

# 平成 28 年度 フレール魚崎中町（認知症対応型共同生活介護）

## 事業計画書（案）

正職員が中心となって取り組んでいけるシステム作りをおこない、職員の質の向上・活力ある職場環境作りを目指す。又、職員のコミュニケーション力（目と目で会話・体と体のふれあいで会話・思いが繋がる声掛けの会話）を強化し、認知症ケアの専門性を高めていく。

### 1、職員の質の向上

正職員が増えたが、ぎりぎり人員の中、指導・研修・仕事の割り振りが出来ない為、正職員としての役割・責任感・意欲の向上に向けてシステム強化に努める。

- (1) 各階にフロアリーダーを配置する。指導権限を得ることで、リーダーとしての責任感・意欲を引き出す。（⇒チームワーク・介護の質の向上に繋がる。）  
勤務内に、2か月に1回リーダーと主任でミニ会議、正職員会議を実施。
- (2) 正職員の仕事の割り振りを行い、責任感・意欲の向上に努める。各仕事のマニュアル・チェックシートを作成し、仕事の共有・効率化を目指す。
- (3) 考察力と全職員の責任感向上の為、月に一回ケアカンファレンスを実施し個々のニーズに対応。正職員が25日までに主任に提出。職員会議にてケアの統一を図る。対象者のケアプランは月初め3日を期限とする。
- (4) 入居者様の生活に合わせた介護・業務となるよう、グループホーム会議を2か月に1回行い、見直し・改善・ケアの統一を行う（個々の勝手なケアをなくす）
- (5) 基本理念・法令遵守・介護職員の心得など、定期的に全体会議や内部研修・職員会議にて指導を行い、再認識に努める。
- (6) コミュニケーション力（目線・触れ合い・思いが繋がる会話）研修を職員会議で実施し、認知症ケアの専門性を高め、職員同士の関係も円滑になるよう取り組む。
- (7) 虐待防止について職員会議で毎回確認・認識を行う。職員同士で注意し合える環境作りに努める。
- (8) 認知症の研修に年間2人以上参加する。他部署の研修に参加させてもらう。
- (9) 新人指導時最低1カ月は担当者がついて指導。退職者が出る際の人員確保が課題。

### 2、活力ある職場作り

やりがい・責任感・達成感を持って取り組んで行けるよう、チームワーク力を高め、皆で働きやすい環境づくりをおこなっていく。

- (1) フロアリーダーを配置し主任と連携を取る。（2か月に1回正職員会議実施）

職員の意見を引き出し、より良いケア・個別ケアに向け取り組んでいく。

- (2) 各フロアで毎月目標を掲げ取り組む。
- (3) 月に1回育成チェックシート実施。振り返り、課題をみつけ意識改善に努める。
- (4) 「報告・連絡・相談」を再度徹底し、全職員が責任感を持って仕事を行う。
- (5) 日中ぎりぎりの人員配置で、業務以外の仕事に費やす時間がなく、主任・正職員の事務的仕事をする時間がなくオーバーワークとなっている為、1.5人増やす。
- (6) 気持ちのゆとりを持って働けるよう、メンタルヘルスの講師導入や人員調整・業務調整にて職員の心身の健康管理に努める。連続休暇をとり、心身の健康を図る。腰痛予防の為介護の実践研修を行う。無理のない介助方法を会議で話し合い実践。
- (7) 個人面談を年に1回以上行う。
- (8) 高齢職員もいる為、事故予防に努め、個々の勤務形態の見直しなども適時行う。
- (9) 時間外とならないよう、個々がけじめを持って働ける環境づくりを行う。  
お互いが声をかけあう。その都度、業務の見直し改善を行う。
- (10) 接遇研修を通じて楽しく働ける環境作りに努める。また、親睦会や互助会活動を通じて、職員同士のコミュニケーションをはかる。

### 3、その他

- (1) 入居者様の高齢化、介護度・認知症状の進みにより、介護負担が増えている為、入浴リフトを3階にも設置し、安全で安心な入浴環境と職員の負担軽減を図る。
- (2) 散歩の一環として果物を近くの八百屋にて購入。
- (3) 外食やバルコニーでの食事を年に1回以上実施し、食の楽しみを増やす。
- (4) 家族交流会を実施。

### 4、経営対策について

入居待機候補者を常に確保し、空室を極力減らす。入院での空室を減らす為、主治医との連携、日頃より事故予防・筋力低下防止の取り組みを強化する。また、入院時早期退院に向け取り組む。人員不足による減算とならないよう、介護職員の確保に努める。

- (1) 毎月入居申込書の整理・問い合わせを行う。3月に1度入居担当者会議実施する。
- (2) グループホームの入居案内を作成しておき、待機者がいない際、随時居宅介護支援事業所などに送付・訪問を行う。
- (3) 下肢筋力・歩行力低下防止の為、毎日体操・足体操・極力外出や散歩を行う。身体能力に合わせて、短距離（本館やケアハウス）・廊下歩行なども行う。
- (4) 入院時ソーシャルワーカーと連携をこまめに取り、早期退院に向け働きかける。
- (5) 消耗品の購入は2・3社使い分け安価で購入し、経費削減に努める。
- (6) 高齢の職員・体調面で心配な職員がおり、急な退職や欠員が懸念される為、1.5増の人員を確保したい。非常勤のフルを確保したいが、短時間の勤務体系等も考

え確保したい。

### 5. 年間活動計画

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
重点目標	接遇強化 リーダー設置 外出散歩強化	接遇強化 リーダー育成 外出散歩強化	接遇強化 リーダー育成 食中毒予防	接遇強化 リーダー育成 食中毒予防	事故防止 熱中症予防	事故防止 熱中症予防
研修・会議	正職員会議 担当者会議	職員会議 担当者会議	正職員会議 担当者会議	職員会議 担当者会議	正職員会議 担当者会議	職員会議 担当者会議
待機者確保	入居案内作成	入居判定会議	入居案内送付		入居判定会議	待機者情報更新
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
重点目標	接遇強化 外出散歩強化	感染症予防 外出散歩強化	感染症予防	感染症予防	事故防止	接遇強化
研修・会議	正職員会議 担当者会議 家族会	職員会議 担当者会議	正職員会議 担当者会議	職員会議 担当者会議	正職員会議 担当者会議	職員会議 担当者会議
待機者確保		入居判定会議			入居判定会議	待機者情報更新

### 6. 年間稼働率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
H27 年度実績	92%	99%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%	87%	96%	
H28 年度目標	100%	98%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	98%	100%	100%

### 7. 平成 28 年度 目標収入

(単位千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
H27 年度実績	4,736	5,066	5,010	5,131	5,209	5,146	
H28 年度予想	5,100	5,100	5,100	5,200	5,250	5,200	
前年度との差異	364	34	90	69	41	54	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
H27 年度実績	5,097	4,982	5,271	4,665			
H28 年度予想	5,150	5,050	5,300	5,150	5,200	5,200	62000
前年度との差異	53	68	29	535			

以上