

平成 31 年度 本部事業計画書

社会福祉法人 ささゆり会

平成 31 年度は、2019 年 10 月に消費税の増税があります。それに伴い、介護報酬を 0.39%引き上げがあります。

本年度もベトナムからの EPA(経済連携協定)の受け入れを行います。昨年度は、法人全体で 14 名の受け入れをしました。本年度は法人全体で 10 名の EPA 候補生の受け入れ予定になります。EPA に応募している法人の数が増えてきています。本年度はサンライフ西庄、サンライフひろみねでも EPA の受け入れを予定します。メンタルケアや生活支援、日本語や介護福祉士の勉強支援の負担が多くなると考えられます。上手く時間を活用し効率よく日本語及び介護福祉士の資格取得勉強にも力を入れます。また、外国人技能実習生の受け入れも行なっていきます。

2018 年 11 月 21 日に姫路市より、小規模多機能型居宅介護事業所を整備する法人に決定しました。故に、2020 年 4 月に姫路市岡田にてサンライフ岡田(仮)がオープンになります。サンライフ岡田(仮)の開設準備を行います。

介護現場の見える化のモデル施設としてサンライフ西庄を筆頭に ICT を導入し、業務の負担を軽減するとともに仕事の生産性を上げていく取り組みを行いました。改めて、業務の見直しを行い、働き方を見直す。今までの仕事方法を見直すことで、職場環境を整え、改善に向けた取り組みを行う。そして、介護の質を高め、利用者様、家族様から安心感・信頼感を持っていただくために接遇の向上を推進します。

法改正により、2019 年 4 月より有給休暇 5 日以上取得義務化になります。有給休暇を取得できていない職員は声をかけて取得してもらいます。

研究活動の推進において、当法人では、播磨地域を対象としたケアコンテスト、対象地域を同じくした料理コンテストを開催し成果を上げているところであります。

この実践的な量コンテストに加え、介護福祉事業の将来のあり方を研究し、介護を必要とする高齢社会における介護サービスの意義やその新たな理論構築などを併せ研究する。その際、異業種との理論的すり合わせなどをお行いながら研究を進めることとする。新年度予算は、当面 300 万円程度とします。

運営スローガン：『助け合って難局を乗り切る』

1. 本年度の重点課題

I. 施設運営の改革に不可欠な諸事業の充実

- ・サンライフ岡田（仮）の開設準備
- ・外国人技能実習生受け入れ
- ・研究活動の推進

II. 主体的経営の基盤強化に不可欠なシステム及び仕組みの構築

- ・ICT導入による業務改善

III. 施設の運営や活動に不可欠な人材育成と確保

- ・新卒者、中途者採用促進の為、専門担当者の配置推進
- ・EPA(経済連携協定)の研修生の採用と育成

2. 定例会議

ア. 理事会

当法人の最高決議機関として、事業報告・決算の承認・事業計画・予算の承認その他重要事項決定のため、以下の会議を行う。

| 会議名 | 内 容 | 時 期 |
|--------|---|----------|
| 第1回理事会 | 1. 事業報告・決算報告の承認 2. 事業計画に基づく諸事業の実施状況と課題 3. その他諸規定の検討 | 2019年6月 |
| 第2回理事会 | 1. 経営戦略について 2. 各事業所の経営内容について | 2019年8月 |
| 第3回理事会 | 1. 経営戦略について 2. 各事業所のサービス内容について | 2019年10月 |
| 第4回理事会 | 1. 県、市による指導監査の是正監査 2. 上半期事業推進報告と課題の検討 3. その他諸規定の検討 | 2019年12月 |
| 第5回理事会 | 1. 経営戦略について 2. 各事業所の人材確保について | 2020年2月 |
| 第6回理事会 | 1. 事業計画書 2. 法人組織・諸規定の検討、その他 | 2020年3月 |

イ. 監事会

事業の執行状況及び決算についての報告と、理事会に意見を述べるため以下の会議を行う。

| 会 議 名 | 内 容 | |
|--------|---|----------|
| 監査報告 | 1. 会計監査人会計監査報告 | 2019年6月 |
| 第1回監事会 | 1. 前期事業報告・決算の監査 2. 事業計画に基づく諸事業の実施課題について 3. その他運営上の課題について | 2019年6月 |
| 第2回監事会 | 1. 上半期事業推進状況の監査 2. 事業計画に基づく諸事業の実施状況と課題 3. その他施設運営上の課題について | 2019年12月 |

ウ. 評議員会

当法人の役員の選任と、法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行う機関として位置づけ、必置の議決機関として以下の会議を行う。

| 会 議 名 | 内 容 | 時 期 |
|----------|--|---------|
| 第1回評議委員会 | 1. 充実残高計画の承認 2. 2019年度計算書類の承認 3. 定款施行細則の承認 | 2019年6月 |
| 第2回評議委員会 | 1. 事業計画・予算案の承認 2. 法人組織・諸規程の承認、その他 | 2020年3月 |

3. 介護保険サービス推進委員会

利用者様の立場に立った介護と生活の質の向上を目指し、以下の会議を行う。

| 会 議 名 | 内 容 | 時 期 |
|----------|--|----------|
| 第1回推進委員会 | 1. 上半期諸事業の取組み結果と課題について 2. 虐待防止研修の推進状況について | 2019年12月 |
| 第2回推進委員会 | 1. 2020年度事業計画御立・魚崎事業所の摺り合わせ 2. 活力ある職場創り推進状況について | 2020年3月 |

以上

H31年度 特別養護老人ホームサンライフ御立

事業計画書

今年度、職員一人一人の接遇強化、介護技術の向上、モラルがある行動をとれるように、スキルアップ・コミュニケーション能力の向上を図る。また、職員が充実感・達成感をもって業務に携われるような体制づくりを確立したい。2019年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って難局を乗り越える」を基に、人員不足の中、共に助け合い働きやすい職場環境に整えていく。

1. 人材育成について

I. 中途採用者教育について

経験の有無を問わず、中途採用者に1ヵ月程度同じ勤務につき指導を行う。戸惑いや不安がある中、ささゆり会の方針や考え方、専門的な介護提供が行えるよう教育していき、退職せずに続けていける体制を構築する。また、職場での悩みを聞くことにより、「見てくれている人がいる」・「聞いてくれる人がいる。」という安心感を持ってもらうことにより仕事へのやりがいに繋げていく。

II. EPA 候補生育成について

昨年度と同様に、1年目の候補生については、1名の個人指導者をつけシート項目に沿った指導を行っていく。また、相談員、主任との話し合いの場を設けることにより、環境の変化による悩みや不安を取り除き、勉強できる環境を整える。医療や認知症・看取り等について必要な専門知識・家族対応・気づきの視点を持てるよう指導したい。

2・3・4年目の候補生については、利用者様のニーズに沿った介助が出来ているか、何もかも介助してしまっていないか、なぜ今行っている介助が必要か等、考えながら介助できているか確認していく。更に、何か担当を持たせることで責任感をもってもらう。

III. 主任・リーダーへの勉強会の実施

リーダー会議にて、主任・リーダー向けに、介護報酬・介護保険・契約について等の勉強会を行い、経営に係ることへの意識を向上させたい。また、いつだれが相談員や主任に任命されてもすぐに対応できるように、主任には相談員業務をリーダーには主任業務の理解や把握に努めたい。

IV. 資格取得

勉強会への参加の有無、自宅で勉強できているか、わからないところはどのようなところか等、上司が定期的に確認していく。

2. 職員の介護力・資質の向上

I. 研修

昨年度、介護講習を開催することが出来なかったため、今年度は介護技術の基本を内部研修

として実施していく。一部の職員から、現在提供している介護が正しいかどうかわからず不安を持って働いているとの声が聞かれるため、職員全体で介護技術の習得を図る。今年度は月毎に担当者を決め、一人にかかる負担を軽減すると共に、担当者は自ら勉強したことを指導してもらいたい。また、多職種との連携が重要になる為、看護師・理学療法士・歯科衛生士からも指導してもらい、他分野の研修も行っていきたい。特養に専門職がいるメリットを介護職員に理解してもらい、介護技術の向上に繋げ資質の向上を図りたい。

II. 接遇について

介護技術の向上は勿論、その方を尊重した温かい言葉かけができるように指導していく。利用者様・ご家族様から信頼を得るために、モラルや接遇・コミュニケーション能力の向上は欠かせない。

III. 職員一人一人の責任意識の向上

職員によって責任感や仕事の量が大きく異なっている。委員会活動や QC 活動においても、メンバーの責任意識にばらつきがあった。人員不足が理由で、研修が出来ないといった事があったが、責任を持って対応する職員と誰かがしてくれるといった考えになっている職員もいた。職員一人一人が役割分担し、責任を持って対応出来るようにしていきたい。

3. 有給取得強化

昨年度、リフレッシュ休暇はほぼ取れている状況にあるが、少数ではあるがとれていない職員がいた。働き方改革が成立し、年次有給休暇の5日以上の取得が義務化される為、リフレッシュ休暇を全職員とってもらおうようにしていきたい。

4. 各班目標

【3階1班】

一班の問題として、職員の異動が多く入れ替わりがあるため、古い職員が少なくなってきた事が挙げられる。また、職員間もコミュニケーションが希薄になっており、連携がとれていない現状にある。

上半期の目標は、職員間のコミュニケーションを密にとり、フロア会議を定期的で開催することで、意見を出し合える環境作りに努めていきたい。また、利用者様一人ひとりに応じたベストなサービスを提供することが出来るように取り組んでいきたい。EPA 職員に関しては、自ら積極的に職員や家族様とコミュニケーションを図り信頼関係を構築することで、介護力・言語力の向上を目指すことを目標として取り組んでいく。

【3階2班】

転倒事故：月平均 1.9 件、その他の事故：月平均 2 件を目標に徹底したリスク管理と見守りの強化を指導していく。班全体としての情報共有を徹底し、家族様対応や接遇の向上を目指し指導していく。今期の EPA 職員については、全ての勤務が滞りなく行えていることと、新しく迎える EPA 職員等のチューターとなれるよう指導する。

【4階1班】

昨年度は、褥瘡発生人数を 2 名と目標に置いたが、達成することができなかった。前年度

のデータに基づき、原因分析・排泄介助等、ケアの見直しを徹底し、今年度は褥瘡人数を1名とする。また、入院が必要となった事故が1件発生したため、職員間の意識の統一、決定事項の徹底、他班との協力体制を強化し、情報共有が密に取れる環境作りを目指し、事故防止に努めたい。職員の人材育成においては、新しい職員への指導、また EPA 職員のコミュニケーション、日本語能力の向上を課題とし、家族様との信頼関係を構築することにより家族対応がスムーズに行えるよう指導していききたい。

【4階3班】

昨年度の事故発生件数は、4月～10月41件、11月～2月現在で24件となっている。職員の人事異動や利用者の隔離対応等の班内に変化が生じた月は、事故件数が増加しているため、職員間の意識の統一、事故報告書の確認、対応策の見直しを行い、事故を減らしたい。今年度は人材育成、介護力の向上を目指していき、見守り強化や意識の改革に努めたい。

5. 介護統計について

2019年度介護状況目標

| 項目 | | 平成30年度2月末状況 (入所者100名) 平均要介護度 | 2019年度目標 (入所者100名) |
|----------|-------|------------------------------------|-----------------------|
| 日中オムツ使用率 | | 19% | 15% |
| 入浴統計 | 特浴 | 44% | 40% |
| | 個粋 | 31% | 35% |
| | 個浴 | 25% | 25% |
| 食事形態 | 普通食 | 27% | 30% |
| | 刻み食 | 34% | 35% |
| | 極刻み食 | 32% | 30% |
| | ミキサー食 | 7% | 5% |
| | 経管栄養 | 0% | 0% |
| 褥瘡発生数 | | 月平均1.6件 | 月平均1.2件 |
| 看取り介護実施 | | 100% | 100% |

6. 収入の確保

ショートステイ・医務・病院の地域連携室との連携を行い入退院に向けたベッドコントロールや、常に入所ができる方を確保し空床を出さないように努めていく。また、入所率98%以上をキープすることを目指したい。入院ベッドの利用や、ロングから特養にスムーズに移行させるために、今年度もショート相談員と密に連携していく。

年間収入予想（平成 30 年度実績の 2 月・3 月分は目標の数値です。）（千円）

| 年度 | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| H30 年度実績 | 36,188 | 37,224 | 35,956 | 37,617 | 37,920 | 36,601 | 221,506 |
| 2019 年度目標 | 36,721 | 37,851 | 36,738 | 37,837 | 37,925 | 36,665 | 223,737 |
| 年度 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| H30 年度実績 | 37,376 | 36,775 | 37,711 | 36,779 | 33,360 | 36,818 | 440,325 |
| 2019 年度目標 | 37,911 | 36,667 | 37,927 | 37,848 | 35,554 | 37,853 | 447,497 |

特別養護老人ホームサンライフ御立研修計画

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 |
|--------|-----------|--------|------------|------------|---------|----------|
| 介護講習 | 着脱・更衣について | トイレ介助 | 食事時の姿勢等 | 口腔ケア | シーツ交換 | オムツ交換 |
| 担当者 | 3 階主任 | 4 階主任 | 理学療法士 | 歯科衛生士 | 3 階 1 班 | 4 階 3 班 |
| 予定外部研修 | 福祉機器展 | 新人研修 | 認知症研修 | ユニットリーダー研修 | 看取りケア | 感染症予防 |
| 予定参加者 | チャン | 新入職員 | 田村 | 板井 | 田中 | 馬場 |
| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 |
| 介護講習 | 食事介助 | 感染症 | ポジショニング等 | 口腔ケア | 清拭 | 入浴介助 |
| 担当者 | 3 階 2 班 | 感染症委員会 | 理学療法士 | 歯科衛生士 | 4 階 2 班 | 4 階 1 班 |
| 予定外部研修 | QC 発表大会 | 事故予防 | 技能実習指導員講習会 | 虐待防止 | 認知症ケア | 介護保険改正研修 |
| 予定参加者 | 前田 | 河内 | 主任 | 森下絵 | 豊田 | 相談員 |

平成 31 年度 サンライフ御立ショートステイ

事業計画書

「利用者様が楽しく過ごせる場所となることで、家族様にも安心して利用して頂きたい」これを目標に、職員全員で取り組んでいく。昨年レクリエーションの取り組みを強化し、皆のアイデアが形になり好評を得たことが、職員のやりがいの向上に繋がった。今年度も、さらに力を入れていくが、エンターテインメントの部分だけではなく、こまかいケアにも目を向けていく必要がある。EPA 職員含め全員が持っているアイデアを出し合い、介護の基本を大切に、「選ばれる事業所」をめざすことで、本年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って難局を乗り切る」を実践していきたい

1.利用者様に楽しく過ごして頂くことで、「来てよかった」と思ってもらえるショートステイでありたい。また、家族様から、「ここなら安心して預けられる」という信頼を得られるようなサービス事業所を目指していく

I.レクリエーションに力を入れ、楽しく過ごして頂く

- ・毎日のレクリエーションがマンネリ化しないように工夫する
- ・月ごとの担当を決め、毎月おやつレク、イベントを実施する
- ・気候の良いシーズンには外出レクも実施する
- ・昨年好評を得た運動会ウイークや正月、祭りウイークを実施する
- ・フロア会議で企画アイデアを出し、EPA 職員も含め全員が一回以上企画担当をする

II. 介護の基本、細かいことにも目を向けるようにしていく

- ・身だしなみに気を配る。衣類の乱れや汚れ、頭髮の乱れに気づくことができるように、リーダーや相談員が手本となり実施する。「自分の家族なら？」常にこの気持ちを持つ。
- ・ロングショートの利用者様には担当をつけているが、日常生活をよく観察し、何かあればフロア会議で担当者が発信し、皆で考えていく

III.家族様とのコミュニケーションを大切にする。

フロアに面会に来られた家族様には必ず声を掛け、どの職員であっても簡単な現状報告をおこなうようにする。EPA 職員も挨拶以外に話すことを心がける。

IV. 認知症対応の強化

認知症のある利用者様に対し、言葉での抑制や、注意をして矯正する等の間違っただ対応がないように指導をおこなっていく。基本のことではあるが、責めたり、叱ったりといった間違っただ対応をプロとして恥ずかしいことであると認識し、「他者が聞いて不快に感じる言葉や態度はしない」という決め事を徹底していく

2.職員の介護力、資質の向上と人材育成

I.内部研修

特養とともに内部研修の実施と参加をおこなう。専門職である看護師、理学療法士、歯科衛生士と連携して月毎に担当者を決め、介護技術の向上に繋げていく

II.一人一人の責任意識の向上

委員会活動やQC活動において、参加の度合いや責任意識にばらつきがあったが、自分の活動の日程を確認し勤務希望を出して参加していくようにする

III.資格取得について

昨年同様、勉強会で配布されるテキストの進捗具合を上司が確認し、期限を決めて提出させアドバイスするなどの関わりを持ち、試験に臨むメンバーが、互いに切磋琢磨できる環境を作っていく

IV.EPA 候補生育成について

3年目となるEPA職員は、遅出帯の勤務の独り立ちとなる。急変時や、電話対応など他班の日本人職員と連携がとれるように、あらかじめ周知し協力を仰いでいきたい。夜勤帯については、8月に2年目の候補生が日本人職員と組んで夜勤を始めるが、その時に3年目の候補生をどうするか半年間の勤務状況を見ながら考えたい。ただ、ショートステイの特性上、単独での夜勤は困難であると思われ、今後特養の他の候補生との差が、大きな課題として残る。

V. 職員の専門知識

ショートステイの仕組み、利用の流れやケアマネ対応など2年目を迎える職員を中心に資料を配布し、勉強の機会を持つようにする。

3.有休取得強化

I.リフレッシュ休暇を含む年間8日以上の有休取得を必須とし、ワークライフバランスを整えて働きやすい職場を作っていく。

4. 事故防止の取り組みを継続していく

I.ヒヤリハットの記入は義務付けられているが、それを今以上に活かしていくことが求められる。EPA職員にも記入をしてもらい、事故に繋がる芽を摘むようにしていく

II.引き続きフロアでの見守りを重視し、必ず誰か一人でも見守りの職員がいるように声をかけ合う。

III.新規ロング利用の方の事故が続く傾向にある。環境の変化もあってか、契約時に聞き取りした状態と食い違うことも多く、行動が読めず、未然に防ぐことがかなり困難な状況である。同じ事故の繰り返しにならないように、一回の事故に関して原因分析と適切な対策を徹底していく。経年劣化によるセンサーの故障も今後の大きな課題である。

5.感染症対策について

昨年度は特養でのインフルエンザに次いで、ショート内での感染者が出たことで、2度にわたり利用の制限を行うこととなった。拡大することなく終息できたものの、念のためということでキャンセルが相次ぐ事態となった。感染を出さない、拡げないために日頃から手指消毒や換気をもれなく行っていく。インフルエンザの流行の時期には、より強化し、室温や湿度の調整もこまめにおこない、利用予定の方の体調確認も欠かさずおこなっていく。特養、ショートどちらで感染がでて利用の制限に繋がるため、流行時期のあいだは双方の行き来を極力少なくし、感染を最低限に抑えるようにしていく。また、感染が出たときの隔離対応や、利用予定の方への連絡や居宅支援事業所への報告などの流れについて全職員が統一した動きができるようにマニュアル化し誰でもが対応できるようにしていく。

6.収入の確保について

長期間にわたりショートステイを定期的にご利用されていた方が亡くなったり施設入所したりしたため、今後は新たな定期利用の方を獲得することが第一の課題となる。居宅支援事業所にチラシを持参したり、ソーシャルワーカーにも声をかけ、営業活動にも力をいれていく。小さな案件にも迅速に対応し、何かの時に相談の電話をもらえるような窓口となることも大切である。利用された方がリピーターとなってくださるよう上記で上げた目標を徹底し満足度を高めていきたい。感染が出た1月以外は毎月稼働率は100%を越えており、特養の入院日数も減少していることから、今以上の稼働は難しい状況である。ロングショートの方が入所になるタイミングでなるべく空床を出さないように、次の待機の方との調整を行うことと、数日の空床を埋めるように発信を続けていくことが必須である。1か月約3名の方が特養入所となるため、より多くの待機者を獲得するよう特養相談員、主任と協力して面談を行っていく。緊急受け入れに関しても可能な限り対応していきたい。ネットによる空床発信の手ごたえは見られないが、都度外部に向けアピールを続けていく。

