

平成28年度 特別養護老人ホームサンライフ魚崎

事業計画書（案）

今年度は、入居者様とのコミュニケーション能力強化、職員間の育成と情報共有を中心に、自分自身に求められる役割を認識し、積極的にコミュニケーションを図る機会を増やす事で、中堅職員からベテラン職員まで、今何が必要なのかを自ら考え、学び、実践するシステムを構築、職員の自立を促していく。又、積極的に、計画的に面接を行い、入居者を確保する等、経営の安定化を目指す。

1. コミュニケーション能力の向上

(1) 職員間におけるコミュニケーション力の向上

- 前年度同様、各職員の個性や能力を踏まえ、相談員を含めた統括グループを中心に、3つのグループに各年代職員を配置した4グループを編成。中堅職員をグループリーダー。2～3年目職員を直接育成担当、ベテランをリーダー補佐とし、6年目前後の中堅職員に対し、はっきりとした役割と責任感を持たせる事で、指導だけではなく、部署の中心である事を意識。各年代が業務等に対する意見を出し合う提案力、そして評価、検討を行う事で、それぞれに必要な力を養い、仕事に対するやりがいへと繋げていく。
- ・ 育成プログラムやチェックシート、目標設定評価シートに沿って、月3回育成対象職員と直接育成担当との会議。月1回育成グループ会議を行う。
 - ・ 偶数月にグループリーダー・グループリーダー補佐・主任・相談員で構成した統括グループ会議を行い、各グループの課題や指導方針等の情報共有や解決の為、話し合いを行っていく。
 - ・ 職員にとって必要である事や不安が大きい事柄に関して、年3回試験を行う等、学ぶ機会を作っていく。

(2) 入居者様に対するコミュニケーション能力の向上

- 今年度の取り組みとして、「入居者様との目線」「体と体のふれあい」「入居者様との会話」に重点を置き、コミュニケーション能力の向上を目指す。
- ・ 前年度からの取り組みとして、入居者様に対する姿勢等の目標を設定。それに対して、自己評価と上司評価を行い、見直していく。
 - ・ 今年度は3年目の職員を接遇委員に任命。前年度の接遇委員がフォローに入り、若い職員が意識の徹底を図る事で、部署全体の意識の向上を行う。
 - ・ 認知症の方に対するケアとして、中堅職員から認知症実践者研修に参加し、

認知症の方に対するコミュニケーション能力を磨き、職員会議や部署研修にて、研修会を行う。

- ・ 今年度の取り組みとして、「入居者様との目線」「体と体のふれあい」「入居者様との会話」に重点を置き、コミュニケーション能力の向上を目指す。

(3) 介護の専門家としての意識向上

- ・ 3年目職員に対し、施設委員や接遇等外部研修参加等、中心的な役割を担う様に配置。役割を持たせる事で主体的に考え動く意識を養っていく。
- ・ 各職員、法令を理解し、それに即したサービスを提供する為に、年2回(4月・9月)法令遵守に関する研修を行い、意識の向上を図る。
- ・ 高齢者虐待防止に関する部署内研修を年1回実施し、意識の向上を図る。
- ・ 3か月毎に他部署研修を実施。職員各自が業務やケア等について客観的視点で観察し、疑問や課題、吸収したい点等、自分で考える場を積極的に設ける事で、提案力や現場体験を通じて介護力の向上を図る。
- ・ 介護支援専門員、介護福祉士等の受験資格保有者は、資格取得に向け対策講座等への参加を積極的に行う。リーダーは進捗状況の確認とアドバイスを行い、相談員へ報告する。

(4) 他職種との連携強化

- ・ 特養、ショート、医務等参加のリーダー会議を月1回行い、部署内の情報交換・共有等を行い、課題の解決や各職員への研修検討等を行う。
- ・ 毎月1回、看取りケア対象者について検討会議を行い、本人、家族、職員お互いが施設での生活を受け入れられる為のアプローチを行っていく。

