなかった。 ・ 協力医療機関等からの情報提供を受け、福祉医療にかかわる多職種が参加する研修へ参加し、グループワークなどを通じて圏域の情報収集とネットワーク作りを行った。 ・ 短期担当職員は入居を見据えて短期入所の利用を勧め、今年度は2名の入居に繋がった。
取組の方向性②		常に待機者情報を更新するとともに、事前調査を実施し、退所後の速やかな入居に繋げる。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 待機者について入居に係る意向調査を実施し、待機者名簿の整理を行い、待機者情報を更新する。(継続) ・ 事前調査を計画的に行い、入居候補者を5名程度確保する。また、空床が出る前段階で候補者に声をかけ入居の意向を再度確認し、退所後1週間以内の入居につなげる。(継続)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1月に意向調査を行い、待機者情報の更新を行った。 ・ 体調不良による入院後、継続的な医療処置が必要と認められ急な退所となる方等も多く常時5名の確保に苦慮したが、計画的に事前調査を行い、空床発生時に速やかな入居に繋げるよう候補者への働きかけを強化した。
取組の方向性③		入居者及び職員の健康管理を徹底するとともに、入院の原因となる疾患に対して予防ケアを行い、入院日数を減少させる。
行	動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者の代表的な疾患やその前駆症状、早期発見のための日頃の観察の視点や予防のためにできるケアについて専門職による研修を実施する。(変更) ・ 研修や勉強会などを通じて個々の介護技術の向上を目指す。(変更) ・ 離床や活動といった予防的ケアについてもケアプランや個別機能訓練計画に組み込む。(変更) ・ 協力医療機関連携会議において医療機関との情報共有を行い、入院の長期化等を防ぐ。(新規) ・ 歯科医師・歯科衛生士の往診・指導を受け、必要に応じて指導の様子を動画撮影し、介護員のケアに活かす。(継続)
評	価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 歯科医師や認定看護師など外部から講師を招聘し、部会等でのアンケート結果内容等の検討を伝えた上で研修を実施した。 ・ 正規職員だけでなく入職間もない職員の参加を積極的に促し、知識・技術の習得に繋がった。 ・ 計画へ盛りこみ、実施したが、入院を減らすところまでには至らな

	<p>かった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月1回オンラインによる会議を松江生協病院と実施し、都度、情報共有に努めた。議題のなかで入院者の状況を共有し、早期の退院調整に役立てることができた。 ・ 必要に応じて動画撮影を行い、ユニット間での共有に努めた。
取組の方向性④	<p>短期入所については、キャンセルの穴埋めと空床利用を積極的に行い、利用率の低下を防ぐ。また、圏域居宅介護支援事業所および医療機関への訪問による働きかけを定期的に行う。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域の居宅介護支援事業所へ毎月ファックスで空き状況を知らせる。また、入居者の入院や急なキャンセルがあった場合についても、随時電話等を活用し、空床利用を積極的に行い、利用率の向上を目指す。(継続) ・ 担当職員が居宅介護支援事業所を直接訪問し、情報収集等を行いながら、顔の見える関係作りを継続していく。(継続) ・ 入居申込者から短期利用の希望があった場合は、施設の介護支援専門員などとも連携し、利用につなげる。(継続)
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて居宅介護支援事業所へファックスによる情報提供を行った。日頃からキャンセル待ち利用の方のニーズの聞き取りを行い、急なキャンセル発生時などには個別に連絡を入れて利用に繋げた。 ・ 実績配布時の訪問を継続し、年度当初と年末には管理職とともに挨拶回り等を行った。 ・ 入居希望者に対して短期利用の調整を行い、短期入所から入居へ2件繋げる成果を得た。

実施施策	経費の抑制
取組の方向性①	<p>コスト管理の必要性を周知し、節電やオムツの使用方法を見直すことで、サービスの質を維持しながら不要な支出を削減する。</p>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー会議やユニット会議にて、水道光熱費、オムツ使用量などの経費について、定期的に周知し、経費削減の意識付けを行う。(継続) ・ 物品の扱いについて、丁寧に取り扱うことや定期的な掃除などのメンテナンスを呼びかけ、破損する頻度の多い物(部分)については注意喚起をしたうえで、修繕費を公表し、意識の改善につなげる。(新規)

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー会議において総務課職員から諸経費についての説明を行った。説明を受けると一定の理解には繋がるが、全体の行動につながりにくい状況があったため、意識付けの方法について今後検討する。 ・ 修繕費の増大がみられ、洗濯機、乾燥機等の使用頻度の多いものについてはメンテナンスの呼びかけを適時行った。福祉用具の故障や破損については使用方法が要因と考えられるものもあり、専門職から正しい取り扱いについての説明をユニット職員に行った。
取組の方向性②	デマンド装置の有効活用、職員の意識改革等により、水道光熱費の削減を図る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 水道光熱費などの経費について数値化し、定期的に会議等で周知する。(継続) ・ 空調機器の使用ルールを定着させるとともに、備品の管理方法を見直しコスト意識を定着させる。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営企画会議およびユニットリーダー会議において共有を行った。全職員を対象にした数値の共有、周知方法について今後検討する。 ・ 暖房を使用した会議時間の調整を呼びかけ、電気代を抑制した。使用ルールについては定着が見られた。