平成31年度の目標収入

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 平成30年度実績 | 10,787 | 10,964 | 10,290 | 10,947 | 10,966 | 10,978 |
| 平成31年度目標 | 10,611 | 10,907 | 10,552 | 10,947 | 11,057 | 10,611 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|---------|
| 平成30年度実績 | 10,800 | 9,659 | 11,183 | 9,440 | 9,700 | 10,787 | 126,528 |
| 平成31年度目標 | 10,971 | 10,553 | 10,983 | 10,242 | 9,499 | 10,982 | 127,915 |

※2月、3月は予想額です

平成31年度 特別養護老人ホームサンライフ御立（医務）

事業計画書

近年介護現場では慢性的な職員不足や外国人労働者の増加が進み、利用者様については高齢化によって潜在性疾患も含め状態が今後ますます複雑化してくると予想される。このような状況の中では、職員全員が一体となって如何に職員の安全や利用者様のQOLを維持できるかを常に創造し実施していく必要があると考える。今年度の経営スローガン「助け合って難局を乗り切る」とあるように、医務としても組織の一員としての自覚を持ち、介護職や他の専門職とのチームワークをより一層強め、ベッド稼働率の維持に向けて邁進していきたい。

I 他職種との協働と連携

介護職・理学療法士・栄養士などの他職種と積極的にコミュニケーションや意見交換を図り、利用者様の状態変化に対する早期発見・早期対応に繋げていく。また介護現場にて介護職と協働できていること（フロアの見守りや食事・入浴介助など）を今後も継続していく。

II 職員・利用者様の健康増進

1. 職員の健康診断を年2回実施（深夜業に従事するものを含む）

配置医の協力のもと、生活習慣病や職業病などへの認識をふかめ、安全な就労への啓発を行う。

2. 入所者様の健康診断を年1回実施

入所者様に対しては、配置医の協力のもと潜在性疾患を検索し、異常の早期発見・早期治療へと繋げ、ベッド稼働率の維持を図る。

III 資格取得

医務職員の自己研鑽のための研修に限らず、EPAを含む介護職員のスキルアップや資格取得に向けての意思を最大限に尊重し、介護現場からの需要に応じて在宅医療の考え方や観察項目などの知識提供を実施し支援していく。

IV 感染予防

1. インフルエンザ

利用者様に対しては家族の協力を得て予防接種を促す。

職員に対しても予防接種の励行、感染対策マニュアルの周知を促し感染に対する意識を高める。

2. その他感染症

ノロウイルスなどのその他感染症に対しても「一行為一手洗い」・嗽の励行を徹底し、施設内感染が最小限にとどまるよう環境整備に努める。

平成31年度 特別養護老人ホームサンライフ御立(厨房)

事業計画書

今年度は、人材の定着・育成を図り、献立の充実や美味しい食事の提供に努める。職員の入れ替わりが多く業務マニュアルが疎かになってきているため、在籍している職員の定着・育成、さらなる人員の確保に努めつつ業務マニュアルの徹底に取り組んでいく。

また、前年度は異物混入や食品の保存状態の問題が多くあったため、衛生管理を徹底していく。

I 人材の定着・育成

前年度は、厨房の職員の入れ替わりや新規採用した職員の退職により、人員の確保・定着には至らなかった。また、業務の引き継ぎの時間が取れず、一部職員に負担が偏っている。

今年度は、時間の短縮、人員の削減につなげるために、それぞれの勤務時間の業務マニュアルの作成を行っていく。また、調理現場の統率がとれる人材の育成に力を入れていきたい。

II 食事サービスの充実

前年度は、献立がパターン化していたのが課題であったが、調理ができる職員が増えたことにより以前より献立が充実したように思う。調理技術も安定してきており、個人差も少なくなっている。

今年度は、引き続き職員の調理技術の向上を図り、利用者様への嗜好調査の結果も踏まえた献立作りを心がけていきたい。また、給食委員会等で職員との連携を強化し、ニーズの把握に努め、行事食や代替食の内容を充実させ、楽しんでいただけるようなサービスを実施する。

III 衛生管理

前年度は、虫、髪の毛、石などの異物混入の報告が多かった。また、おやつにカビが生えていた等、基本的な衛生管理が徹底できていなかった。

今年度は、衛生管理マニュアルに沿って、現在の衛生状態の見直し、周知を職員に行う。職員同士の身だしなみのチェックや盛り付け時に異物の混入がないか確認することで、利用者様に配膳される前に防ぐようにする。また、適正在庫を把握するために在庫

管理表の作成や、保存方法を詳細に記載するなど誰が見ても分かるようにする。今年度は、異物混入の報告が0件となるように、より一層衛生管理を徹底していきたい。

V 栄養ケアマネジメント

介護士、看護師と連携を取り、入所者様の状態の把握に努め、個々に応じた的確な対応を行う。個々の栄養状態と摂食嚥下状態に合わせた食事形態の見直し、検討や入居者様個別の要望と嗜好を出来る限り考慮し、より満足いただける食事の提供に努める。

平成 31 年度 デイサービスセンターサンライフ御立

事業計画書

平成 31 年度経営スローガン「助け合って難局を乗り切る」を基にサービスの質の向上を目指して他事業所との連携を図るとともに、サービス内容の見直しを行い利用者様に喜んでいただけるサービスを実施できるよう取り組んで行く。

1. サービス内容の見直し

I 現在職員不足により外出レクリエーションが行われていない状況だが利用者様からの要望は多くみられるため近場のものを企画し職員の負担を減らしながら利用者様のニーズに応えていく。

II 個別レクリエーションがマンネリ化しているため利用者様の要望を聞きながら提供できるレクリエーションの種類を増やし利用者様に楽しんで頂けるようにする。

III 他の人気のある通所介護事業所への見学をおこない、行事企画やイベント等の参考にさせてもらう。

2. 業務の見直し

I 現在利用者様の送迎範囲も広くなり職員や同乗される利用者様に大きな負担となっている。再度送迎ルートの見直しを行い渋滞時間など考慮し無理なく安全に送迎を行えるようにしていく。またソフトの使用も検討し誰が送迎表を組んでも最適な送迎を行えるよう安全に配慮していけるようにする。

II 職員により業務の質への差があるため再度職員へ指導や問題点への聞き取りを行い職員全員が同じ業務を行える環境にしていく。

3. 職員のモチベーション向上

I 非常勤職員の伸ばし能力や不足している能力を見極め、それに因んだ外部研修への参加をすすめる。

II 1 の項目でも挙げた他の事業所見学を非常勤職員にも参加してもらい、業務面や考え方に関しての刺激を受け感想を提出してもらう。

III 常勤職員のリフレッシュ休暇を取得できるよう事前に取得時期などの話し合いを実施し確実に取得できるようにしていく。

4.新規顧客の獲得

I 毎月事業所内での行事や空き情報など分かりやすく写真などで掲載したものを
持参し営業活動を行っていく

II 現状のサービスで当たり前となっている事でも他事業所と比較をおこない、効
果的なことやアピールポイントになる箇所を再度発信していく。

平成31年度予想利用人数

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 平成30年度実績 | 21.2 | 20.9 | 20.4 | 21.3 | 21.7 | 21.3 | 126.8 |
| 月合計(人) | 528 | 566 | 530 | 531 | 586 | 511 | 3,252 |
| 平成31年度目標 | 21.3 | 21.5 | 21.9 | 22 | 22.4 | 22.7 | 131.8 |
| 月合計(人) | 554 | 581 | 548 | 594 | 605 | 568 | 3,450 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 平成30年度実績 | 21.4 | 22.5 | 22.0 | 20.2 | 20.2 | 20.8 | 21.2/月平均 |
| 月合計(人) | 579 | 586 | 574 | 505 | 485 | 541 | 6,522 |
| 平成31年度目標 | 22.8 | 23.3 | 23.2 | 22.8 | 23.1 | 23.3 | 22.5/月平均 |
| 月合計(人) | 616 | 606 | 603 | 570 | 578 | 629 | 7,052 |

(30年度2月3月 予想)

平成31年度目標収入

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 4,241 | 4,468 | 4,466 | 4,417 | 4,639 | 4,102 | 26,333 |
| 平成31年度目標 | 4,238 | 4,435 | 4,171 | 4,517 | 4,605 | 4,317 | 26,283 |
| 差異 | △3 | △33 | △295 | 100 | △34 | 215 | △50 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 4,073 | 4,985 | 4,555 | 4,138 | 4,403 | 4,403 | 52,890 |
| 平成31年度目標 | 4,683 | 4,598 | 4,596 | 4,337 | 4,390 | 4,784 | 53,671 |
| 差異 | 610 | △387 | 41 | 199 | △13 | 381 | 781 |

(30年度2月3月 予想)

(ケアハウス) 平成 31 年度事業計画書

入居者が、精神面及び身体面において心穏やかに安心して生活できる様サポートをしていく。個々の入居者により、要望も様々で細かな配慮が出来る様他部署との連携を図る。ADL の低下抑制を重点項目にあげ、それに伴う各種行事への参加支援、相談サービスの充実に努める。

日々の生活の一部となる様、体操や学習療法等を組み入れ身体的機能の現状維持を図る。日頃の生活状態の変化に気付き、身元保証人との連携を密にして対応する。

1. 健康面及び精神面の相談サービスの充実

大半の入居者は、かかりつけ医に定期受診をして健康管理がなされている。

月 2 回の健康チェックを実施し、体調の変化に留意する。病気の早期発見や早期回復に努める。参加率を上げ、日頃から精神面、身体面の変化や悩みをくみ取り、安定した生活ができる様支援をする。

ケアハウスにおいて生活に不安を覚える状態になる前に身元保証人との話し合いを持ち、介護認定申請を行う等のサポートをする。ケアマネジャーとの連携を密にし、入居者の状態に合わせヘルパー・デイサービス・グループホーム・ショートステイ等との相談サービスの充実を図る。

H31. 3. 1 現在

①介護認定状況

単位：人

| | 自立 | 支援 1 | 支援 2 | 介護 1 | 介護 2 | 介護 3 | 合計 |
|-----|----|------|------|------|------|------|----|
| 5 階 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 0 | 17 |
| 6 階 | 6 | 3 | 5 | 3 | 0 | 1 | 18 |
| 合計 | 10 | 8 | 8 | 6 | 2 | 1 | 35 |

②サービス利用状況

単位：人

| | ヘルパー | 訪問看護 | 訪問リハビリ | デイサービス | 福祉用具貸与 |
|-----|------|------|--------|--------|--------|
| 5 階 | 9 | 1 | 0 | 8 | 4 |
| 6 階 | 9 | 1 | 1 | 6 | 8 |
| 合計 | 18 | 2 | 1 | 14 | 12 |

③入居者年齢・性別状況

単位：人

| | ～74 才 | ～79 才 | ～84 才 | ～89 才 | ～94 才 | 合計 | 平均年齢 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|----|--------|
| 男性 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 8 | 80.3 才 |
| 女性 | 3 | 1 | 5 | 9 | 9 | 27 | 85.2 才 |
| 合計 | 4 | 3 | 8 | 10 | 10 | 35 | 82.7 才 |

最高年齢：93 才(女性) , 最低年齢：63 才(男性)

2. 各種行事・クラブ活動への参加支援

現行の行事やクラブ活動を充実させ継続する様に努める。新たな教室の開拓、マンネリ化した行事について検討を図りたい。入居者のふれあいの場とし、居室での引きこもりを防ぎメリハリのある生活を送れる様サポートする。

入居者が各種行事に参加することが楽しみとなり、また積極的に参加していただける様なプログラムを検討し、充実した内容にする。

3. 相談サービスの充実

様々な悩みや不安を和らげ、安心感をもって生活できるように相談業務を充実させる。入居者の年齢幅が大きくなっている。親子程の年齢差が生じ、それ故の問題も出ている。

ケアハウス職員会議を開き、意識統一を図り、職員間の対応の差を無くしていく。

ケアマネジャーとの連携を密にし、入居者の状態に合わせヘルパー・デイサービス・グループホーム・ショートステイ等との相談サービスの充実を図る。

4. 空室ゼロの対策

昨年末より退去者が続き、空室が今年2月には5室となった。情報誌への掲載、地域包括・居宅事業所及び病院等に空室状況の情報発信を試みた。今後も積極的に取り組みたい。

如何に退去からその後の入居を短期間でスムーズにやり遂げられるかがポイントであるが、毎回退去者の荷物の搬出、リフォーム等に手間取る。費用面においても、管理費・事務費は月払いであるので月初の入居となる。

又、近い将来の入居希望者(待機者)の確保も重要である。

平成 30 年度実績及び平成 31 年度予算

単位：千円

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 4,615 | 4,384 | 4,581 | 4,450 | 4,757 | 4,580 | 27,367 |
| 平成31年度予算 | 4,664 | 4,439 | 4,667 | 4,485 | 4,791 | 4,582 | 27,628 |
| 差額 | 49 | 55 | 86 | 35 | 34 | 2 | 261 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 4,797 | 4,643 | 4,905 | 4,500 | 4,752 | 4,631 | 55,595 |
| 平成31年度予算 | 4,806 | 4,641 | 4,912 | 4,742 | 4,795 | 4,555 | 56,079 |
| 差額 | 9 | -2 | 7 | 242 | 43 | -76 | 484 |

平成 31 年度 ユニット型老人ホームサンライフひろみね

事業計画書

平成 31 年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って難局を乗り切る」を元に慢性的な人手不足の中、職員間のチームワークで助け合い質の高いケアを提供していきたい。又、今行っている業務は必要かを再確認し業務効率の向上をめざしたいと思う。サンライフひろみねはワンユニット 9 名から 10 名の小規模施設であるため、小規模施設のメリットを最大限に発揮できるように努めていきたい。具体的には利用者様への個別ケア、きめ細かいサービス、状態把握に努めアットホームな施設を引き続き目指していく。

I. 科学的介護の実践について

6 年前から取り組んでいる内容であるが、継続し介護の質を追及する。

- (1) ささゆり会で取り組んでいる日中おむつ外しを継続して取り組むことで、日中おむつ率 0% を目指し尿路感染やスキントラブルの防止に努める。
- (2) 口から食べることの幸せを追求したケアを行います。KT バランスチャートを導入し「口から食べる」ためのアセスメントを行い評価や変化を可視化し利用者様の食べる能力の維持・向上を図り常食率の向上を目指す。
- (3) 統計を出し数値化することによって職員の目標設定を具体化する。

II. 職員の労働環境の整備

「職員が誇りの持てる職場」「やりがいを持って仕事に取り組める職場」とすることが重要である。職員が充実して仕事に取り組むことが、サービスの質を向上させることにつながり、利用者様の満足につながると考える。職員は施設の財産であり、人材育成と合わせ、職員の労働環境の整備を図る。

- (1) 連続リフレッシュ休暇が確実に取得できるように職員の希望を 3 月に聞き計画的に進める。
- (2) 働きがいのある職場づくりのため、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、職員が将来にわたって能力を発揮しサンライフに貢献できる環境を整える。離職防止に努め、働きやすい職場環境の整備を図る。又、過重労働による健康障害を防止するため、労働時間の適正管理の徹底を行う。
- (3) 新人職員が不安を軽減できるように、組織全体でバックアップする体制を築く、又、覚える内容を簡素化できるように随時、検討し写真や動画を活用し目で見て理解できるようにしていく。介護業界に関心を持った方が短期間で退職することが無いように努める。

Ⅲ. 職員教育・組織体制作りについて

- (1)外部研修への参加機会を増やし介護技術の向上及び職員のモチベーションを高め施設サービスの活性化を図りたい。医療的ケア（喀痰吸引等 2 号研修）も随時、すすめていきたい。
- (2)職員一人ひとりが、働き甲斐を感じ、自己研鑽し、積極的に利用者様に寄り添う組織風土の定着を図ります。基本的技術の徹底、応用力の強化を推し進め、専門家集団の育成に努めます。又、介護福祉士の取得において常勤職員は必ず取得できるように、2 ヶ月に 1 回テストを実施し学習の進捗状況を把握し先輩職員が指導を行う。
- (3)人員募集を行うことで人員確保に努め短時間の勤務 7:00~9:00・17:00~19:00 の採用を積極的に行い過不足のない人員体制を構築し職員・利用者に負担が生じないように努めたい。
- (4)新入職員へのマンツーマン指導を行うことで、基本的な介護技術や理念の習得を図ると共に、不安や疑問をすぐに相談できるよう配慮し、安心して意欲的に働ける職場環境作りを目指す。
- (5)職員個人の特性や意欲的な思いが活かせるよう、また、各ユニットのチーム力を強化する為、ユニットリーダーを中心に月 1 回のユニット会議に加え緊急時のユニット会議を設ける。また、他ユニットとの情報の共有や協力体制を継続するため、リーダー会議を継続していき結束力を高める。
- (6)平均要介護度が 4.31 と重度者が多い為、重介護に対する介護職員の腰痛を予防するためフレックスボードの導入や新しい福祉機器の導入を随時、検討し情報収集に努める。

Ⅳ. 地域貢献について

- (1)2 か月に 1 回の運営推進会議を開くことで施設の情報提供し地域の方や民生委員、家族、利用者、地域包括支援センターとの関係を築く。
- (2)地域の方と交流をもつため地域行事へ参加する。
- (3)地域の防災訓練に参加することで災害時の連携体制を整える。
- (4)姫路市医師会看護専門学校の実習を受け入れることで地域医療の発展に貢献する。

V. 介護統計について

平成 31 年度介護状況目標

| 項目 | | 平成 31 年 2 月末状況 | 平成 32 年 3 月末目標 |
|-----------|--------|----------------|----------------|
| 日中オムツ使用率 | | 2 名 (7%) | 0 名 |
| 入浴統計 | 特浴 | 0 名 (0%) | 0 名 (0%) |
| | リフト付個浴 | 28 名 (97%) | 28 名 (97%) |
| | 個浴 | 1 名 (3%) | 1 名 (3%) |
| 食事形態 | 普通食 | 19 名 (66%) | 21 名 (73%) |
| | 刻み食 | 0 名 | 0 名 |
| | 極刻み食 | 7 名 (24%) | 6 名 (20%) |
| | ミキサー食 | 3 名 (10%) | 2 名 (7%) |
| | 経管栄養 | 0 名 | 0 名 |
| 褥瘡者 | | 0 名 (0%) | 0 名 |
| 身体拘束 | | 0 名 | 0 名 |
| 看取り介護実施 ※ | | 3 名 (100%) | (100%) |

※看取り介護実施率=看取り介護実施者/全退所者（急死を除く）

VI. 事業運営について

31 年度は介護保険の単位数に変更はない為、30 年度の稼働率が 99.5%であったため、30 年度の収入を維持できるように努める。支出においては開設から 11 年を迎え建物や物品の劣化が進んでいる。その為、畳部屋のフローリング化、その他劣化している部分の修繕に 300 万円以上かかる。その為、収支差額は 30 年度より大きく減る。求人募集等の広告費や紹介会社の紹介料を減らすことで支出の増加を減らし支出を最小限にできるように努めたい。

VII. 年間収入予想（平成 30 年度 2 月～3 月は予想）

（単位 千円）

| | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 年度 | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
| H30 | 13, 117 | 13, 408 | 12, 876 | 13, 178 | 13, 112 | 12, 831 | 78, 522 |
| H31 | 13, 047 | 13, 458 | 13, 047 | 13, 458 | 13, 458 | 13, 047 | 79, 515 |
| 年度 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| H30 | 13, 336 | 12, 892 | 13, 317 | 13, 313 | 12, 113 | 13, 252 | 156, 745 |
| H31 | 13, 458 | 13, 047 | 13, 458 | 13, 458 | 12, 273 | 13, 458 | 158, 667 |