(5) 科学的介護の継続

- ・ 個々の状態に合わせて、データに基づいた水分・食事・排泄・運動の取り組みを継続して行う。
- ・ 2~3人対象者を限定し、科学的介護を集中的に実施。各データやビデオ等活用し、定期的に科学的介護方法について評価・検討。また、施設全体で成果の発表を行い、自らが行っているケアへの理解とモチベーションUPに繋げていく。

2. 経営の安定化への取り組み

(1) 年間稼働率目標値99%以上への取り組み

- ・ 毎月3名以上面接を行い、入所検討委員会を開催。入所適応者に対し、健康診断を依頼し、常時男女共に2名以上の次期入所者確保を行う。
- ・ 入所優先度の低い申込者や在宅に帰る事が難しい病院からの申し込み者、

在宅申込者に対しても、ショートステイやロングショート利用のアプローチやショートステイの宣伝としてビラ配り等行い、ショートステイ利用からの特養入所に向けて動く。

- ・ 長期入院者に対し、家族や病院への早めのアプローチを実施。ショートステイ等の利用も含めた一時退所等も含め、早めの働きかけを行うものとする。

(2) 平成 28 年度収入目標

平成28年度 収入予想							(単位:千円)
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
H27年度上半期実績	11,554	11,743	11,465	12,108	12,062	11,817	70,749
H28年度上半期予想	11,900	12,300	11,900	12,350	12,350	11,900	72,700
前年度上半期との差異	346	557	435	242	288	83	1,951
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
H27年度下半期実績	12,205	11,843	12,041	11,989			120,778
H28年度下半期実績予想	12,350	11,900	12,350	12,350	11,000	12,350	145,000
前年度との差異	145	57	309	361	11,000	12,350	24,222

- (3) 光熱水費 5%削減を目標とし、季節・天候に合わせた照明機器・設備の使用を行う。また設備・備品の修理・メンテナンスを定期的に行う。
- (4) 施設管理委員を中心に、物品コスト削減だけでなく、エアコン稼働時間等電気や水道費削減対策、物品修繕等、職員自ら考え決定していく体制を作る事で、介護だけでなく施設生活全体を意識したサービスを提供する力を養う。

3. 事故及び感染症対策

- (1) 一昨年に比べ、昨年度は約 30%増加しており、ここ数年増加の一途を辿っている。今年度は、時間、場所、ケアの内容をデータ化し、何故起きているのかについて今一度考え、対応する事で、20%の削減を目標に、事故対策委員を中心として、特に内出血・表皮剥離・内服薬事故対策を強化する。
- (2) インフルエンザ・ノロウイルス等の感染症の発生予防・拡大防止の為の知識・対応力を向上させる事を目的に、感染症対策委員・看護師を中心に、初期段階より的確な対応ができるよう、職員に対し感染対応マニュアルに沿った実施訓練を年2回(10月・12月)実施する。

4. その他

- (1) 職員の心身のリフレッシュを目的とした連続休暇の取得の検討を行う。(5～7日間程度)
- (2) 福祉用具の購入・活用を推進し、安全な介助・腰痛予防ができるようにする。

特養活動計画						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
育成	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議
	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回
	統括グループ会議		統括グループ会議		統括グループ会議	
研修	法令遵守研修					法令遵守研修
		他部署研修			他部署研修	
	認知症実践者研修(外部)参加					
他職種との連携強化	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議
	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議
入所者確保	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木
	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
育成	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議	グループ会議
	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回	直接担当会議 月3回
	統括グループ会議		統括グループ会議		統括グループ会議	
研修	高齢者虐待研修			感染対応研修		
	感染対応研修	他部署研修			他部署研修	
	認知症実践者研修(外部)参加					
他職種との連携強化	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議	リーダー会議
	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議	看取り・口腔ケア会議
入所者確保	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木	入所検討会議 第1週木
	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名	面接 3名

以上