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 策	施設の計画的な維持管理による建物の長寿命化
取組の方向性①	建物等については、定期的に見視による点検等を行い、早急に修繕を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総務課職員は定期的に施設内設備について巡回による見視点検を行うことにより、修繕箇所を早期に発見し、経費の増大を防ぐ。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年1回の総務課職員による点検に加え、設計業者による定期点検や1月の地震による被害箇所確認もあり、例年と比較して重点的な確認が行えた。
取組の方向性②	空調設備、給排水設備及び電気設備については、定期点検に加え、日常点検を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空調設備、給排水設備及び電気設備については、業者による定期点検を継続する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業者による定期点検を計画どおり実施し設備の安定、維持に努めた。また、突発的に発生した不具合については、速やかに対応することで影響の軽減を図った。
取組の方向性③	職場内の環境について常に「整理」「整頓」「清掃」「清潔」を意識し、職

	場環境を整備・改善することで施設の長寿命化に繋げる。
行 動 計 画	・ 2か月に1回程度ユニットごとに環境整備の日を設け、5S活動を定着させる。(変更)
評 価	・ ユニットごとに実施し、隣接ユニット間で協力しながらリビングや倉庫内の整理、整頓等を行った。施設全体の清掃については用務員、介護助手との連携により保たれているが、洗濯機や乾燥機と言った介護場面での使用頻度の多い電化製品の故障が頻発しその要因の一つがフィルター等の掃除が不十分であることなどのメンテナンス不良が挙げられており、この部分については対応への強化が必要と考える。

実 施 策	BCPに基づく事前準備及び計画的備品整備等
取組の方向性①	BCPを職員に周知し、継続的な訓練を実施して職員の意識を向上させる。
行 動 計 画	・ 地震発生や感染症などの外的要因ごとに研修を実施して職員の意識を向上させるとともに、事業継続計画の実行性を高めるため、訓練を年1回実施し、計画内容の点検、必要に応じて見直しを行う。(変更)
評 価	・ 着任時や採用時の研修に加え、BCPの見直しを進め、厚生センター全体研修を開催して周知を行った。また、研修後に訓練を行うことで参加した職員が内容を理解して行動をとることができた。
取組の方向性②	事業継続に必要な設備、備品、食品等をリストアップしたうえで年次計画を立てて整備・購入する。
行 動 計 画	・ 事業継続に必要な設備、固定資産、物品、備品、食品等をリストアップした上で年次計画を立て、整備・購入する。(令和6年度から各ユニットの洗濯機及び乾燥機の更新を行う。)(継続)
評 価	・ 設備、固定資産、備品等については、中期経営計画の見直しに合わせて改めて必要性や優先度を踏まえた更新計画を作成した。また、食品については、社会状況や価格高騰の影響を考慮し契約方法の見直しを適宜行い安定確保に努めた。
取組の方向性③	殆ど全ての機器が電気に依存しているので、停電に特化した研修を実施する。
行 動 計 画	・ 停電時の対応について研修を実施する。(継続)
評 価	・ BCP訓練(震災想定含む)を実施し、ユニットリーダー以上は全員参加し、停電時の対応等、現場で必要となる対応知識についての理解促進に繋げた。

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	法令遵守等の徹底
取組の方向性①	定期的に講師を招聘して研修を行い、職員の倫理観を醸成する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 外部講師又は内部講師による職業倫理に関する研修を開催する。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 施設長による理念浸透研修のなかで職業倫理についても触れる内容を盛り込み伝える機会を設けた。
取組の方向性②	チェック体制を強化して不正請求に繋がらぬようにするとともに、関係職員が報酬請求に関して精通できるよう研鑽を重ねる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 報酬請求において加算算定や過誤請求が起きないように、総務課職員に加えて介護支援専門員等複数職員でのチェック体制を強化する。(継続) 総務担当職員部会や介護支援専門員部会において、加算について情報共有を行う。(継続)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 毎月の請求時に総務課担当職員や介護支援専門員等との複数チェック体制を強化した。 加算の取得状況等を他施設と共有するなど確実な取得に向けて取り組んだ。

実 施 策	組織内連携強化
取組の方向性①	総務課職員と管理職等が定期的にミーティングを行い、情報共有し連携を強化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 総務課職員は設備点検等に併せ定期的にユニット職員と会話の機会を持ち、話しやすい関係を築く。(継続) 管理職は所内連絡会でセンター全体の動向を把握し、施設間・部署間連携を図るとともに、互いに状況を伝え合い連携を強化する。(継続) ユニットリーダー会議に多くの職種（総務・栄養管理スタッフを含む）が参加し、相互理解を深める。(継続) 必要に応じて部会や係の活動に総務課職員も加わり、連携強化を図る。(変更)
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 定期的とはいかなかったが、積極的にユニット職員への声かけを行い、円滑なコミュニケーションに繋がった。 所内連絡会議以外の場面でも意識的にコミュニケーションを取り情報共有に努めた。

	<ul style="list-style-type: none">・ 2～3 回程度と頻度は少なかったが、議題により多職種の参加を依頼し情報共有を行った。・ 管理栄養士、主任主事が部会や係活動に参加し、一緒に活動を行った。
取組の方向性②	厨房職員も各種会議等へ参加し、コミュニケーションを円滑にする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none">・ 厨房職員のユニットリーダー会議への参加を促進する。(新規)
評価	<ul style="list-style-type: none">・ 調理員の参加はなかったものの議題に応じて管理栄養士が参加し、調理部門との意見のすり合わせなどを行った。調理員とのコミュニケーションについてはこれまではユニットでの下膳の際など限られていたが、今年度は施設内研修への参加を促し、グループワークなどを通じて職員の交流と円滑なコミュニケーションの促進に繋がった。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	97.0%	95.6%	体調不良による入院や長期入院など、入院を理由とする空床が多数あり、目標を下回った。
短期入所生活介護	92.0%	97.6%	新規利用者の受入れを年間通じて行い、空床利用についても積極的に進めたことで、目標値を大きく上回った。