平成 31 年度 デイサービスサンライフ田寺

事業計画

継続的にケアマネ、家族様との信頼関係を図りながら絆を深める。本年度は「助け合って難局を乗り切る」ことをスローガンとしており、研修などで学んだことは各部署との情報共有を行っていき、全職員がどこの部署へ行っても対応できるように知識と技術とマナーを築いていきたい。

収入としては、口腔機能向上加算を新たに算定するため収入アップが見込める。支出としては消費税増税前に厨房機器や車両などの交換修理を行っていききたい。人件費については、紹介料を減らすとともに退職者を出さないようにしていく。

I. ケアマネ・家族との絆を深める。

新規の利用者獲得も重要であるが、利用中の利用者との絆を深めるために、入院中にはお見舞いに行ったり、施設の情報だけでなく職員の情報についても掲載した広告を作ったりして家族・利用者との絆を深め、サンライフ田寺が選ばれる理由を構築していきたいと思う。

II. 感染症を予防して欠席率を 30%減少する。

昨年度から、午前中に歌体操とラジオ体操を取り入れたことも影響してか、身体機能の著しい低下の利用者様が少なくなった。また、水分摂取を促すことで夏も利用人数が安定した。結果、利用人数の増加につながったが、今年度は口腔ケアにも力を入れていきたいと考えており、肺炎などを予防し欠席率を減少させることを目標にする。

III. 職員の教育

新規の職員の採用が続き、改めて①接遇・マナー、②介護技術、③介護保険制度の内容を中心に研修を行っていききたいと考えている。口腔ケアについても歯科衛生士をはじめ専門知識を全員で共有して行く。

IV. 収入と支出について

収入としては、歯科衛生士の採用により口腔機能向上加算と選択的複数サービス加算の算定が可能となり収入アップが見込める。支出としては税金が増税となるため、車両などの金額の大きなものは増税前に対応していききたいと考えている。また、現職員数を確保して紹介による採用を抑える。

平成 31 年度 予想利用人数

(人)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| 平成 30 年度実績 | 26.8 | 25.7 | 27.0 | 26.6 | 29.5 | 28 |
| 月合計 | 697 | 669 | 704 | 694 | 769 | 674 |
| 平成 31 年度目標 | 27.3 | 27.3 | 27.3 | 27.3 | 27.2 | 27.5 |
| 月合計 | 710 | 710 | 710 | 710 | 735 | 715 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 平成 30 年度実績 | 28.6 | 28.6 | 26.6 | 26 | 24.7 | 25.9 | 27/平均 |
| 月合計 | 746 | 746 | 720 | 652 | 570 | 729 | 8370 |
| 平成 31 年度目標 | 27.5 | 27.3 | 26.5 | 27.2 | 25.6 | 26.7 | 27.1/平均 |
| 月合計 | 715 | 710 | 715 | 680 | 615 | 720 | 8445 |

※2、3月実績は予想です。

平成 31 年度 目標収入

(単位:千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 5,788 | 5,447 | 6,078 | 5,632 | 6,554 | 5,717 | 35,216 |
| 平成 31 年度目標 | 6,021 | 6,032 | 6,022 | 6,021 | 6,270 | 6,093 | 36,459 |
| 差異 | 233 | 585 | -56 | 389 | -284 | 376 | 1,243 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 6,410 | 6,323 | 6,258 | 5,673 | 5,640 | 6,309 | 71,829 |
| 平成 31 年度目標 | 6,118 | 6,065 | 6,092 | 5,820 | 5,267 | 6,152 | 71,973 |
| 差異 | -292 | -258 | -166 | 147 | -373 | -157 | 144 |

※2、3月実績は予想です。

平成31年度 ヘルパーステーションサンライフ御立

事業計画書

前年度に引き続き、「最期まで自宅で生活したい」利用者様、「在宅生活を継続させてあげたい」と願う家族様のご希望に最大限寄り添い、素晴らしいサービスが提供出来るだけの介護力を事業所全体で作りに上げていく。今年度経営スローガンである「助け合っ
て 難局を乗り越える」を念頭に、事業所の方向性を今一度全員で共有し、明確にしていく。そして、継続して関係機関・利用者様・家族様との連携強化はもちろん、「利用し続けたい」と皆様に思ってもらえる、信頼される事業所運営を日々心がける。

[今年度目標]

- ・ 職員の役割分担・責任の明確化
- ・ 収入確保への取り組み
- ・ リフレッシュ休暇の完全取得化

1. 職員個人の責任感の植え付け

責任意識のバラつきを、担当業務を明確化する事により更に向上へと繋げて行きたい。出来ていなければ、管理者でなくとも注意できる関係性の構築。

業務の簡素化・見える化・チェック機能を最大限生かし、担当業務・個人業務を完璧に行える様、しっかり優先順位を考え行動できる時間を自身で確保する。

日々の業務に追われる中でも、「報告・相談・共有」は必ず行う。情報共有はチームワークの基本でもあり、共有不足はチームへの不信感を招くことを一人一人が、もっと意識するよう徹底する。「誰かがしてくれる」との意識を改める。

誤ったことをしたら、しっかり反省し即座に改める姿勢を示し、より一層信頼関係の構築に努める。

引き続き、各々がヘルパーステーションの一員であることを念頭に業務に邁進する。

2. 収入確保への取り組み

継続して、居宅介護支援事業所・地域包括支援センターへは時間の許す限り足を運び、事業所の魅力を最大限お伝えし、信頼関係の構築に努める。「ヘルパーステーション通信」を通して、ヘルパー訪問可能時間や研修の内容等、内部発信も怠らない。

収入確保を確実に行う為には、人員確保が必須である為、昨年度に引き続き時間保障

型ヘルパー（非常勤 9時～18時就業）の採用、人件費増は否めないが、適任だと感じる登録ヘルパーへは、常勤への声かけを行っていき、訪問可能枠を確実に広げていきたい。近い将来起こりうる、事業所内での世代交代も少しずつ視野に入れながら、行動していきたいと思う。

3. 連続リフレッシュ休暇取得への取り組み

「忙しくてなかなか休みづらい」「申し訳ない」という概念を捨て、当然の権利として取得に向け、意識の改革を行う。仕事への活力・気分転換・心身の疲労回復等を目的に、他の職員に気兼ねしたり後ろめたい気持ちにならなくてもよい環境作りに努める。同時にスムーズに休暇を取れる様、日頃から業務に支障の無い様、しっかりと引き継ぎ職員間の良好な協力関係を構築する。

- ・個々で休暇時期の計画を立てる
- ・休暇期間の業務の引継ぎ、代理訪問をスムーズに進める。

上記を徹底するには、まず、より一層事業所全体での介護力の底上げに力を注ぐ事が必須である。職員・及び登録ヘルパー相互に協力し、継続中である、内部研修・グループ研修等を充実させ、苦手分野克服に向け、前進して行く。

自分しかできない・自分しか訪問出来ない仕事を極力無くして行くよう努めていく。

しっかり休み、そしてしっかり仕事へと向き合えるバランスの取れた職場環境へと少しずつ変えて行きたい。

●平成31年度の収入目標

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 平成29年度実績 | 2853 | 2990 | 2738 | 3118 | 3308 | 3197 | 18204 |
| 平成30年度実績 | 3326 | 3171 | 3236 | 3442 | 3534 | 3346 | 20055 |
| (自費介護サービス) | 0 | 6 | 8 | 14 | 6 | 46 | 80 |
| 平成31年度目標 | 3321 | 3321 | 3271 | 3421 | 3521 | 3371 | 20226 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 平成29年度実績 | 3401 | 3499 | 3303 | 2940 | 3050 | 3100 | 37497 |
| 平成30年度実績 | 3450 | 3379 | 3506 | 3132 | 3071 | 3119 | 39712 |
| (自費介護サービス) | 20 | 30 | 16 | 8 | 10 | 10 | 174 |
| 平成31年度目標 | 3471 | 3421 | 3521 | 3171 | 3221 | 3319 | 40350 |

*目標には、自費介護サービス含まず。30年度実績には自費介護サービス含む

平成 31 年度 サンライフ御立居宅介護支援事業所

事業計画書

年間目標

平成 31 年春頃に、非常勤職員が退職予定となっている。グループ内の居宅ケアマネ希望者を募りたいが人員配置の面から難しく、現在求人を行っている。利用者様、家族様、各サービス事業所に迷惑をかけないように引き継ぎを行いたい。収入については、前年度は平成 29 年 12 月からケアマネの増員があった為、徐々に担当件数が増え収入増となった。今年度は、新規職員の定着を一番に考え、相談等がしやすいように話し合いの場を持つ。また、新規利用者の獲得に努め、収入増を目指す。

1. 介護報酬改定への対応

2019 年 10 月から消費税引き上げに伴う居宅支援費の変更があるが収入増につながるほどではない。加算については、該当するものをきちんと算定する。

2. 担当利用者・収入の確保

4 名体制で上限の担当者数に近くなりつつある。しかし、入院や終了等も多く、定期的に利用状況を把握し新規依頼時にもすぐに動ける体制を整える。担当の利用者様からの紹介等も積極的に受け入れるようにし、特に地域の方の相談等も迅速に対応できるように努める。

3. サービスの質の向上

平成 30 年介護報酬改定の中で、質の高いケアマネジメントの推進で管理者要件の見直しがあり、「居宅介護支援事業所における人材育成の取り組みを促進するため、主任ケアマネジャーであることを管理者の要件とする。その際、3 年間の経過措置期間を設けることとする。」とあり現在主任ケアマネジャーを取得している職員がいない為 3 年間の経過措置の間に要件をみたした職員から順次主任ケアマネジャー取得するよう心がける。また、援助を進めていくにあたり困難なケースや問題点がでてきた時等、事業所内で話し合いを行う場をつくり、情報共有を行うことで精神面でのケアと援助がスムーズに行えるよう努める。研修会等にも積極的に参加するよう心がけ最新情報等は事業所内で共有できるよう情報交換共有を行う。

4. 有給休暇の取得について

今年度から、年次有給休暇の 5 日取得の義務化が始まる。現在働いている職員全員が対象であり、きちんと取得するため定期的に声掛けを行う。

5. 特定事業所集中減算の回避

訪問介護、通所介護、地域密着型通所介護、福祉用具貸与のみが対象。減算にならないように現在もグループ内に加え、他事業所の紹介を行っている。引き続き減算にならないよう注意し各事業所からの情報等を収集しておき、紹介できるようにしておく。

6. 介護予防支援

平成 30 年度は、新しく地域包括支援センターからの依頼が増え、要介護者の新規依頼にも繋がったと思われる。平成 31 年度も引き続き、多くの地域包括支援センターとの連携を行い新規獲得に努める。

7. 年間収入の予測

① 総収入予想

(単位：千円)

| | | | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|----------|
| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | |
| 平成 30 年度 | 1,468 | 1,442 | 1,489 | 1,589 | 1,549 | 1,603 | |
| 平成 31 年度予想 | 1,523 | 1,524 | 1,533 | 1,534 | 1,523 | 1,524 | |
| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合 計 |
| 平成 30 年度 | 1,572 | 1,584 | 1,584 | 1,664 | (1,623) | (1,624) | (18,791) |
| 平成 31 年度予想 | 1,523 | 1,524 | 1,523 | 1,524 | 1,548 | 1,549 | 18,352 |

平成 30 年度 2 月 3 月は予想

② 介護予防支援費委託受入予想

(単位：千円)

| | | | | | | |
|------|------|------|-----|-----|-----|------|
| 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
| 110 | 110 | 110 | 115 | 115 | 115 | 675 |
| 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| 115 | 115 | 110 | 110 | 115 | 115 | 1355 |

③ 訪問調査委託受入 その他（給食費等） 予想

(単位：千円)

| | | | | | | |
|------|------|------|-----|-----|-----|-----|
| 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
| 73 | 74 | 78 | 79 | 78 | 79 | 461 |
| 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| 78 | 79 | 83 | 84 | 78 | 79 | 942 |

平成31年度 デイサービスサンライフ安室

事業計画書

利用者様の意向を伺いながら、喜んで頂けるサービスは継続し、見直しが必要なものについては見直し、利用者様に喜んで頂けるデイサービスになるよう職員一丸となって取り組んでいく。そして、職員が働きやすい職場環境を整え、健康で長く勤めてもらえるよう、有給休暇の取得や職員研修、業務の簡素化を図っていく。

また、新規利用者様の確保に向けて、営業活動を見直し、興味を持っていただけるきっかけづくりを行っていき、収入の増加に繋げていきたい。

1. サービス内容の見直し

利用者様の満足度を高める為に、平成30年度より外出を毎月2週は実施することや、利用者様に取り組みたいことを選択して頂くグループレクリエーションを行ってきた。利用者様には好評を得ており今後も継続して行っていきたいと思う。それに加えて、現在行っている個別のリハビリ以外にグループに分かれてリハビリ運動を行う時間を毎日設けられるよう業務の見直しを行い、実施していきたい。身体を動かす事が得意な方、少し難しい方、介助が必要な方等の少人数のグループ分けを行い、20分～30分という時間で継続して行い、デイサービスに来ることで、心身ともに元気になって頂けるようにしたい。

2. 職員の質の向上・健康増進

利用者様の疾患や身体能力が多様化する中で、介護の方法や関わり方に戸惑うときがあるという職員からの意見もあり、介護技術や緊急時の対応、接遇、疾患別の対応等の職員研修を中心に実施することで、職員の日々の悩みを少しでも軽減し、質の向上を図っていきたい。

また、「働き方改革」により有給休暇の取得が義務化される。全職員が有給を最低5日以上取得できるよう勤務体制を工夫していき、新たな企画のレクリエーションの数を減らし、今まで行っていたレクリエーションをアレンジする形で職員の負担を軽減し、有給休暇が取りやすい環境づくりを行う。

3. 業務の簡素化

職員がより介護業務に集中できるよう、ケース記録の記入を簡素化し、前年度あまり活用できていなかったアプリを活用していき、空いた時間を利用者様に関わる時間にしていく。

3. 介護報酬について

前年度は上半期に紹介が多く利用人数が増えていたが、下半期の寒い時期になるとあまり紹介もなく、入院や体調を崩してお休みされる利用者様も多かった為、大幅な収入増には繋がらなかった。今年度は、ケアマネジャーへの営業に加えて、デイの様子を紹介するチラシを作成

し、今おられる利用者様や地域に配布することで、どういうことに取り組んでいるデイサービスかを知って頂き、新たな利用者様の獲得に繋げていきたい。

また、ADL 維持等加算(I)又は(II)については、加算算定する為の評価や資料作成等にかかる時間の割に単位数が低く、収入増にはあまり繋がらないが、今後重要な加算になっていくと思われる為、取得できるように準備を進めていく。

平成 31 年度予想利用人数

(単位：人)

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
|------------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 平成 30 年度実績 | 27.9 | 28.7 | 29.7 | 28.7 | 27.7 | 28.5 | 28.5/平均 |
| 月合計 | 699 | 775 | 772 | 718 | 748 | 683 | 732.5 |
| 平成 31 年度予想 | 27.0 | 28.0 | 29.0 | 29.0 | 29.0 | 29.0 | 28.5/平均 |
| 月合計 | 702 | 756 | 725 | 783 | 783 | 725 | 745.7 |

| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
|------------|------|------|------|------|------|------|---------|
| 平成 30 年度実績 | 28.2 | 26.0 | 25.8 | 25.0 | 25.0 | 26.0 | 27.3/平均 |
| 月合計 | 761 | 677 | 671 | 626 | 600 | 676 | 700.5 |
| 平成 31 年度予想 | 28.0 | 28.0 | 28.0 | 28.0 | 27.0 | 27.0 | 28.1/平均 |
| 月合計 | 756 | 728 | 728 | 700 | 675 | 702 | 730.3 |

平成 30 年度 2・3 月は予想です。

平成 31 年度の目標収入

(単位：千円)

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 6,169 | 6,707 | 6,735 | 6,213 | 6,277 | 6,081 | 38,182 |
| 平成 31 年度予想 | 5,840 | 6,329 | 6,048 | 6,574 | 6,574 | 6,048 | 37,413 |
| 差異 | -329 | -378 | -687 | 361 | 290 | -33 | -769 |

| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 6,017 | 5,647 | 5,780 | 5,253 | 6,087 | 6,087 | 73,053 |
| 平成 31 年度予想 | 6,329 | 6,075 | 6,075 | 5,821 | 5,595 | 5,840 | 73,148 |
| 差異 | 312 | 428 | 295 | 568 | -492 | -247 | 95 |

平成 30 年度 2・3 月は予想です。

平成 31 年度姫路市安室地域包括支援センター

事業計画書

平成 31 年度は、大幅な改正はないが、処遇改善加算や人材確保についての課題が上がっている。これらの改訂については、地域包括支援センターにおいての変更などはない。

2025 年問題（団塊の世代が後期高齢者に達することにより社会保障費の急増が懸念される。）はもうそこまできており、平成 31 年がはじまってすぐより、相談件数が増えており、ほとんどの相談ケースがサービスにつながっている。また、身体的機能低下の方々より、認知症による相談者が明らかに増えてきている。前年度特に課題としてとられなければならないと感じたことは、高齢者世帯です。介護している方が認知症であったり介護力がないなど、発見された時はかなり状態が悪いケースがあった。日頃から地域の状況をもっと把握していなければならない所であり、国が目標とする「我が事・丸ごと」地域共生社会の実現に向けて、ますます地域包括支援センターの機能強化が求められてくる。年々地域に出向いていく件数は増加しているが、どこに相談したらいいのか？という言葉は何回も耳にする。まだまだ啓発が足りない現実があるのでこれからもより力を入れていきたい。

姫路市においても、各地区で生活支援体制検討会議の開催をすすめているが、平成 30 年度においては、安室は、既存の住民講座に参加されている方々から地域の声を聴いていく事が決まった。安室東は連合自治会長への説明から進んでいない。地域包括支援センターで準備しておくべきことも検討し地区診断も行いながら、今後も、姫路市地域包括支援課・社会福祉協議会地域福祉課・城乾東光準基幹地域包括支援センターと連携し、少しでも前進できるように自治会長を始めとし、地域に働きかけていく。

事業所内の連携については、今年度も引き続き毎日朝礼でミーティングを実施し、伝達事項や研修報告、地域役員からの情報、新たな相談者・継続相談者等の報告を行うことで、事業所内での情報共有を確実に行っていく。また、一昨年度から始めた月 1 回の職員会議を継続して行い、毎月 1 人ずつ担当者を決め、主催してもらうことで、各職員のスキルアップにつなげていく。また、研修については、案内のあった研修を事業所内で回覧し、受講したい研修があれば受けることができるように、また、必要と思われる研修については受講するよう勧めていき、事業所全体でのスキルアップにつなげる。

認知症カフェについては、安室・安室東校区では 1 カ所のみでの開催となっているが、安室東民生委員代表や大池台住民から認知症カフェの立上げの相談があり、一緒にすすめていけたらと思う。

認知症サポーター養成講座については、小学校へのアプローチが出来ていないので、引き続き、挨拶に伺うことからはじめ土台作りを行っていききたい。

いきいき百歳体操については、安室・安室東校区全自治会での開催が達成でき、16 グループが楽しく運動や交流に取り組んでおられる。

介護予防については、昨年度に引き続き、いきいき百歳体操の場を啓発の機会とし、より

多くの地域住民に啓発できるようにしていく。

昨年度は新たに、横関のふれあい給食ボランティア研修会に参加させて頂いた。地域包括支援センターの役割や事例紹介、後半は皆さまからの相談や質問を受けるなど、関係づくりにもなった。来年度は、安室校区各町の研修会に呼んでいただける予定になっている。今年度も、センター便りを3ヶ月に1回、地域役員向け活動報告書を2ヶ月に1回発行し、地域包括支援センターの啓発、地域の実情把握を行うとともに、地域との連携強化に取り組んでいきたい。

年間収入について（総収入）

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|--------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 30年度実績 | 2611 | 2605 | 2652 | 2633 | 2625 | 2631 | 15,757 |
| 31年度目標 | 2688 | 2688 | 2701 | 2701 | 2688 | 2701 | 16,167 |
| 差異 | 77 | 83 | 49 | 68 | 63 | 70 | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| 30年度実績 | 2650 | 2631 | 2678 | 2687 | | | 26,403 |
| 31年度目標 | 2688 | 2688 | 2701 | 2710 | 2701 | 2701 | 32,356 |
| 差異 | | | | | | | |

プラン作成件数（自前プラン）

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 30年度実績 | 176 | 177 | 184 | 182 | 180 | 179 | 1,078 |
| 31年度目標 | 190 | 190 | 193 | 193 | 190 | 193 | 1,149 |
| 差異 | 14 | 13 | 9 | 11 | 10 | 14 | 71 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| 30年度実績 | 186 | 182 | 189 | 193 | | | 1,828 |
| 31年度目標 | 190 | 190 | 193 | 195 | 193 | 193 | 2,303 |
| | 4 | 8 | 4 | 2 | | | |

- ・プラン作成件数は、昨年度6月以降増加傾向にあり職員の担当件数をこえてきているため、委託プランを増加しなければならない状況にある。担当圏域の高齢者数がH30年12月末現在5998人で、間もなく6000人を超えてくるため職員の増員になってくるが、委託件数が3月末で110件を超えてくることも予想しプランナーの増員も検討していかなければならない。

- ・収入目標では、姫路市からの委託料については、今年度の姫路市からの委託料が確定していないため、昨年と同様の予想で目標を立てている。

平成 31 年度 特別養護老人ホームサンライフ土山

事業計画書

今年度、サンライフ土山では、職員全員が責任を持って最後までやり抜くことをモットーに常勤職員及び EPA 職員も責任を与え行動をしていく。具体的には、EPA 候補生、先輩が後輩を指導し、EPA 候補生にも役割分担を与え責任を持てるようにしていく、リーダーは下の職員への育成に力を入れていく。また、委員会活動、職員内部研修を継続することにより、介護技術の習得、介護質の向上を図っていきたい。内部研修終了後は、介護福祉や介護保険、医療のミニテストの実施をしていく。業務の簡素化、合理化においては、会議の効率を図る為、事前に資料を提出や介護記録の寿での伝達を行い、全職員への周知徹底を図る。毎月リーダー会議にて、休暇取得状況や間接業務の大幅簡素化・合理化を常に検討していきたい。ただ漠然と介護をするのではなく職員一人一人が責任や目標を持ち行動していく。

地域との交流に関しては、引き続き実施していき、外出での地域交流にも参加していく。収入面では、昨年度の空床が 1.5 人/日 (H30.4~H31.1 まで) より 1 人/日となるようベッド管理を行い、ショートステイと連携を図り、入院をきるだけ少なくすることや、退所後は次の入所の手続きがスムーズに行えるように体制を整え、収入の維持に努めていく。

1. 利用者様の安全・安心・快適な生活環境の整備

昨年度、QC 活動を通じて、ケアの統一が出来ていない、状態の把握が出来ていない、記録が重複しており把握しにくい、時間がかかる等の課題がみられた。その上で、利用者様にとって安全、安心快適に過ごせるようケアの統一を図る。現在、各居室のトイレや棚・ベッド周辺の介助する場所に、排泄支援・ベッドの高さや福祉用具の置き場所等介助方法を周知徹底しているが、見直しが出来ていないこともある為、3ヶ月に1回見直しを必ず行う。また、利用者様情報ノートを一元管理にし、文書で把握しにくいものは、写真を活用するなどし、ケアの統一を図る。

2. 家族様との信頼関係の構築

EPA 候補生が増えたこともあり、面会時等に職員から家族様に日々の状態を伝えたりする機会が以前に比べて減ってきている。また、昨年度においても、利用者様の日々の状況が家族様に伝わっておらず、家族様との信頼関係においても、崩れてしまったこともあった。その上で、面会が多い家族様においては、サービス担当者会議の開催に参加して頂き、身体状況の把握・説明を行い参加して頂けるようにしていきたい。また、ケアプラン説明時は、事前に日時の調整を行い、職員が責任を持ち対応が出来るよう図っていく。状態の悪化が見られた時は、家族様との面談を実施し、今後の方向性について確認し、介護職員・看護師・管理栄養士・相談員にて再検討し、利用者様及び家族様にとって満足頂けるよう支援を図る。

3. 他部署との連携強化及び各ユニット目標の実施

介護職員・看護職員・機能訓練指導員・管理栄養士との連携が重要になる。その上で、職員の経験年数や能力、利用者様が入居して年数が経過すると状態の変化がみられている。ユニット毎にそれぞれの課題や目標が違ってくるため、上記のことを踏まえ、最後まで責任を持ってユニットリーダー中心に目標を設定し活動を行っていく。

I. 来年度の各ユニット目標として、2階西「職員同士声を掛け合って業務をおこなう。」2階東「報告・連絡・相談をきちんとする。」3階西「報告・連絡・相談の徹底と情報伝達手段の確立。」4階西「情報共有を円滑におこなう。」4階東「報告・連絡・相談を確実に。介護者個々のスキルアップ」5階西「グループ・個別ケアを実施する事で利用者様に寄り添い、生活の活性化を図る。」5階東「グループケアの充実をおこなうことにより、利用者様に楽しみを持っていただく。」を挙げている。円滑な情報共有を行うことで伝達ミスをなくし、利用者様・家族様との信頼関係をより深めていく。

4. 職員一人一人の人材育成

今年度も職員の人材育成に力を入れていく。特に EPA 候補生において、今年で3年目の職員においては、仕事時間においても、常勤日本人よりも時間に少し余裕が出てきており、業務においても、問題なく行えている。その上で、年間を通じて仕事の責任を与えていきたい。また、リーダー職員がしている簡単な仕事をユニット職員に落とすことにより、仕事の把握、責任を持てるようにしていきたい。介護技術、知識の向上では、委員会活動、職員内部研修により習得を図っていきたい。内部研修終了後は、介護福祉や介護保険、医療のミニテストの実施をしていき、振り返りを徹底していく。研修内容においては、事前資料の準備が大変なこともある為、以前の資料を有効活用し時間の短縮、効率化を図っていきたい。

5. 地域との交流

生き生き百歳体操・認知症サロン講師、場所提供を行う。また、特養でもボランティアの受け入れを増やし、施設内での行事案内や活動内容を掲示することにより、家族様にも施設の取り組みについて発信を行う。兵庫県老人福祉事業協会からの委託事業年3回・実習生・トライやるウィークの受け入れを継続していく。

6. 収支について

特養においては、いかに入院者が減らすことが重要になる。その上で、ショートステイと連携を図り、入院をできるだけ少なくすることや、退所後は次の入所の手続きがスムーズに行えるように体制を整え、収入の維持に努めていく。稼働率月平均 98%を目標にする。

平成 31 年度 特養研修計画(特養・ショート・デイ)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|---------------|------------------------|---------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|
| 介護・医療研修 | 電話対応について EPA 必須 | 車両操作 | バイタルサインズについて | ポジショニング | リハビリ訓練の仕方 | 認知症について |
| 担当者 | 事務所 | デイ | 医務 | 厚生 PT | 長井 | 長井、石橋 |
| 介護講習 | ・寝返り(姿勢の変わる) ・起き上がり | ・立ち上がり ・座る | コミュニケーション | 車椅子への移乗 | 移動介助(車いす、杖、歩行器) | 食事時の姿勢と介助 |
| 担当者 (リーダー) | 2西 | 2F 東 | 3階西 | ショート | 4階西 | 4階東 |
| ユニットリーダー対象 | 苦情対応について | ケアプランについて理解 | 食中毒について | 尿路感染 | 監査 法令 | 監査 法令 |
| 担当者 | 中野 | 世良 | 毛利 | 梅野 | 山岡、有本 | 山岡、有本 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 介護・医療研修 | 褥瘡予防について | 感染症 予防について | AED、心肺蘇生 | ターミナルケアについて | 虐待防止について | 基礎的疾患について対応 |
| 担当者 | 磯部 | 医務(特養、デイ) | 医務(特養、デイ) | 内藤 | 山岡 | 梶本 |
| 介護講習 | 更衣介助 | トイレ介助 | オムツ交換 | 口腔ケア・整容 | 清拭 | 入浴介助 |
| 担当者 (リーダー) | 5階西 | 5階東 | 2階西、東 | 3階西、東 | 4階西、東 | 5階西、東 |
| ユニットリーダー対象 | QO 活動 | 機能訓練 | 認定調査 | 見学対応 | 接遇 | 栄養 |
| 担当者 | 有本 | 長井 | 世良 | 山岡 | 原村、政次 | 毛利 |

平成 31 年度介護状況目標

| 項目 | | 平成 30 年度 2 月末状況 (入所者 70 名) 要介護度 4.2 | 平成 31 年度 3 月末目標 (入所者 70 名) |
|----------|-------|---|-------------------------------|
| 日中オムツ使用率 | | 11 名 15% | 9 名 13% |
| 入浴統計 | 特浴 | 15 名 22% | 13 名 19% |
| | リフト浴 | 49 名 73% | 47 名 67% |
| | 個浴 | 0 名 0% | 1 名 1% |
| 食事形態 | 普通食 | 22 名 33% | 25 名 36% |
| | 刻み食 | 11 名 16% | 13 名 19% |
| | 極刻み食 | 17 名 25% | 17 名 24% |
| | ミキサ一食 | 16 名 24% | 15 名 7% |
| | 経管栄養 | 1 名 1% | 0 名 0% |
| 褥瘡者 | | 3 名 | 0 名 |
| 身体拘束 | | 0 名 | 0 名 |
| 看取り介護実施※ | | 7 名 50% | 10 名 75% |

※看取り介護実施率＝看取り介護実施者/全退所
(急死除く)

【特養】

(単位:千円)

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | 小計 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 平成 30 年度実績 | 29,250 | 30,998 | 29,474 | 30,764 | 30,629 | 29,595 | 180,710 |
| 平成 31 年度目標 | 29,697 | 30,617 | 29,689 | 30,626 | 30,679 | 29,645 | 180,953 |
| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| 平成 30 年度実績 | 30,735 | 29,099 | 30,159 | 29,555 | 27,282 | 30,153 | 357,693 |
| 平成 31 年度目標 | 30,626 | 29,354 | 30,370 | 30,361 | 28,669 | 30,620 | 360,953 |

*平成 30 年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

平成 31 年度 サンライフ土山ショートステイ

事業計画書

今年度、サンライフ土山特養と同様に、職員全員が責任を持って最後までやり抜くことをモットーに、常勤職員及び EPA 職員にも責任を与え行動をしていく。相談員、リーダーは部下の育成に力を入れ後継者を育てていく。また、委員会活動、職員内部研修を継続することにより、介護技術の習得、介護質の向上を図っていききたい。業務の簡素化、合理化においては、会議の効率を図る為、事前に資料を提出や介護記録の寿での伝達を行い、全職員への周知徹底を図る。毎月リーダー会議にて、休暇取得状況や間接業務の簡素化・合理化を常に検討していききたい。

ショートステイとしては前年度に利用者様の忘れ物が多くあり、荷物を探したり、再び家まで持っていったり、謝罪をしたりと、非効率的なことが多かったため、今年度は返し忘れがないよう部署で取り組んでいく。御立で使用している荷物チェックアプリが有効であれば、導入を検討していく。

1. 人材育成

- I. 技術・技術不足の職員に対し、介護技術の内部研修を実施し、技術の底上げ・向上を図る。また、内部研修の講師を、各ユニットやユニットリーダーに担当させることで、教える側の技術や知識の向上も目指す。責任を持たせていく。
- II. 中堅職員に対し仕事のやりがい・責任感を持たせるため、施設委員やユニット内の中心的な仕事を担っていくよう、割り振りを行う。リーダー、リーダー候補職員には、ショートステイの見学対応、予約、契約業務が1人で行えるように指導を行う。
- III. 業務において基礎である報告・連絡・相談がおろそかになってきている。出勤後はユニットのノートに必ず目を通すこと、寿の掲示板を確認することを徹底する。また、共有すべき情報はユニットノートに記入し、職員間で共有できるように指導を行う。
- IV. 職員の健康増進の為にリフレッシュ休暇を、連続して5日程度のまとまった休みが取れるよう勤務表を組む。職員の介護疲れのイライラが利用者様に向かわないよう適切な有給の使用を促していく。
- V. 資格取得に関しては、勉強会の問題への取り組みを上司が定期的に確認するようにしていく。

2. 忘れ物について

昨年度は忘れ物が多く、荷物を探したり、家族様に謝罪したり、再び家まで持っていったりと、仕事が非効率になることが度々あった。荷物チェックリストを作成しチェックを行なっているがそれでも忘れ物があるため、チェックリストを100%信じるのではなく、荷物チェック後、居室や薬棚に荷物が残っていないか最終確認を行ない、荷物返却にかかる雑務の減少を目

指していく。また、収集癖や置き忘れが頻回にある利用者様に対しては、家族様に同意を頂き、部屋に荷物を置かず、職員が管理することで荷物チェックにかかる時間の短縮を目指す。業務効率が向上するようであれば、御立ショートで使っている荷物チェックアプリの導入を検討していく。

3. 事故の防止

新規ロング利用の方に関して、入所後同じような事故が繰り返される傾向が強い。職員間同士での情報共有能力が弱く、自分だけが危険性を知っているという状態になってしまっていることが多い。ヒヤリハットノートにも記入されることが少なく、本当にヒヤッとしたことがないのか、ただ書いていないだけなのか分からない現状である。事故を未然に防ぐためにも、ヒヤリハットノートの有効活用を指導していく。また、事故が起こってしまった際も、事故報告書を出して終わりにするのではなく、その後しっかりと部署内で話し合い、再発防止対策を徹底していく。事故予防に努め、事故件数を減らし、事故発生時にかかる労力の削減を目指す。

4. 感染症予防

昨年度ショートステイでインフルエンザの職員・利用者様が出た。感染症マニュアルによる早期の対応により職員2名、利用者様1名の感染でおさまったが、利用者様の受け入れ制限や面会の制限で、利用者様・家族様に迷惑をかけてしまった。今年度感染症を出さないためにも、感染症マニュアルの再確認と、周知徹底を行い、緊急時迅速に行動・対処できるようにしておく。また、ショートステイでは送迎確認の電話の際、体温に異常がないか、下痢や嘔吐の症状がないかなどの確認を必ず行い、施設内での流行を未然に防ぐ努力を行う。

5. 収入・利用者様の確保

今年度は月平均稼働率98.5%を目標とし、利用者様の獲得に努めていく。一昨年御立・土山ショートステイのホームページを作成し、ネット上で空室や入所基準、利用料金が確認できるようにしたが、まだ認知度が低く、直接的に収入増加に繋がっているとはいえない状況である。こまめに空床部屋情報を更新するとともに、ケアマネやソーシャルワーカーへの営業の際、ホームページの活用を勧めていく。

新規利用者様獲得だけでなく、今利用して頂いている利用者様・家族様の満足度を高め、単発の利用で終わるのではなく、定期的に利用して頂けるようなサービスを行っていく。そのためには、利用者様や家族様の関心の高い、リハビリやレクリエーションの見直し、強化を行っていく。

入院ベッドの利用や、ロングから特養にスムーズに移行させるために特養相談員と密に連携をとることはもちろん、新規入居希望者の事前面談など、看護師とも協力し、ベッドに空きが出ないよう他部署との協力を行っていく。現在入所申込み者の事前面談が人員不足もあり、なかなか行けていない現状にある。施設長・副施設長・特養相談員・ショート相談員・看護師がそれぞれ手分けし面談を行っていくことで次期特養入所者の候補（ロングショート候補）を確保し、空床が出た際にスムーズに入所が出来るよう努めていく。

御立・土山・西庄とショートステイ間で連携を取り、情報の共有、ベッドの有効活用を行なっていきたい。

平成 31 年度の目標収入

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 3,839 | 3,985 | 3,883 | 3,785 | 4,004 | 4,102 | 23,598 |
| 平成 31 年度目標 | 3,919 | 4,049 | 3,919 | 4,049 | 4,049 | 3,919 | 23,904 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 4,114 | 4,024 | 4,372 | 4,157 | 3,458 | 4,003 | 47,726 |
| 平成 31 年度目標 | 4,049 | 3,919 | 4,049 | 4,049 | 3,681 | 4,049 | 47,700 |

※平成 30 年度実績の 2 月・3 月分は目標の数値です。

平成 31 年度の目標利用人数

(単位：人)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 平成 30 年度実績 | 285 | 298 | 305 | 288 | 312 | 300 | 1,788 |
| 平成 31 年度目標 | 295 | 305 | 295 | 305 | 305 | 295 | 1,800 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 平成 30 年度実績 | 312 | 306 | 330 | 313 | 275 | 304 | 3,628 |
| 平成 31 年度目標 | 305 | 295 | 305 | 305 | 275 | 305 | 3,590 |

※平成 30 年度実績の 2 月・3 月分は予想の数値です。

平成 31 年度特別養護老人ホームサンライフ土山（医務）

事業計画書

利用者の重度化が進み、決められた人員配置の中、質の高いケアの提供することが求められます。本年度は、他職種と連携、協働し、安心・安全な医療・看護提供、看護体制の充実に努めていきたい。

1.他職種と連携、協働し、安全・安心な医療・看護提供に努める

I 他職種と情報共有・チームケアを重視し、入居者の身体・精神状態や生活機能をアセスメントし、介護度の重度化しないよう、病気が悪化しないよう、また、生活機能が維持できるよう支援していく

II 昨年度の入院延日数 386 日に上り、稼働率 97.8%であった。稼働率 98%の目標に達していない。今年度も重度化する入居者と家族とともに、入院回避に向けて取り組んでいきたい。

III 昨年度のターミナルケアでの看取りは 6 名あった。入居者の尊厳を守り、看取り介護の充実と体制の構築を目指す。本年度、看取り同意書を取る時期を考え、デスクカンファレンスのマニュアル作成を計画している。また、「土山の看取りケアの指針」を家族様が理解できるよう十分に説明したい。

2.安全管理

I 事故、ヒアリハットの軽減に努める。誤服薬、転倒・転落・外傷予防、拘束廃止ケア、リスクマネジメントなど 事故報告書を各フロアのファイルに綴じて、全職員がわかるように QC で取り組んでいる。また、事故の軽減や事故後の対応が、全職員への意識付けが少しずつできており、定着することが今後の課題である。

3.健康管理

I 個々の利用者の健康を守ることに加え、施設全体の健康的で安全な環境を確保し、健康危機の対策を行う。

II 感染性胃腸炎やインフルエンザの発症の予防や蔓延の防止、発症者の健康管理を行う。昨年、インフルエンザに入居者 5 名罹患した。本年度は、発症しないよう予防に努める。

III 職員の健康の保持増進に配慮する。

4.業務の簡素化・効率化をはかる。

I 介護職員が行える医療行為や坐薬の挿入等依頼。

II 定期的な受診の送迎を、介護職員にも依頼。

III 口腔ウエット等事務的なことは、事務所に依頼。

IV 貼り薬等を、薬局につけてもらうなど依頼してみる。

V 入居者の健康診断の採血を病院でしてもらう。病院に心電図等の健診方法をなげかけてみる。

5.人材育成・看護体制の確保

施設内研修を行い知識やスキルの向上を図っていく。

現在、決められた人員配置であっても、もっと看護師がいれば、ユニット毎の担当等が決められ、責任をもっと入居者の異常の早期発見や日々の細やかなケアに繋がれるのではないかと思われる。

平成31年度 特別養護老人ホームサンライフ土山(厨房)

事業計画書

昨年度は、髪の毛やサランラップの破片、トングの金具等の異物混入が起きてしまった。今年度は、異物混入ゼロを目指し衛生管理を徹底していく。

また、非常勤職員の平均年齢も高くなってきており、体力・体調面に考慮しながら厨房運営を行っていく。

1. 異物混入防止について

昨年はヘアキャップを着用し、厨房着をコロコロしていたにもかかわらず毛髪の混入が発生してしまった。今年度は厨房着の着用手順を徹底し毛髪の混入を防ぎたい。

また、サランラップや手袋は万一混入してしまった際に気づきやすいようブルーを使用する。下処理後の食材を保管する際にかけたラップが異物混入につながっていたため、下処理後の食材はできるだけ蓋付の容器に入れ、ラップの使用を控える。

厨房着の着用手順

①ヘアキャップをかぶる。

鏡を見ながら髪の毛が出ていないことをチェックする。

②帽子をかぶる。

③厨房着を着る。

背中部分は職員同士でコロコロする。その後、自身で前面と腕部分（特に腕の内側）をコロコロする。

2. 配膳ミスをなくす

昨年は、デイサービスのお食事の配膳ミスが見られたため以下の事項を実施し、配膳ミスをなくす。

・仕事始めに、人数・食種（普通食〇名、刻み食〇名等）・特記事項（禁止食品等）を声に出して、お互い確認する。

・刻み食や代替品は料理ごとにまとめるのではなく、別のトレーに刻み食だけ・代替品だけをまとめて置く。

・特養の配膳に上がる前に、刻み食や代替品を用意したか声に出してお互い確認する。声に出して確認し合うことで置き間違いや数量間違いの防止に努める。

3. 厨房職員について

職員は安定しており、勤務年数も2年以上がほとんどとなっている。しかし、平均年齢が高くなってきているため、本人や同居家族の体調不良等により仕事を休まざるを得ない、という

ことが増えてきている。また、体力の低下を実感している職員もいるためできるだけ連続勤務は避ける、食材の下処理の負担軽減の為カット野菜を使用する、重いものを無理して1人で持たない等、働きやすい職場環境を整える。

4. 栄養ケアマネジメントについて

平成31年2月時点で、低リスク31名・中リスク34名・高リスク3名となっており、高リスクの内訳は褥瘡が3名となっている。

体重減少や褥瘡には高カロリーゼリーやジュース、高たんぱくゼリー等の栄養補助食品を使用し、介護職・看護師と連携しながら平成31年度は高リスクが減少するよう努める。

また、著しい体重増加も本人の負担となるため、飲み物をシュガーレスにする、おやつをハーブにする等、無理のない範囲から維持または減少に向けてアプローチを行う。

(人)

| | 低リスク | 中リスク | 高リスク |
|---------|------|------|------|
| 平成31年2月 | 31 | 34 | 3 |
| | 34 | 32 | 2 |

平成 31 年度 デイサービスサンライフ土山

事業計画書

今年度は、ワクワク系実践講座で学んだ事を活かし、意欲の引き出しを常に考え継続を図っていききたい。具体的な内容として、毎月出しているデイサービス新聞に職員の紹介をしたり、施設内掲示物に行事の案内や写真を取り入れ、デイサービスに通う意欲や楽しみが持てるよう支援していききたい。また、行事や外出レクにおいても、年間のスケジュールを立て、職員一人一人が責任を持って行動できるようにしていききたい。職員の能力にバラつきがあるため、事前にアンケートを取り、学びたいことを把握し、その職員にあった内部研修の実施を図っていききたい。その上で、デイサービス独自の研修は時間にも限りがあり実施が難しいことから、土山全体での研修に参加する。業務の簡素化においては、アプリでの記録をすすめる。収入面では、月平均 32.5 名を目標にし、収入増を図る。また、一番は利用者人数を増やすことが、収入増に繋がると考え、営業活動を行い、新規利用者様の確保に努めたい。

1. 利用者様意欲の引き出し

デイサービスに来ることが楽しみになるよう、施設内でのレクリエーションや広報の仕方を変え、利用者様の意欲の引き出しを図っていききたい。具体的には、前年度ワクワク系実践講座で学んだことを継続する。内容としては、デイサービス新聞に職員紹介欄を設けたり、行事案内を施設内に掲示する。また、現状の選択レクリエーション、週替わりレクリエーションに加え、利用者参加型のイベントを多数開催し、行事で撮った楽しそうな写真を掲示する。既存の利用者様はもちろんのこと、新規利用者様にもイメージが付き、外部から見学に来られた方にも楽しそうと思っただけの取り組みを実践していく。

2. 人材の育成・介護技術の向上

特養と同様に研修の実施を図り、時間の短縮、研修の効率化を図っていく。デイサービスにおいても、職員一人一人の能力のバラつきがあるため、事前に職員にアンケートを取り学びたいことを把握し、その職員にあった内部研修の実施を図っていく。そのことにより、職員の意識を変えていききたい。また、介護福祉士のミニ過去問の導入をし、振り返りや自身の能力を把握できるように取り組んでいききたい。また、今年度も HCC（播磨介護技術競技大会）に出場をし、職員と一緒に課題・問題点を考えたり、練習することにより、介護技術の向上やチームの結束力を高めていききたい。

3. 職員の募集

昨年度、職員の募集を行ったが、上手くいかなかった。職員の不足による業務負担増から、日々の業務をこなすことに追われ、新たなサービス提供が出来ていないことが、一番の課題となっている。その上で、今年度も、支出増に繋がるかもしれないが、人材確保が次の収入増に繋がると考え、毎月一回職員募集をおこなっていく。

4. 業務の効率化

昨年度より、今までの手書きでの連絡帳やケース記録の記入から、アプリを活用することにより、記録業務の効率化を図ることを目標としている。連絡帳の記録については、アプリを使用しているが、ケース記録は手書きで行っている為、アプリを上手く活用出来ていないと言えない。引き続き、デイサービス間で情報交換を行い、運用に繋げていきたい。

5. 収入と利用者数の確保について

利用者数の確保については、地域包括支援センター・居宅介護支援事業所への営業活動を通し、新規利用者様の獲得を図ると共に、利用者様に満足していただける取り組みを行い、利用者様・家族様との信頼関係を構築し、月平均 32.5 名の利用を図る。また、見学時の対応に力を入れ、実際の様子を見ていただくことに加えて、見学時に見ていただけないサービスにおいては、楽しそうに過ごしている様子やレクリエーションの様子を写真に撮り、それを冊子にして、家族様、利用者様がイメージできるようにしていきたい。6 年目に入り、土山デイ利用されていた方が、サンライフ土山の特養・ショートステイの利用に繋がっていることから、居宅を踏まえた連携の強化に努めていく。

平成31年度目標利用人数

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 平成30年度実績 | 32.7 | 30.4 | 30.5 | 30.2 | 30.7 | 32.9 | 31.2/月平均 |
| 月合計(人) | 817 | 820 | 792 | 754 | 829 | 789 | 4,801 |
| 平成31年度目標 | 32.3 | 32.0 | 32.2 | 32.0 | 31.8 | 32.5 | 32.1/月平均 |
| 月合計(人) | 840 | 864 | 805 | 864 | 859 | 813 | 5,045 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|------|------|------|------|------|------|----------|
| 平成30年度実績 | 32.4 | 32.6 | 32.7 | 31.8 | 30.4 | 31.5 | 31.6/月平均 |
| 月合計(人) | 874 | 848 | 850 | 796 | 730 | 819 | 9,718 |
| 平成31年度目標 | 32.2 | 32.4 | 31.8 | 32.0 | 32.2 | 32.4 | 32.2/月平均 |
| 月合計(人) | 869 | 842 | 827 | 800 | 805 | 842 | 10,030 |

*平成30年度実績2月3月は予想で入れています。

平成31年度目標収入

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 6,660 | 6,451 | 6,019 | 5,897 | 6,646 | 6,055 | 37,728 |
| 平成31年度目標 | 6,477 | 6,672 | 6,217 | 6,672 | 6,636 | 6,264 | 38,938 |
| 差異 | -183 | 221 | 198 | 775 | -10 | 209 | 1,210 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 6,819 | 6,750 | 6,754 | 6,429 | 5,797 | 6,449 | 76,726 |
| 平成31年度目標 | 6,709 | 6,498 | 6,393 | 6,183 | 6,217 | 6,494 | 77,432 |
| 差異 | -110 | -252 | -361 | -246 | 420 | 45 | 706 |

*平成30年度実績2月3月は予想で入れています。

平成 31 年度 サンライフ土山居宅介護支援事業所

事業計画書

年間目標

今年の5月で開設3年目を迎え安定した収入と事業所運営が行えるように、法人の基本理念を意識し、ケアプランの依頼・相談に対して、3名（常勤2名・非常勤1名）の介護支援専門員で可能な限り対応する。ご利用者様・ご家族様の信頼関係を得るためにもコミュニケーションを重視し、医療・サービス事業所・その他社会資源と連携を取り、介護支援専門員の役割としてまとめ役の機能を果たす。今年10月の消費税率引き上げで介護報酬改定も行われる、居宅介護支援費（I）で基本報酬が4単位～5単位増となる、同時に区分支給限度基準額や施設・サービス等の基準額引き上げも行われる為、利用者様・ご家族様に不安なく介護サービスの利用ができるように丁寧な説明を行う。事業所としては効率的に業務を遂行し、記録の作成等の日々の業務が遅れることなくしっかりと整備する。引き続き特定事業所集中減算がないよう職員全員が、公平中立の立場をしっかりと踏まえ対応をする。

1. 基本報酬 ・ 加算

居宅介護支援費（I）の基本報酬が4単位～5単位増となるが、事業所の担当件数から大きく増収に繋がる事は無いと思われる、今後も入院時情報提供を速やかに行い、退院・退所時にも加算要件を満たすように連携を図る。

2. 他事業所との連携、営業活動の強化

- ・法人内の在宅サービスから施設まで複数のサービスがある強みを活かし、営業ツールの見直しを行なう
- ・新規利用者獲得の為、病院・地域包括支援センター・サービス事業所に対し定期的な訪問を行い営業活動に繋げる。

3. サービスの質の向上

- ・医療・福祉・社会資源等、課題解決に必要と思われる情報の収集に努める。
- ・事業所内での情報交換を行い、事業所としての対応力を向上する。
- ・各種研修会に参加し介護支援専門員としてのスキルアップに努める。

4. 研修

- 外部研修 介護支援専門員専門研修・・・公募後 対象者全員
 包括的・継続的ケアマネジメント支援研修・・・年間4回 全員
 兵庫県・姫路市など主催の研修会・・・開催時
 その他案内等によるもの・・・開催時
- 内部研修 倫理、個人情報保護に関する勉強会・・・ 全員
 情報の収集・共有・・・随時 全員

5. 介護予防支援

各地域包括支援センターから委託を受けた要支援者に対し、自らが選択した場所で望む生活
 が出来るように支援を行なう

6. 認定調査

認定期間が最長2年から3年になり、認定調査委託件数も減少している
 事業所内での通常業務に支障がない限り積極的に認定調査委託を受け
 適正な調査を行うように努める。

7. 年間収入の予測

<総収入 予想>

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 725 | 741 | 814 | 832 | 849 | 807 | |
| 平成31年度目標 | 1,008 | 1,024 | 1,008 | 1,039 | 1,040 | 1,077 | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| 平成30年度実績 | 1,020 | 975 | 1,048 | 1,038 | 922 | 922 | 10,693 |
| 平成31年度目標 | 1,077 | 1,069 | 1,095 | 1,094 | 1,032 | 1,032 | 12,595 |

<介護予防支援費 委託受入予想>

(単位：千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | |
|----------|-----|-----|-----|----|----|----|-------|
| 平成30年度実績 | 78 | 86 | 89 | 86 | 93 | 86 | |
| 平成31年度目標 | 82 | 78 | 89 | 89 | 93 | 89 | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| 平成30年度実績 | 86 | 89 | 82 | 82 | 86 | 86 | 1,029 |
| 平成31年度目標 | 89 | 89 | 86 | 82 | 86 | 86 | 1,038 |

*平成30年度実績2月3月は予想で入れています。

平成31年度 リハビリデイサービス サンライフ御立西

事業計画書

平成31年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って難局を乗り切る」に基づき、職員が働きやすい環境作りを進め、利用者様に対してのサービスの質の向上を目指す。

1. 業務の簡素化・効率化

昨年度より、アプリの導入を行い、手書きの連絡帳からパソコン入力に移行しているが、まだまだ使いづらい点が多いため、より、現場に見合っただけで効率的に作業が出来るようアプリの改善を依頼していく。

2. 職員が働きやすい環境作り

御立西では、子育て中のママさんが多く働いているため、子供の保育園・学校の用事等、休みが取りやすい環境が必要です。今年度は、連続取得は難しいですが、年間8日間の有給消化（フルタイムの職員の場合）が出来るよう取り組みます。

3. 新規利用者数の確保

居宅介護支援事業所に『なじみ』の関係が築けるよう、営業や担当のご利用者様の報告・連絡・相談をしっかりと行っていきます。

4. 食事内容・価格の見直し

デイ御立西は厨房設備が無いため、オープン以来、ニコニコキッチン（宅配弁当）を利用していましたが、昨年12月より450円→650円に値上げするとの連絡があり、急ぎよ別の宅配弁当業者を探し、現在は、(株)いけのやフーズに1食496円で依頼していますが、腎臓食は1食+33円となります。利用者様によっては、「前（ニコニコキッチン）のお弁当の方が良かった。」という声もあがっています。

現在、5の付く日は炊き込みご飯を提供していますが、今年度は、お寿司や、行事食も取り入れて提供していきたいと考えています。

また、2019年10月からは消費増税が予定されており、食材費やお弁当代に加え、光熱水費も値上がりが見込まれます。

そのため、ご利用者様から食事代として1食450円を頂いていますが、食事代の価格変更の検討を行い、より楽しみにして頂ける食事内容にしていきます。

5. 新たに算定する加算

(1) サービス提供体制加算(I)口の算定

直接提供職員のうち介護福祉士の前年度平均の配置割合が40%以上となるため、サービ

ス提供体制強化加算(I)口が取得見込みとなる。

4月から取得すると、年間366,317円収入増加が見込めるため、速やかに加算取得のための手続きを行い、収入の確保を目指す。

(2)総合事業通所介護 事業所評価加算

平成30年度に引き続き、事業所評価加算算定のための基準についての審査の結果、基準に適合し算定可となった。

平成31年度 予想利用人数 (人)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| 平成30年度実績 | 18.64 | 18.56 | 18.62 | 18.76 | 18.81 | 19.25 | 18.77/平均 |
| 月合計 | 466 | 501 | 484 | 469 | 508 | 462 | 2,890 |
| 平成31年度目標 | 19.0 | 19.0 | 20.0 | 20.0 | 19.5 | 19.0 | 19.42/平均 |
| 月合計 | 494 | 513 | 500 | 540 | 526.5 | 475 | 3048.5 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|------|----------|
| 平成30年度実績 | 20.19 | 18.96 | 18.42 | 18.52 | 17.6 | 18.0 | 18.69/平均 |
| 月合計 | 545 | 493 | 479 | 463 | 422 | 468 | 5,760 |
| 平成31年度目標 | 19.5 | 20.0 | 19.5 | 19.5 | 19.5 | 19.5 | 19.5/平均 |
| 月合計 | 526.5 | 520 | 507 | 487.5 | 487.5 | 507 | 6,084 |

※H30年度 2月、3月は予想です。

平成31年度 目標収入 (千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 3,768 | 3,961 | 3,818 | 3,765 | 4,001 | 3,783 | 23,096 |
| 平成31年度目標 | 3,986 | 4,149 | 4,015 | 4,367 | 4,254 | 3,815 | 24,586 |
| 差異 | 218 | 188 | 197 | 602 | 253 | 32 | 1,490 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成30年度実績 | 4,397 | 3,836 | 3,781 | 3,864 | 3,536 | 3,917 | 46,427 |
| 平成31年度目標 | 4,261 | 4,205 | 4,091 | 3,924 | 3,924 | 4,094 | 49,085 |
| 差異 | -136 | 369 | 310 | 60 | 388 | 177 | 2,658 |

※H30年度 2月、3月は予想です。

平成31年度 特別養護老人ホームサンライフ西庄 事業計画書

平成31年度経営スローガンである「助け合って難局を乗り越える」をもとに、人材の確保が困難な中、入居者様本位のサービス向上に繋がるよう家族・ユニット・他職種が連携し個別ケアの充実を図り、各ユニット・フロア・施設サービスの向上と職員の資質向上に繋げる。

1. ユニットケアの充実

ユニット毎に毎月1度会議を行いユニット内にある問題の解決やサービスの向上・業務の効率化を検討し業務の徹底を図り職員の5日以上の有給取得を目指す。また上司の支援が必要な場合は相談員等や専門職を加え他職種協働による改善に繋げる。また、ユニット内で問題が解決できない問題に対しては、フロアでの協議を同様に実施する。施設全体の話についてはリーダー会議で対応していく。

2. リーダー・居室担当強化

I. リーダー能力向上

昨年より各ユニットに新しいリーダーが任命されている為、今年度は事故分析・ユニット指導及び職員のフォロー・徹底能力・問題提起・問題解決能力・ユニット外連携能力向上を目指し、上司からの指導についてもリーダーに一度説明しリーダーより指導を行う。

II. 居室担当の強化

居室担当と入居者様・家族様との信頼関係を強化する為、居室環境の確認や入居者様の日常の変化やニーズなどを捉え、家族様に伝えていき、居室担当としての責任を持てるように促す。また、居室担当によるケアプランの原案作成を実施することにより、普段の日常生活について入居者様等の理解がどれだけ図れているかを確認していく。

3. QCサークル活動の開始

日常現場で困っている問題について、問題を集めQCサークル活動を通して施設全体のサービスの向上改善を図ると共にチームケアの向上及び人材育成に取り組む。

4. 日中のサービス充実

I. レクリエーションの強化

夜勤体制を3名から2名（2ユニットに1人）の業務体系を築き、日中の時間帯に人数を確保することにより、レクリエーション等のケアの充実を図り、楽しみや生きがいある生活をおくれるように支援していきたい。また、その為にレクリエーション用具の充実を図る。

II. 個別機能訓練の強化

生活機能向上連携加算を算定し厚生病院の理学療法士と機能訓練計画や評価を実施している為、介護職からも日常動作等について施設の機能訓練士と連携し入居者様にあった個別の機

能訓練を実施していきたい。

Ⅲ. 口腔衛生の強化

職員の口腔ケアに対する知識・向上の為、歯科衛生士によりユニット毎に入居者様毎の口腔ケアの方法を職員に個別指導を実施し、また口腔ケアの実施方法を居室に貼付けし基本毎食後の口腔衛生の周知徹底を図り誤嚥性肺炎やインフルエンザの予防を図りたい。

Ⅳ. 運転業務の指導

運転業務について、ハイエース等の運転が出来ない職員が多く、受診等の業務が数名の職員により実施状況である為、免許のある職員には運転業務の指導を行い、誰もが運転業務に関われるようにしたい。

5. 施設内研修の実施

研修委員会を立ち上げ、全職員対象に4月より全体会議終了後に、施設内研修を10分～15分で実施する。実施内容については、感染症や虐待防止など時期に応じてプログラムを組み実施する。研修終了後にはミニテストなどを実施し研修内容の把握の強化に努め、周知出来るように工夫し、介護福祉士・介護支援専門員などの資格取得の支援を行う。

6. 地域貢献

昨年より実施しているリストランテ・ヴォーノやいきいき100歳体操を継続して実施する。また、リストランテ・ヴォーノについては、夏休みに実施する1日を宿題対応の為に3時頃から実施も検討したい。その他、地域の保育園等との交流も実施したい。

7. 収入の確保

現在の算定加算を確実に継続できるように日常生活支援加算については入所の状況をチェックすると共に加算要件の確認を行いたい。また、ショートステイ・病院との連携及び、施設内での医療力を高め入院を防ぎ入所率98%以上を目指していく。

年間収入目標

(千円)

| 月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| H30年度実績 | 5,972 | 10,407 | 12,236 | 12,612 | 12,632 | 12,382 | 66,241 |
| H31年度目標 | 12,696 | 13,114 | 12,696 | 13,114 | 13,115 | 12,696 | 77,431 |
| 月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| H30年度実績 | 12,825 | 12,238 | 13,319 | 12,888 | 11,359 | 13,076 | 137,367 |
| H31年度目標 | 13,114 | 12,696 | 13,114 | 13,114 | 12,280 | 13,115 | 154,864 |

平成31年度 ショートステイサンライフ西庄 事業計画書

平成31年度会経営スローガンである「助け合って難局を乗り切る」をもとに、新しい職員が多い中、入居者様本位のサービス向上に繋がるよう家族・ユニット・他職種が連携し個別ケアの充実を図り、各ユニット・フロア・施設サービスの向上と職員の資質向上に繋げる。

1. ユニットケアの充実

ユニット毎に毎月1度会議を行いユニット内にある問題の解決やサービスの向上・業務の効率化を検討し業務の徹底を図り職員の5日以上の有給取得を目指す。また上司の支援が必要な場合は相談員等や専門職を加え他職種協働による改善に繋げる。また、ユニット内で問題が解決できない問題に対しては、フロアでの協議を同様に実施する。施設全体の話についてはリーダー会議で対応していく。

2. リーダー・居室担当強化

I. リーダー能力向上

昨年より各ユニットに新しいリーダーが任命されている為、今年度は事故分析・ユニット指導及び職員のフォロー・徹底能力・問題提起・問題解決能力・ユニット外連携能力向上を目指し、上司からの指導についてもリーダーに一度説明しリーダーより指導を行う。

II. 居室担当の強化

居室担当と入居者様・家族様との信頼関係を強化する為、居室環境の確認や入居者様の日常の変化やニーズなどを捉え、家族様に伝えていき、居室担当としての責任を持てるように促す。また、居室担当によるケアプランの原案作成を実施することにより、普段の日常生活について入居者様等の理解がどれだけ図れているかを確認していく。

3. QCサークル活動の開始

日常現場で困っている問題について、問題を集めQCサークル活動を通して施設全体のサービスの向上改善を図ると共にチームケアの向上及び人材育成に取り組む。

4. 日中のサービス充実

I. レクリエーションの強化

夜勤体制を3名から2名（2ユニットに1人）の業務体系を築き、日中の時間帯に人数を確保することにより、レクリエーション等のケアの充実を図り、楽しみや生きがいある生活をおくれるように支援していきたい。また、その為にレクリエーション用具の充実を図る。

II. 個別機能訓練の強化

身体機能の低下を防ぐことや、在宅復帰を目指される方も含め個別に、歩行訓練や可動域訓練・日常動作訓練・軽作業などを個別で実施し、ADLの低下・事故予防を図る。

Ⅲ. 口腔衛生の強化

職員の口腔ケアに対する知識・向上の為、歯科衛生士によりユニット毎に入居者様毎の口腔ケアの方法を職員に個別指導を実施し、また口腔ケアの実施方法を居室に貼付けし基本毎食後の口腔衛生の周知徹底を図り誤嚥性肺炎やインフルエンザの予防を図りたい。

5. 施設内研修の実施

研修委員会を立ち上げ、全職員対象に4月より全体会議終了後に、施設内研修を10分～15分で実施する。実施内容については、感染症や虐待防止など時期に応じてプログラムを組み実施する。研修終了後にはミニテストなどを実施し研修内容の把握の強化に努め、周知出来るように工夫し、介護福祉士・介護支援専門員などの資格取得の支援を行う。

6. 収入の確保

ショートステイ利用者の確保にあたり、居宅への営業訪問や電話連絡を行い空床がないようにする。また、他施設のショートステイとも連携を図っていく。

ショートステイから特養入所される場合には前もってロングショートの人員を確保し、空いた際にはスムーズに利用していただける体制を整えたい。

入院ベッドの使用の際も医務との連携を図り稼働率を上げていく。

年間収入目標

(千円)

| 月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| H30年度実績 | — | — | 1,812 | 3,291 | 3,594 | 3,452 | 12,149 |
| H31年度目標 | 3,677 | 3,723 | 3,677 | 3,723 | 3,723 | 3,677 | 22,200 |
| 月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| H30年度実績 | 2,759 | 2,928 | 3,582 | 3,801 | 3,539 | 3,723 | 32,481 |
| H30年度目標 | 3,723 | 3,678 | 3,723 | 3,723 | 3,539 | 3,723 | 44,309 |

平成31年度 グループホームサンライフ西庄 事業計画書

開設から半年が経過し2月に満床となり、今後更なるニーズが求められる。本年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って難局を乗り切る」をもとに働いている職員が、入居者様・御家族様・メンバー同士への気配り・目配り・心配りの助け合いの気持ちを持ち、チームケア一丸となって、グループホームサンライフ西庄を築いていきたい。

1. サービスの定着

入居者様がそれぞれ役割を持って家庭的な雰囲気のもとで共同生活を送る事が出来るようサービスを提供する。

I. 毎日の日課

環境や記憶の定着を目的として、毎日10時にラジオ体操、天気の良い日は屋上への散歩、毎食事前の口腔体操や食後のうがいを毎日実施する。

II. 入居者様の役割

オープン当初は、入居者様と掃除・料理や後片付け・洗濯を一緒に行っている職員とそうでない職員のばらつきがあったが現在は定着出来てきた。今後は個別の役割をケアプランに反映させて個別ケアの充実へと繋げていきたい。

III. レクリエーション活動

月ごとに行事担当者を決め、その季節に合った昼食作りを実施する。又おやつ作りのバリエーションの増加や、好評であったハンドマッサージや足湯も定期的に実施していきたい。今後は、外出や施設内の行事に家族様を交えた内容の行事を企画していきたい。

IV. 信頼関係の強化

入居者様・家族様と信頼関係を築いていく為に、面会に来られた際は挨拶だけでなく、家族様とコミュニケーションを図り、ニーズを把握する事でサービス提供に繋げていきたい。そして居室担当者の役割や責任についても意識向上を図っていきたい。

IV. 口腔内清掃の習慣化

歯科衛生士による入居者様への個別指導、毎食後のうがいや体操を実施する事で習慣化となり口腔内の清潔保持ができ、誤嚥性肺炎やインフルエンザの予防に繋げていきたい。

2. 業務の簡素化

I. 介護記録について

Ipad用いて、アプリとBluetoothと連動する体温計や血圧計を使用し作業効率はアップしている、他にもIpadで食事量や水分量の入力時間は短縮できている。職員の世代は20代～60代と幅広いが日頃スマホを使っているので、導入は比較的スムーズであった。しかし入力データの確認はPCが必要となるため、その場ですぐに確認すべき内容は手書きで記録をして使い分けをしている。そして今後は音声での入力も手段として取り入れていきたい。

II.事務連絡について

ほのぼのネクストは連絡事項を PC で共有でき、内容を把握した後は個人ごとに確認チェックが出来る機能がある。ペーパーレスや書く時間の短縮へと繋がり、大幅に効率がよくなった又他部署への連携も図りやすい。ほのぼのネクストの便利な機能を活用していきたい。

II.テレビ動画

毎日実施している口腔体操やラジオ体操は YouTube を用いている。入居者様からは、「字や動作が分かりやすくていい」との声があり、今後も YouTube での映像を流し実施していきたい。

3. 人材育成

I.施設内研修

職員の介護の質の向上のために、西庄職員全体で月ごとに研修担当と内容を決め施設内研修を実施する。研修で得た知識を介護福祉士・介護支援専門員等資格の取得へと繋げていきたい。又、グループホーム内では定期的に認知症ケアや身体拘束・虐待の研修を実施する。研修では認知症高齢者の理解を図り、職員の精神的負担を軽減し虐待発生を予防したい。

II.マニュアル整備

更にマニュアルを追加整備する。しかしマニュアルがあっても内容の把握不足によってマニュアル通りに実施出来ていない現状もある。まずは資料を読む、内容を理解する、分からなければ聞く、この基本的な部分を繰り返し指導していきたい。

III. 職員の健康増進

職員の心身共に健康の増進を図るため、リフレッシュ休暇や有給を取得しやすい職場環境作りを目指す。

4. 収入の確保

H31.2月に満床となる、今後はショートステイや居宅と連携し待機者確保に繋げ稼働率 98%を目標にベッドコントロールを安定する。

年間収入目標

(千円)

| 年度 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| H30 年度実績 | | | | | | | |
| H31 年度目標 | 7,225 | 7,548 | 7,245 | 7,580 | 7,496 | 7,329 | 44,423 |
| 年度 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| H30 年度実績 | 2,227 | 4,219 | 5,000 | 6,078 | 6,614 | 7,683 | 31,821 |
| H31 年度目標 | 7,464 | 7,309 | 7,485 | 7,583 | 7,018 | 7,572 | 88,854 |

平成 31 年度 特別養護老人ホームサンライフ西庄 医務

事業計画書

「活力ある職場を提供し、生産性を上げる！」をもとに新しい職員への教育・家族連携を実施した。職員と利用者様が、安心して過ごせる環境作りを目指す。それに応えるべく入院数を減らし、稼働率に繋がられるよう取り組む。施設長、相談員、介護士、栄養士、ケアマネ、医師、看護師で連携し、入居者様の日々の観察、体調管理を行い、身体的異常の早期発見、医師による内服等検討を実施する。

1. 便秘の軽減

便秘の原因は多岐にわたるが加齢とともに便秘が増えるのは、運動や食事量の減少に加え、食事形態の低下、咀嚼回数の減少、内服薬が多いことも関係している。

排便コントロール、入居者様の身体能力にあった機能訓練や水分摂取量を検討、褥瘡ゼロや自立支援を図り、安心して過ごせる生活を目指す。食事・水分・運動・トイレでの排便時間設定・排泄体位・排便体操・マッサージ・ホットパック等で自然排便を促し、下剤を減らしていく。

2. 連携の強化・ベットコントロール

ショートステイと連携を図り、空きベッドが出ないように利用者様家族、他医療機関と密に情報交換し、入院した利用者様の状況を踏まえベットコントロールをしていく必要がある。入院加療せずに施設で加療できることもあるため、日々の観察を行い異常の早期発見につなげる。

3. 日常生活機能訓練の強化

低下した生活機能の向上や身体機能の維持を目的とし、認知症予防、日常生活動作の向上、誤嚥予防のための機能訓練を目指す。

外部理学療法士、介護士、看護師で連携し入居者様一人一人に合った機能訓練を計画しADLの低下を防止する。外部理学療法士からポジション、可動域訓練などの講習を受けADLの拡大、QOLの向上を目指す。

平成31年度 特別養護老人ホームサンライフ西庄(厨房)

事業計画書

昨年度は4月に特養、6月にショートステイ、10月にグループホームが開所し、慌ただしい1年であった。また、人員不足により、管理栄養士業務が滞った時期もあった。今後は人員を増やし、調理業務と管理栄養士業務を円滑にしていきたい。

6月には子供食堂が始まり、毎月20名ほどの子供が集まり、大盛況である。

I 人材の定着・育成

昨年度は人員不足で業務に追われることが多かった。今年度は新たに調理員を増やし、業務を円滑に行いたい。また、現職の非常勤職員の人材育成にも力を入れていきたい。

II 献立の充実

献立がパターン化している。行事食、旬の食材を取り入れたメニューを献立に入れたり、嗜好調査の結果を反映させたりすることで献立の充実を図る。

III 衛生管理

大量調理施設衛生管理マニュアルを把握し、マニュアルに沿って、現在の衛生状態の見直しを行う。特に、調理機器等の消毒・殺菌方法や、手袋の使い方については、定期的に確認する機会を設ける。また、施設で発生した食中毒の情報収集、それを共有することで、衛生管理に対する意識の向上を図る。

IV 食事形態

今年度は普通食移行を実施していく。前年度、退院後は食形態が落ちている方が多かったことや義歯の調整等が多かったことより刻み食の喫食者の割合が増えている。

目標としては、平成31年2月4日時点で普通食は13名(29名中)であり、1年後は18名を目指す

また、体調不良の際は一時的に形態を下げてでも食べられる物を食べて頂き経口摂取の維持を図り、体調が回復した時には再度食事形態を検討する。さらに、ターミナル期の方には、本人の好まれるもの、摂取しやすいものを提供し、最期まで少しでも口から摂取していただくよう努める。

平成31年2月5日

特別養護老人ホームサンライフ魚崎

平成31年度事業計画書

今年度は、「職員一同助けあって難局を乗り切る」をスローガンに「生産性の高い職場」を目指していく。考えた介護を実践する為に、職員それぞれが介護における技術や知識を自ら考え、根拠を持って実践できる体制を整える。職員間に意見を出し合い、伝える能力、聞く能力を向上し、チームケアの考えを中心におき全職種で協力しあえる体制を作っていく。

1. 生産性の高い職場作りへの取り組み

I. 職員育成体制の見直し

- ①新人職員及び2年目以上の職員の育成として、中堅職員及びリーダー、相談員を含むグループを形成する。技術や知識の向上を図るため、育成プログラムや定期的なグループ会議を行い、悩みや課題へのサポートを行っていく。
- ②中堅職員の育成に関しては、役職だけにとらわれない、リーダーシップを個々に身に付ける事ができるよう育成プログラムを取り入れる。チームケアを行う上での自分自身の役割を確立させ、責任ある行動、発信力、判断力が発揮できる人材を育成する。
- ③育成プログラムのフレームワークとしてSMARTの法則を用いる。具体性、計量性、達成可能性、関連性、期限の5項目を月1回程度のチェックシートを利用し実施する。職員個々が明確なビジョンが持てる様、サポートしていく。
- ④職員会議を2ヶ月に1回行い、情報共有を行うと共に普段感じている職員個々の意見を述べる機会を設ける。
- ⑤EPA候補生及び技能実習生の日本語学習において、リーダー及び相談員が対応し、サポートしていく体制を継続する。日本語コミュニケーションの向上において、学習時間以外で積極的にコミュニケーションが図れる職場環境を作る。介護技術や知識の習得状況の確認を行い、日本での生活における不安を定期的に聞く機会を設け、日本での就労及び生活が快適に過ごせるサポートを行う。また今年度もEPA候補生の加入が予定されている為、1名の指導者をつけ2年目、3年目EPA候補生も1年目EPA候補生指導のバックアップができる体制を作る。日本語能力試験、介護福祉士受験対策に力を入れ、対象となる技能実習生及びEPA候補生の学習の進捗状況を確認する。

II. 介護方法の見直しと業務削減への取り組み

- ①直接介護の負担が大きく、時間に追われる焦り等から職員のペースで介助が行なわれている。介護方法の統一ができず、介護方法の変更が必要になった際、瞬時に決定すべき事項に対してアプローチできていない。中堅職員及びリーダーが中心となり、必要に応じて決断できる力を養う。
- ②見守りの頻度が多い入居者様の増加に伴い、介護負担軽減として、新しいナースコール及び見守りカメラの導入を行う。複数同時にナースコールが鳴る場合やタッチコール、離床センサーが反応する際、見守りカメラを通して、優先すべき状況判断が行える。
- ③定期的な業務削減を行う事で、時間に追われる場面を減らし、ゆとりある介護が提共できる取り組みを行う。各職員の考えが直接的に業務改善に反映できるよう申し送り時に意見交換の場を多く設ける。

III. 介護職員としての意識の向上

- ①施設委員活動や外部研修等への参加、居室担当業務を通して、各職員のレベルに合った役割を持たせる。チームケアが中心となる意識向上を図っていく。
- ②高齢者虐待防止に関する部署内研修を年2回実施し、意識の向上を図る。
- ③他部署研修を取り入れ、業務やケア等について客観的視点で観察し、所属部署における疑問や課題等を自分で考える場を積極的に設ける事で、介護力の向上を図る。
- ④職員間の報告、連絡、相談を強化し、円滑なコミュニケーションが図れる環境を整える。伝える能力、聞く能力を向上し、チームケアの考えを中心に置き全職種で協力しあえる体制を作っていく。

IV. 他職種との連携強化

看護師・介護リーダー・相談員が月1回話し合いの場を設け、現在の介護・看護の状態を報告。お互いの状態を密に話し合い、連携を図る。

2. 経営の安定化への取り組み

I. 年間稼働率目標値 99%以上への取り組み

- ①常時男女共に2名以上の次期入所者確保を行い、健康診断の依頼を行う。また面接は看護師とを行い、医療面の確認を行う。
- ②ショートステイと連携し、ショートステイの状態を常時見ながら特養入所に向けて準備を行う。面接もロングショートの際は両相談員で訪問し、情報を共有する。

- ③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する。特養での対応が困難な場合、ショートステイ等の利用も含めた一時退所等も含め、早期の働きかけを行うものとする。

II. 平成31年度収入目標

(単位 千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|----------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|-----------|
| 平成30年度実績 | 11,805 | 11,969 | 11,432 | 12,094 | 12,306 | 11,763 | 71,369 |
| 平成31年度目標 | 11,580 | 11,970 | 11,580 | 11,970 | 11,970 | 11,580 | 70,650 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| 平成30年度実績 | 12,206 | 11,208 | 11,432 | 11,929 | (10,700) | (11,970) | (140,814) |
| 平成31年度目標 | 11,970 | 11,580 | 11,970 | 11,970 | 11,100 | 11,970 | 141,210 |

平成30年度2月・3月は収入見込み

- III. 相談員・介護リーダー・施設管理委員を中心に職員一人ひとりのコスト削減の意識を高め、具体的に数値を職員に示す事により、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・褥瘡及び感染症対策

- I. 事故発生の検証を詳細に行い、事故防止の強化を行う。特に内出血・表皮剥離の事故が増加しており、全職員の介護方法の確認を定期的に行う。また、随時使用している排泄物品など環境面の確認を行う。
- II. 感染症対策委員・看護師を中心に、ノロウイルス・インフルエンザの発生の予防・拡大の防止の為、マニュアルに従った実施訓練を10月と11月に実施する。
- III. 褥瘡発生は0件を目指し、「予防」を中心に随時褥瘡対策委員と看護師を中心に介助方法や使用物品の検討を行う。

4. その他

- I. 職員の心身のリフレッシュを図る為に、各職員が4日以上のお休みが確保出来る様に配慮する。EPA職員の帰省期間のバランスも考慮する。
- II. 介護支援専門員・介護福祉士・実務者研修・喀痰吸引等の資格取得を積極的に促し、相談員・介護リーダーが進捗状況を確認する。
- III. 相談員と職員個々の面談を3ヶ月に1回程度行う。介護技術、業務全般、自身の課題や悩み、不安に感じる事等の想いや考えを聞く機会を設定する。

| 特養活動計画 | | | | | | |
|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|
| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
| 育成 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 |
| | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 |
| 研修 | | | 他部署研修 | 看取り研修 | | |
| | | | | | | |
| 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 |
| | | 口腔ケア会議 | | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 |
| | | 看取り 医療的ケア会議 | | | | |
| 入所者確保 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 |
| | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 育成 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 | 新人・若手職員会議 |
| | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 | 中堅職員会議 |
| 研修 | 感染対応研修 | 高齢者虐待研修 | 他部署研修 | | | |
| | | 感染対応研修 | | | | |
| 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 |
| | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 | 口腔ケア会議 |
| | 看取り 医療的ケア会議 | | | | 看取り 医療的ケア会議 | |
| 入所者確保 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 | 入所検討会議 |
| | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 | 男女)面接 1名 |

以上

平成 31 年度魚崎高齢者介護支援センター（短期入所生活介護）

事業計画

今年度は、入退所者数増加による業務過多、職員退職等により、現場が対応しきれず、日々を乗り切る事が主になっている現状を、「職員一同助け合って難局を乗り切る」「思った事、感じた事を伝えてみよう、伝えよう」をスローガンに、各職員が意見を出し合い、求められているケアの質を落とす事なく、介護ケアや業務の見直し、効率化を進め、「考え」「話し合い」「見直す」余裕を持てる業務への変革を行う。

1. 「考え」「話し合い」「見直す」現状に即した業務への変革

各職員が、主体的に考え、話し合い、見直す事が出来る様に、職員会議、各委員会業務、担当業務等の見直し、改善を行い、各職員が日頃バラバラで考え、進めていた事を共有し、常に考え、検討する事で、現状に即した見直し、効率化を進めていく。

I. 各職員が主体的に「考え」「話し合い」「見直す」取り組み

- ・ 毎月 1 回、職員会議を開催。日常業務、介護ケア、介護間接業務、各委員会業務や係業務等について、事前に課題や見直し点を議長に提出。リーダーと共に議題、進め方等を主体的に考え、実施していく事で、現状に即した見直しを行っていく。
又、議長を各職員それぞれが月毎に行う事で、自らが中心的に考え、共有し、実践に繋げていく力を養っていく。
- ・ 毎月、各職員から挙げられる課題等の中で、職員会議で議題に挙げる事が出来なかった事についても、解決担当を決め、中心的となって解決に向けて動く事で、スピード感を持って、現状に即した見直しを行っていく。
- ・ 4 月に、各委員会業務や係の仕事内容、進め方、各職員との情報共有について、担当職員が相談員、リーダーと見直し、検討を実施。現状に即した役割分担をはっきりさせる事で、サービスの停滞を防ぎ、よりよいサービスを効率的に提供できる体制作りを促進させていく。
- ・ 毎月、職員全員に自己評価シートを配布。自己の目標と達成度、課題等記入し、相談員、リーダーに提出。自らの課題や目標をはっきりさせていく事で、自分に足りない部分を認識し、どのように解決していくのか等、日々考え、行動する力を養っていく。
- ・ 7 月、1 月に相談員との個人面談を実施。日々の業務の中で、抱え込んでいる悩みや要望等、各職員の想いや考えを共有する事で、働きやすい職場環境作りへと繋げていく。

II. 快適な個別ケアへの取り組み

- ・ 毎日入れ替わりが激しく、職員が把握しづらい中で、個々快適に過ごして頂ける様、ケアチェック方式を導入。毎日、確認を必ず行う事で、忘れや抜けを防止し、快適

なサービスを提供する。

2. 事故予防対策の強化

8. 事故件数

| | 転倒等 | 薬関係 | 長反刺傷・内出血等 | その他 | 計 |
|----------|-----|-----|-----------|-----|-----|
| 平成30年度 | 64 | 29 | 62 | 36 | 191 |
| 平成31年度目標 | 52 | 24 | 50 | 29 | 155 |

- ・ 昨年度は2月末時点で、191件の事故が発生。全体的には一昨年より減少したが、薬関係が増加しており、今年度は転倒等だけではなく、薬関係にも注意。様々な種類のセンサーや転倒防止の為に工夫、衝撃吸収マット、利用者居室配置等駆使し、情報共有を申し送り時と週末に必ず行う事で、2割削減を目指す。
- ・ 月1回、事故対策委員会を中心に、前月に起きた事故分析を行う事故予防検討会議を開催。個人の対策のみでなく、現状での注意点、事故が起きた時間帯、介護ケア方法、業務等、様々な視点から検討し、実践する事で、各職員の事故予防に対する意識向上へと繋げていく。

3. その他

- ・ 今年度中に、新しいナースコールシステム変更。見守りカメラや多種多様なセンサー、PHS台数増加等導入する事で、利用者の安全確保、職員の負担軽減に繋げる。又、同時に事務所負担となっていた外線電話の取次ぎについて、各部署直通電話への変更や送迎時間における相談員不在時間を各事業所へ案内する等行う事で、負担軽減を図る。
- ・ 入退所者が増える事で、送迎業務における相談員や各職員の負担が増加しており、送迎職員の確保を行う。
- ・ 今年度は、希望する職員に対し、連続5日間のリフレッシュ休暇取得を実施。4月、9月に希望を募り、1か月に1人取得できる様に調整していく。又、希望しない職員に対しても、出来るだけ連続した休暇が取得出来る様、調整を行い、有給休暇の取得を促していく。

4. 日中利用者数目標

単位：人

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 平成30年度実績見込み | 632 | 664 | 648 | 711 | 716 | 689 | 667 | 620 | 602 | 550 | 607 | 651 | 7,757 |
| 平成31年度目標 | 651 | 672 | 651 | 672 | 672 | 651 | 672 | 651 | 672 | 672 | 607 | 672 | 7,915 |

- ・ 平成30年度2月3月は利用者数見込み
- ・ 日中利用者数1日あたり、平均21.7名を目指す。
- ・ 入退所業務負担軽減の為に、ロング・準ロングを7名程度と中期、短期利用者をバランス良く受け入れを行っていく。又、常にロング待機者確保する為に、特養相談員と連

携しつつ、定期的に面接を実施していく。

5. 平成 30 年度の目標収入（介護職員処遇改善費含む）

単位（千円）

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 平成 30 年度実績 | 7,318 | 7,843 | 7,512 | 8,303 | 7,906 | 8,021 |
| 平成 31 年目標 | 7,530 | 7,990 | 7,530 | 7,990 | 7,990 | 7,530 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 平成 30 年度実績 | 7,873 | 7,256 | 6,768 | 6,430 | 6,991 | 7,530 | 89,751 |
| 平成 31 年目標 | 7,990 | 7,530 | 7,990 | 7,990 | 6,991 | 7,990 | 93,041 |

平成 29 年度 2 月、3 月は収入見込み

特別養護老人ホームサンライフ魚崎特養・短期入所 医務

平成 31 年度事業計画書

今年度は、「職員一同助け合って難局を乗り切る」を目標に、介護・看護で共通の認識を持ち、昨年から引き続いて予防の介護・看護の実現を目指す。

1. 感染症拡大ゼロの継続

- I. 感染対応マニュアルの内容をスタッフ全員が覚え、嘱託医との連携を密に取り、初期対応を迷わず確実にできる様啓発を継続し、都度評価する。
- II. 施設全体で感染に関する情報共有できるようツールを作成し活用できるよう発信する。

2. 特養の褥瘡有症者数をゼロに

- I. 昨年からの、褥瘡、感染予防の一環として陰部洗浄の使用物品・手技の統一、実施を確実なものとし、症状改善後も、予防の為に継続していく事をスタッフ全員認識できるよう発信していく。
- II. 処置施行中の利用者様の情報共有のカンファレンスを引き続き行い、看護師・介護士共に観察、状況把握し意識づける体制を継続する。
- III. 利用者様の身体に合った衣類・履物の選別、環境や、生活リズムの提供ができるよう看護師・介護士一緒に観察、評価する。
- IV. 医師からの指示の遂行や医療行為に準ずる事象以外は 看護師からの一方向ではなく、スタッフ全体でプランを考え、評価していけるようカンファレンスや申し送りの時間を利用しはたらきかける。

3. 事故防止に努める

- I. 前年度、下腿骨折事故 3 件をはじめとし、縫合を必要とする外傷、足趾の褥瘡、と下肢にまつわる重大事故が多発した事を受け、全身の観察や足先の細部まで気を配る習慣づけ、ボディメカニクスや、良肢位を職員全体で学習し、再発防止に努める。
- II. 見守りの技術をしっかりとし、スタッフ同士声をかけあう習慣を確立する。

4. やりがいのある職場の環境作りに努める

- I. 常勤の看護師に対して、1 週間程度のまとまった長期休暇を計画的に実現する。
- II. お互いに尊敬しあい、それぞれの得意分野を見出し、発揮できる機会をつくる。
- III. 最善の医療情報が看護職から発信できるよう、日々の情報交換、研修への積極的な参加、その後の伝達講習等を充実させ、看護師間で意識を高め合う。

以上

平成31年度魚崎高齢者介護支援センター（通所介護）

事業計画書

平成31年度 経営スローガン「職員一同助け合って難局を乗り切る」

今年度のデイサービスは、経営スローガンでもある「職員一同助け合って難局を乗り切る」をもとに、職員の一人一人がお互いを助け合い、声を掛け合い、業務が一部の職員に偏らないようマニュアルを適宜変更していき、引き続きボランティアさんの受け入れを積極的に行っていく。また、有給、連休等の休みを確保できるよう努める。

外出や遠足は引き続き継続し、近所への散歩やドライブも行い、気分転換を図り利用者様の心身の維持、向上を目指す。

1. 利用者様獲得計画

日々の利用者数30名を目標とし、1ヶ月の利用者数を一般型690名、予防型90名目標とする。

(I) 利用者獲得に向けての具体的取り組み

- ① 毎月1日は事業所への営業を行い、状況報告、秋情報等のチラシの配布等を行い、新規利用者を獲得する。
- ② 毎月、サンライフ魚崎居宅介護事業所と、魚崎北部あんしんすこやかセンターへ利用状況の報告書を提出する。
- ③ 介護支援専門員との連絡を密に行い、利用者様の状況報告をその都度、その日に行うよう努める。

2. 人材育成・リフレッシュ休暇・残業ゼロへの取り組み

(I) 職員の連続休暇を5日間連続で取得できるようにする

(II) 職員が残業を行わないよう、日々の業務の中で事務処理ができるよう、時間を設ける。仕事とプライベートのメリハリをつけ、無理なく長く仕事が続けられるような環境を作る。

(III) 職員へアンケートを実施し、学びたい事や自己の目標等を設定し、職員の面談を半年に1回行い、悩みや意見をいえる環境を整える。

3. 介護福祉士・介護支援専門員等の資格取得

介護福祉士・介護支援専門員の資格取得を非常勤職員にも積極的に促し、発信し、試験勉強の場所の提供や進捗状況の確認を密に行う。

平成 31 年度目標人数 (単位：人) ※平成 30 年度 2 月、3 月は見込み

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | |
|-------|------|------|------|------|------|------|-------|
| H30 年 | 717 | 776 | 759 | 713 | 756 | 662 | |
| 月平均 | 28.6 | 28.7 | 28.1 | 27.4 | 28 | 27.5 | |
| H31 年 | 728 | 769 | 717 | 756 | 756 | 687 | |
| 月平均 | 28 | 28.5 | 28.7 | 28 | 28 | 27.5 | |
| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| H30 年 | 778 | 744 | 720 | 577 | 600 | 650 | 8,452 |
| 月平均 | 28.8 | 28.6 | 28.8 | 26.2 | 26.8 | 27 | |
| H31 年 | 783 | 754 | 717 | 648 | 675 | 702 | 8,692 |
| 月平均 | 29 | 29 | 28.7 | 27 | 27 | 27 | |

平成 31 年度目標収入 (単位：千円) ※平成 30 年度 2 月、3 月は見込み

| | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7 月 | 8 月 | 9 月 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| H30 年 | 6,495 | 7,073 | 6,910 | 6,560 | 6,998 | 6,030 | |
| H31 年 | 6,567 | 6,937 | 6,468 | 6,820 | 6,820 | 6,197 | |
| | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 合計 |
| H30 年 | 7,064 | 6,791 | 6,528 | 5,284 | 5,412 | 5,863 | 77,008 |
| H31 年 | 7,063 | 6,802 | 6,468 | 6,295 | 6,089 | 6,332 | 78,858 |

平成 31 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

人員不足で業務に追われ、職員の体力・モチベーションも下がり悪循環となっている現状を脱する為、人員確保に努めると共に、業務の簡素化・改善・職員の意識改革、質の向上に取り組む。業務ばかりにとらわれず、入居者様の安心感・楽しみ・やりがい作りに目を向け、職員も楽しく働ける環境作りに取り組む。

1. 人員確保

- I 介護職員確保が難しい為、介護職募集と同時に、短時間勤務者・掃除勤務者・ボランティアの導入を積極的におこなう。
- II 業務マニュアルの整備・見直しをし、仕事をしやすい環境作りをおこなう。
- III 新人指導時最低 1 カ月は担当者がついて指導。

2. 業務の簡素化・改善

- I 業務マニュアルの整備・見直しをする。
- II 業務簡素化・改善に向け、職員の意識改革の為、職員会議を定期的に行う。
- III 昼食出前の日を作り、職員会議等の時間にあてる。（入居者様に選んで頂き楽しみにも繋げる）
- IV 料理器具（電気圧力鍋）等検討し調理時間・手間の簡素化に取り組む。
- V 掃除スタッフ導入により掃除業務削減。
- VI 積極的なボランティア導入により、楽しみづくりと共に職員負担軽減を図る。家族様の協力を募る。
- VII 物品発注・納入業務簡素化に取り組む。

3. 職員の意識改革・質の向上

- I 業務ばかりにとらわれず、入居者様に寄り添うこと・安心感・楽しみ・やりがい作りの大切さを全員で共有できるよう、会議や申し送り時に話し合う場を作る。
- II 問題行動に対し、行動を制御するのではなく、入居者様の思いに寄り添い「なぜそうするのか？どうしたいか？どうすればよいか？」を各自が考え、問題解決につなげていく習慣作りに取り組む。
- III 入居者様のできる事や、やりがい作り・散歩や日光浴・楽しみ作りに積極的に取り組むことにより、職員も楽しみをもって仕事に取り組めるよう、職員の姿勢・考え方の改善に取り組む。

- IV 内部研修への参加があまりできておらず、中々実践に繋がっていない為、必ず参加する。又、他部署研修にて、客観的視点で観て感じ、介護力の向上を図る。
- V 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。正職員が月末までに主任に提出。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5日を期限とする。
- VI 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。

4. 事故予防対策

- I 自分が予防対策をする意識を各自が持つよう、委員を中心に啓発していく。
- II 転倒・骨折事故予防の為、多動な方の見守り・職員の連携を強化する。
- III 内出血事故予防の為、適時介護方法の見直し徹底をおこなう。又、事故発見時、再発防止の為の対策を、即時おこなう癖をつける。

5. 経営の安定化への取り組み

- I 新規入居者確保業務や入居判定会議に費やす時間が持てない為、職員を安定させ、常に入居候補者の確保業務を行い、退居時早期入居できるよう取り組む。
- II 転居対象者が出たら、速やかに入居者を確保し、最低限の空日数となる様努める。
- III 入居者様の高齢化しており体調変化で急に ADL の低下や介護度が重度化傾向にある。介護度が重度化するとケアが行き届きにくくなり、職員負担も過多となる為、転居タイミングの基準方針をたて、取り組んでいく。また、看取りの意思等のアンケートを取り、総合的に高介護度化した入居者様の介護方針を考えていく。
- IV 体調管理、事故予防に努め、極力入院とにならないようサポートに努める。
又、入院時、早期退院に向けてのアプローチをし、受け入れ態勢を整える

6. その他

- I 労働災害・体調不良等が増加している為、特に高齢の職員の勤務形態や時間の調節を行う。急な退職や欠員がある為人員を確保したい。
- II 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への相談や人員調整・業務調整にて職員の心身の健康管理に努める。
- III 職員の心身のリフレッシュの為、3日以上連続休暇をとり、心身の健康を図る。
腰痛予防の為毎日体操実施。無理のない介助方法を会議で話し合い実践。
- IV 個人面談を年に1回以上行う。
- V 積極的なボランティア導入により、楽しみづくりと共に職員負担軽減を図る。
- VI 緊急時の対応がスムーズにおこなえるよう、各階に携帯電話を置き、対応にあたる。

7. 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 マニュアル改定 外出散歩強化 | 接遇強化 外出散歩強化 | 接遇強化 食中毒予防 | 接遇強化 食中毒予防 | 事故防止 評価・見直し 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 | 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 | | 待機者情報整理 | 入居判定会議 | 待機者情報整理 | | 入居判定会議 |
| | 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 | 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 | 担当者会議 | 職員会議 担当者会議 |
| 待機者確保 | 待機者情報整理 | | 入居判定会議 | 待機者情報整理 | | 入居判定会議 |

8. 年間稼働率

(単位%)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| H30年度実績 | 100 | 100 | 100 | 98 | 95 | 100 | 100 | 98 | 94 | 100 | 100 | (100) |
| H31年度目標 | 98 | 100 | 100 | 100 | 100 | 98 | 100 | 100 | 98 | 98 | 100 | 100 |

9. 目標収入

(単位千円)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | |
|---------|-------|-------|-------|-------|---------|---------|--------|
| H30年度実績 | 5,256 | 5,309 | 5,239 | 5,212 | 5,284 | 5,188 | |
| H31年度目標 | 5,300 | 5,350 | 5,250 | 5,300 | 5,350 | 5,200 | |
| 前年度との差異 | 44 | 41 | 11 | 88 | 66 | 12 | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| H30年度実績 | 5,408 | 5,114 | 5,240 | 5,392 | (5,200) | (5,300) | 63,142 |
| H31年度目標 | 5,450 | 5,250 | 5,350 | 5,400 | 5,250 | 5,350 | 63,800 |
| 前年度との差異 | 42 | 136 | 110 | 8 | 50 | 50 | 658 |

以上

平成 31 年度 介護型ケアハウス サンライフ魚崎

事業計画書

経営スローガンである「職員一同助け合って難局を乗り切る。」をかかげ入居者様との繋がり、家族様との繋がり、職員同士の繋がりを強めていく。入居者様一人一人が役割を持ち、家庭的な雰囲気の中で生活を送る事ができるよう、入居者様をより一層知る・理解する事に努めていきたい。また入居者様・家族様・職員にとって「ここで住み続けたい」「ここで働き続けたい」と思ってもらえるような環境作りを目指す。

職員、EPA 候補生、実習生への育成・指導について、モチベーションを上げる事ができるよう職員一丸になり考えていく。入居者様確保・収入の確保・人財の確保の3本柱を軸に難局を乗り切りたい

1. 人材育成・確保

- I. ケアプラン更新前の入居者様のアセスメントにおいて、担当職員を中心に意向や要望の他、職員が今まで知らなかった事等を聞き取る事ができるよう、入居者様・家族様との関係を深められるようリーダーを中心に育成を行う。日常生活での細かいご様子や良い話も積極的に家族様に発信していけるようにする。
- II. 引き続き2年目以降の正職員全員が複数のフロア業務を行えるように勤務を調整し、職員のスキルアップ及びフロア間応援体制強化を図る。また他部署と協議した上で人財の交流も計画的にすすめる。
- III. EPA 職員の日本語学習について、相談員・リーダーに加え中堅職員も学習指導にあたる事ができるよう調整を行う。
- IV. 実習生の受け入れを積極的に行う。現場指導については経験の浅い職員も積極的に起用し、お互いのレベルアップを図る。また相談員を中心に実習生とのコミュニケーションを積極的に図り、就職へ繋げられるように努める。
- V. 正職員において、職員一人一人の役割や特性を考慮し、必要と思われる研修に全員1回以上参加できるようにする。参加した研修においては職員会議の場で発表する機会を設ける。
- VI. 相談員と職員の面談の機会を年1回以上設け、業務上の悩みや不安の聞き取りを行う。
- VII. 介護福祉士・介護支援専門員の受験資格を有する職員は対策講座を受講し、資格取得を目指す。相談員・リーダーは毎月、学習状況の確認、学習における悩み等の聞き取りやアドバイスを行い、モチベーション維持・向上に努める。

2. 入居者様確保

- I. 年間計画に基づき、施設内状況・待機者状況を考慮しつつ、毎月1名の待機者面接ができるよう努める。常時3名以上の次期入居候補者の確保を行う事で居室の入れ替わりに円滑に対応できるようにする。また状況に応じてショートステイとの連携によるロングショートへの利用に繋げる。
- II. 医療機関、家族様と連携し、入院期間の短縮を図る。相談員による定期的な面会を行い、可能な限り早期退院ができるよう調整を行う。また軽度な骨折等、施設で対応可能と思われる事については相談員・看護師が連携を取り入院せずに施設で過ごす事ができるよう調整を行う。

3. 活力ある職場づくり・業務改善

- I. 昨年度に引き続き、2ヶ月に1回フロア会議を開催し、入居者様のケア等の見直しを行う。入居者様担当や委員会の役割をより明確にし、各職員が責任を持って業務にあたるようにする。
- II. 各フロアのパソコン使用状況を確認した上で、タブレット端末の導入を検討する。
- III. 職員会議を偶数月に開催し、意識統一、情報の共有、チームワーク強化を図る。
- IV. リフレッシュ休暇（連続4日～5日程度）を常勤職員が取得できるよう、計画・勤務調整を行い、職員のリフレッシュと健康増進を図る。
- V. 2年目のEPA候補生の日本語学習において相談員・リーダーだけでなく中堅職員も学習指導にあたるよう調整を行う。また今年度もEPA候補生の加入が予定されている為、1名の指導者をつけ2年目EPA候補生も1年目EPA候補生指導のバックアップができる体制を作る。
- VI. 昨年度より算定している退院・退所時連携加算、若年性認知症入居者受入加算、口腔衛生管理体制加算は継続する。入院期間の短縮、空床数の削減、光熱費の削減、適正な介護度への変更を行い、収入の確保及び支出の削減を図る。
- VII. 各フロアで作製している昼食の作り方・衛生管理・衛生教育等を見直し、さらなる安全な美味しい食事作りに努める。
- VIII. 利用者様の外出・散歩・バス旅行等を計画し入居者様の健康増進に努める。

4. その他

- I. 設備・備品の不具合については、出来る限り早期の補修等の対応を行い、労働災害防止や入居者様の生活に支障がでないよう努める。また介護ベッドの部品供給が終了している為、新しいベッドへ計画的に交換していく。
- II. ペーパータオル・マスク・ティッシュペーパー・ゴム手袋・水道・電気の節約運動を

展開したい。

- III. 昨年度は内出血事故が多くあり、職員の介助方法見直しや入居者様の行動パターンの再確認を行い、内出血事故10%削減を目指す。褥創発生件数0を目標に褥瘡の可能性のあるものについて早期対応ができるよう、看護師と連携する。
- IV. 空調や照明において各職員の意識向上ができるよう、相談員が職員会議にて発信し、無駄のなく使用できるようにする。

5. 年間活動計画

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|-------|---------------|------|---------------|-------|---------------|--------------|
| 重点目標 | 労災予防 | 腰痛予防 | 事故防止 | 褥瘡予防 | 熱中症予防 | 接遇強化 |
| 研修・会議 | 相談員・リーダー会議 | | | | | |
| | 職員会議 フロア会議 | | 職員会議 フロア会議 | | 職員会議 フロア会議 | |
| 利用者確保 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名・待機者情報更新 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 重点目標 | 労災予防 | 事故防止 | 腰痛予防 | 感染症予防 | 感染症予防 | 接遇強化 |
| 研修・会議 | 相談員・リーダー会議 | | | | | |
| | 職員会議 フロア会議 | 職員面談 | 職員会議 フロア会議 | | 職員会議 フロア会議 | 新入職員研修 |
| 利用者確保 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名 | 面接1名・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 | 平均 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|------|
| 平成30年度 (実績) | 97.2 | 97.6 | 97.7 | 98.1 | 98.1 | 98.7 | 98.8 | 96.3 | 98.3 | 99.3 | (98.0) | (97.0) | 97.9 |
| 平成31年度 (目標) | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 98.5 | 97.5 | 97.5 | 97.5 | 98.3 |

7. 収入目標

単位：千円

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 上半期合計 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| H30年度実績 | 18,218 | 18,675 | 18,395 | 19,198 | 19,419 | 19,012 | 112,917 |
| H31年度目標 | 19,250 | 19,250 | 19,250 | 19,250 | 19,500 | 19,250 | 115,750 |
| 前年度差 | 1,032 | 575 | 855 | 52 | 81 | 238 | 2,833 |

| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 年間合計 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|-----------|
| H30年度実績 | 19,401 | 18,422 | 19,253 | 19,577 | 17,835 | (19,000) | (226,405) |
| H31年度目標 | 19,500 | 19,250 | 19,500 | 19,000 | 18,000 | 19,000 | 230,000 |
| 前年度差 | 99 | 828 | 247 | ▲577 | 165 | 0 | 3,430 |

以上

平成31年度介護型ケアハウス サンライフ魚崎医務室

事業計画書

<スローガン> 「職員一同助け合って難局を乗り切る」

<基本姿勢>

看護師の役割は「健康に関わる管理」、「衛生管理とそれらに関わる指導や助言」、
「医

療看護の知識や衛生管理等を介護職員に指導する」ことにあります。

当施設では夜間には看護師は不在となり、入居者様の夜間の健康管理は主に介護職員が担っています。

そこで、夜間の状態把握をしている介護職員と看護師との情報交換が、入居者様の主治医師に的確な情報伝達を行っていく上で不可欠です。

看護師は、常に入居者様、そのご家族様に配慮し、また24時間対応してくださる訪問診療医師、夜勤をしている介護職員などへの配慮も怠らず、共に助け合っていく姿勢が必要です。

<基本方針>

1. 健康管理

- 1) 入居希望者様と相談員との面接に可能な限り同席し、生活上の医療的な問題の把握に努める。
- 2) 看護師は担当フロアの巡回を行い、入居者様の体調確認を行う。
・体調不良を確認した場合は、速やかに担当医師に連絡し、その指示に従って対処する。
- 3) 看護主任は主治医が担当する入居者様の医療連携報告書を作成し、医師と看護師の情報共有に努める。
- 4) 職員とのケース会議に向け、毎日午後に医務室のカンファレンスを実施し、問題提起を行う。
- 5) 2018年4月度から実施された「口腔衛生管理体制加算算定」に基づき、2か月に1日の口腔ケアカンファレンスに参加する。

2. 看取りの対応

ご家族様と日々積極的に接し信頼関係の構築に努める。

看取りを開始するにあたりご家族様と事前の打ち合わせを早めに行えるよう対象になるご家族様に対し主治医から状態説明をしていただくようにする。

悔いのないよう本人様ご家族様の思いに添えるよう言葉表示ができる雰囲気努め

る。看取り計画書に意向を書きいただき介護職員とともにプランに反映させる。

3. 感染対策

当施設は、感染症に対する抵抗力が弱い高齢者が、集団で生活する場です。このため、高齢者介護施設は感染が広がりやすい状況にあることを認識しなければなりません。

感染自体を完全に無くすことはできないことを踏まえ、平常時から感染の被害を最小限に抑制する必要があります。

また、感染症発生時には感染の拡大防止のため迅速で適切な対応を図ることが必要となります。

集団感染を起こす可能性がある感染症は、インフルエンザ、感染性胃腸炎（ノロウイルス感染症等）、腸管出血性大腸菌感染症、痂皮型疥癬、結核などがあります。

感染症に対する対策の柱として、以下の3つに取り組みます。

- ・感染源の排除
- ・感染経路の遮断
- ・結核予防の為年1回のX線定期健診を施設にて谷向病院の協力を得て行う。

4. 虐待防止、身体的拘束防止

全体会議でグループワークに参加し、他部署との交流を通じ入居者様の対応を学ぶ。

5. 看護職員の健康管理

- ・今期は看護師4名体制となり、その維持を図り以下を実施する。
- ・オンコールはストレスが大きいいため、特定個人にオンコールが集中しないように勤務シフトを計画する。
- ・看護職は日々緊張が続く職種であり、5日勤務未満で2日以上のリフレッシュ休暇を取得できるように勤務シフトを計画する。

以 上

平成 31 年度 サンライフ魚崎（厨房）

事業計画書

今年度、ささゆり会の経営スローガンである「職員一同助け合って難局を乗り切る」を実現するため、職員の定着・人材育成に重点を置き、大量調理マニュアルに沿った書類作成・業務の見直し、食材費の削減にも取り組む。

1. 職員の定着・人材育成

- I. 今年度より常勤職員として管理栄養士 2 名が入社となり、従来の基本となる調理業務等の給食関係業務を重視した指導を主とせず、新入常勤職員の考えや能力を考慮し、資格を生かす業務も並行して指導していく。その中で、新入常勤職員の意見を参考に、新たに効率良い業務、柔軟に対応できる厨房を目指す。ただし、非常勤職員で構成されている部署である為、欠員となる場合に対応できる給食関係業務を身につける事は最優先とする。また、週 2 日以上、利用者様の食事の様子や状況を把握できるよう、現場に出向く。
- II. 厨房職員は比較的年配の非常勤職員（約半数が 65 歳以上、そのうち 2 名が 70 歳以上）が多いため、労働時間の配慮・温度環境の整備に加え、業務全体の補助や業務内容について具体的に分かりやすく掲示するなど、長期間働きやすい環境を整える。
 - ① 毎日、業務の担当を決め、個々の役割を明確化することで、自ら考え工夫し、業務の効率化につなげていく。また、周囲の状況を見極め、お互いを助け合うことで負担を軽減し、信頼関係を築く。
 - ② 「自分の身は自分で守る」を合言葉に、安全な業務を呼びかける。
 - ③ 間違えやすい食品類・洗剤類には、分かりやすく印をつける。
- II. 3 年未満の非常勤職員には、個人の能力やスピードに合わせた指導を行い、目標を持ってやりがいのもてる職場となるよう取り組む。
 - ① 新しい業務を覚える前には、栄養士がマニュアルに沿って、丁寧な説明を行い、不安の軽減を図る。また、業務マニュアルがない場合には朝礼等で確認を行い、業務内容のばらつきを軽減する。
 - ② 毎月、業務に支障が出ない時間帯を見計らい、声かけを行い、悩みを相談し、アドバイスを行い、個々にスキルアップ出来る場を設ける。
 - ③ それぞれの食事形態・食材の種類に応じた切り方や調理方法の統一を図る。
- III. 厨房朝礼(月間目標・挨拶・本日の献立復唱・連絡事項)を今年度も継続し、「笑顔と大きな声で挨拶」の定着と、職員同士が声をかけあい協力しあえる雰囲気作りに努める。
- IV. 常勤職員 1 名体制により一時中止していた部署研修を 4 月から再開する。部署研修の内容を充実させ、厨房で働く上で必要な、衛生管理・感染症・嚥下機能・法令や虐待防止・身体拘束禁止について学ぶだけでなく、先輩・後輩が対話やコミュニケーション

ンの取れる時間を設けることで、良い関係性を築き、日々の業務につなげていく。

- V. 毎年継続して業務の効率化を検討していたが、今年1月の神戸市指導監査より、大量調理衛生管理マニュアルに沿った書類への見直しの指摘を受けた。大量調理衛生管理マニュアルに沿った書類作成を行うことにより業務の増加が予想されるため、必要性の有無を検討し、業務増加の軽減を図る。

2. 衛生管理の徹底

- I. 異物混入等の事故防止の為、今年度も継続して、春季・秋季清掃以外にも2ヶ月に1回は手の届かない所の清掃を行う。また、厨房同様に2ヶ月に1回、ケアハウスのキッチン周辺の見回り・状況把握を行い、必要に応じて清掃を行う。
- II. 神戸市指導監査より、厨房内の清掃に関しては高評価を頂いたが、設備全体的な老朽化に伴う食中毒発生が懸念される、と指摘を受けた。随時、設備の更新を行う。

3. コスト削減対策

- I. 鮮魚の業者には、旬で安価な魚の確認(2~3ヶ月に1回)を行い、主仕入先とは、月1回以上(価格・品質で気になる事は随時)は、旬の食材・食材料費等について双方から提案しあい、安全・良質で、安価な食材確保に努め、天災や異常気象の影響も考慮しながら、コスト削減に取り組む。
- II. 水道、ガス、電気について、設備の老朽化や人的ミスによる注意喚起を行い、無駄な使用量の削減に取り組む。

4. 入居者様個々の状態に応じた対応

- I. ケース記録により入居者様の日々の様子や、体重減少率・食事摂取量等をすばやく把握し、入居者様個々に応じた的確な対応を行う。
- II. 2ヶ月に1回の口腔ケアカンファレンス・経口維持会議開催時に、介護・看護と連携し食事形態の見直しを行う。(2月より一時中止していた経口維持加算の再開は夏頃を目指す)また、積極的に栄養士が現場に出向き、多職種と協働し、情報の共有と意見交換を行う。
- III. ケアハウスのケース会議には積極的に参加し、職員との連携強化、入居者様の状態及びニーズの把握に努める。

5. 食事サービスの充実

- I. 給食委員会等で、職員との連携強化し、ニーズの把握に努め、食事レクリエーション、おやつレクリエーション、選択食などの内容を充実させ、楽しんでいただけるようなサービスを実施する。
- II. 常勤職員の増員により、新メニューの考案、食事に対する意欲が持てるような献立作成、安全・衛生面を考慮した食事等、ニーズに応じた柔軟な対応が出来る食事提供を目指す。

6. その他

- I. 常勤職員の増員により、業務に支障のない範囲で有給休暇を取得できるよう勤務を調整する。また、健康増進、及び、仕事への意欲を持たせる為、長時間勤務者を主に連続リフレッシュ休暇の取得を目指す。
- II. 温冷配膳車・冷凍冷蔵庫等の大型機器、及び食器の長期使用による劣化への対応が随時必要である。費用、作業効率等も検討しながら、購入や修理などを行う。

以上

平成31年度 サンライフ魚崎居宅介護支援事業所

事業計画書

平成31年3月よりケアマネ1名入職し（主任ケアマネ）4名体制（常勤3名、非常勤1名）となった。人件費支出と収入の差がゼロを目標に新規獲得に努め、収入増を目指す。また、昨年同様にサービス導入手順マニュアルに沿って、法令に基づいた手順で行ない適切なサービスが提供できるようにしていく。経営スローガンである「職員一同助け合って難局を乗り越える」を目標とし、事業所内ではチームとしてケアマネージャー同士が助け合いながら全体のスキルアップが図れる関係構築に努める。

I. 利用者様獲得

- ① 魚崎北部あんしんすこやかセンターからの新規支援依頼は原則として受け入れを行う。
- ② 他のあんしんすこやかセンターとも連携し新規の受入れ、介護予防の委託を積極的に受入れていく。
- ③ あんしんすこやかセンターや病院の地域連携室を訪問し、新規の紹介を積極的に依頼していく。

II. 職員一同助け合って難局を乗り越える

- ① 事業所内での連携を強化するために月2回定例会議を開催し、利用者様の情報、課題の共有を図る。会議の中で悩みや困っている事を話し合い情報の共有を行っていく。
- ② 研修や行事へ積極的に参加して各自のスキルアップを図ると共に、文書回覧・定例会議での発表を通じて研修内容の共有を図る。

III. 法令遵守

- ① 業務確認表を各ケアマネージャーが毎月作成し、管理者が確認を行う。
- ② 基準や条例等に追加や変更があれば定例会議や市への問い合わせ等で確認し、共通理解を図る。
- ③ 加算要件の書類整備等、ミスがないように会議等で確認し、特定事業所集中減算の要件に該当するサービスについては所定の手続きを確実にし、居宅介護支援費の減算を回避する。（福祉用具・通所介護・訪問介護）

V. その他

- ① 他市町村からの認定調査依頼を積極的に受託する。
- ② 他部署との連携強化のため積極的に施設行事に参加する。

- ③ 昨年度末より主任ケアマネの入職があり、新しい環境でも続けていけるように全職員でフォローしていく。

○ 利用者数（介護）

（単位：人）

| | | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
|-------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| H30年度 実績 | 介護 | 99 | 99 | 96 | 98 | 98 | 96 | 99 | 102 | 97 | 96 | 96 | 96 | 1,172 |
| | 予防 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 61 |
| H31年度 目標 | 介護 | 98 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 106 | 108 | 106 | 104 | 105 | 105 | 1,242 |
| | 予防 | 8 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 114 |
| 差異 | 介護 | -1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 8 | 7 | 6 | 9 | 7 | 9 | 9 | 70 |

※H30年度2月及び3月は見込み数

○ 収入（居宅介護支援費・介護予防支援業務委託料・認定調査委託料）

（単位：千円）

| 月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| H30年度実績 | 1,392 | 1,382 | 1,347 | 1,348 | 1,375 | 1,323 | 8,167 |
| H31年度目標 | 1,385 | 1,401 | 1,439 | 1,418 | 1,461 | 1,442 | 8,548 |
| 前年度との差異 | -7 | 19 | 92 | 70 | 86 | 119 | 381 |
| 月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 合計 |
| H30年度実績 | 1,358 | 1,465 | 1,409 | 1,359 | 1,382 | 1,382 | 16,529 |
| H31年度目標 | 1,442 | 1,526 | 1,538 | 1,492 | 1,480 | 1,480 | 17,510 |
| 前年度との差異 | 84 | 61 | 129 | 133 | 98 | 98 | 981 |

※H30年度2月及び3月は見込み額

○ 活動計画

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|------|--------------|--------------|----------------|-----------|----------------|-----------|
| 重点目標 | ・利用者確保(病院訪問) | ・外部研修参加促進 | ・利用者確保(あんすこ訪問) | ・外部研修参加促進 | ・利用者確保(病院訪問) | ・外部研修参加促進 |
| その他 | ・前年度分書類整理 | | | ・パンフレット整理 | | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 重点目標 | ・利用者確保(病院訪問) | ・外部研修参加促進 | ・利用者確保(あんすこ訪問) | ・外部研修参加促進 | ・利用者確保(あんすこ訪問) | ・外部研修参加促進 |
| その他 | ・上半期分書類整理 | ・見学実習受け入れ説明会 | | ・パンフレット整理 | | |

以上

平成 31 年度魚崎北部あんしんすこやかセンター

(地域包括支援センター)

事業計画書

経営スローガン「職員一同助け合って難局を乗り切る」

平成 30 年度は「地域ケア会議」を通し、居場所作りに取り組み、「お花の会」と「囲碁将棋の会」ができ、平成 31 年度からコミサポへ移行を目指す。

既存のつどい場の活性化をめざし「第 1 回魚崎つどいばめぐり」を提案し、センターの広報活動、地域組織へのアプローチを行った。ボランティア交流会も実施した。今年度も継続的に活動していく予定である。

相談、支援、介護予防、認知症施策、包括的連携、虐待、困難事例、成年後見、ケアマネ支援、見守り、緊急対応、地域診断等多種多様な対応を求められるが、常にセンター内で情報共有し話し合いを行い、センターの役割を明確にし、それぞれの目標とするゴールを決めて、職員一同で助け合って難局を乗り切る。

企画イベント回数、職員のイベント対応人数、研修参加等必要最小限に削減する。記録の短縮、業務の簡素化や効率化を図り、定時退社や職員の健康維持増進を目指す。

31 年度も「迅速にかつ素早く対応できるチームワークの良い明るいセンター」をスローガンとする。

1. 高齢者への虐待防止、消費者被害防止、成年後見制度の活用等の権利擁護支援

虐待の通報があれば、緊急性の判断基準フロー図に沿って緊急性の判断をする。複数対応を基本とし、優先順位を決めて必要な情報を集め、東灘区役所あんしんすこやか係に報告する。また、医療機関、担当のケアマネジャー、サービス事業所などと連携をとりながら迅速な対応に努める。

事業所連絡会等を通して高齢者虐待についての啓発を事業所に向けて行ない、虐待の早期発見・早期対応を促していく。また、事業所連絡会に來られていない圏域内の事業所等を主に向けて、リーチアウトし、啓発のチラシ等の配布し、漏れの無い啓発活動を行なっていく。さらに地域住民からの声に耳を傾けて、聞き取り、訪問等を通して虐待の防止に力を注いでいく。

判断力や理解力の低下により在宅生活に支障をきたしている人を根気よく支援していきたい。成年後見制度の活用が必要だと思われる人については、弁護士、司法書士や行政書士、法テラスなど専門機関に相談しながら、利用につなげていく。法テラスの特定援助対象者法律相談援助等、新しい制度も必要とあれば、活用し、制

度の使い方を研磨していき、センター内で共有する。地域で成年後見制度について講座を開催し、理解を深めていく場を提供する。消費者被害についても同様の対応を継続していく。

2. 認知症サポートネット「お魚の会」の更なる推進

魚崎北部 認知症サポートネット『お魚の会』構築

(平成30年度は神戸市から65,000円委託料あり31年度は50,000円委託金額見込み)

8年目を迎える「お魚の会」を31年度は年2回開催に減らす予定。

第1回目7月17日、第2回目10月16日 どちらも地域ケア会議合同開催とする。

認知症高齢者の声かけ訓練を30年度と違う地域で開催できるように取り組んで行く。認知症の理解を広め、認知症神戸モデルなど神戸市の取り組みを広報する。実行委員を中心に、センターはバックアップしながら『お魚の会』を運営していく。

介護予防普及啓発事業の推進(神戸市から80万円の委託料あり)

介護予防普及啓発事業「元氣いきいき講座」を31年度は、年2回開催予定。

第1回目9月18日 フレイル予防

第2回目11月20日 成年後見制度について

3. 地域包括ケアシステム構築の為、地域ケア会議の推進。

(神戸市から最大24,000円委託料あり。)

地域包括ケアシステム構築の為、地域ケア会議を開催していく

第1回目6月12日 事例検討会

第2回目7月17日 お魚の会合同

第3回目10月16日 お魚の会合同

・地域別連絡会(ケアマネ支援)

ケアマネ支援の為の連絡会等、毎月テーマを変えて開催していく。地域包括ケアに向けて31年度の目的はセンター間の連携と地域内居宅事業所ケアマネの勉強会によるレベルアップ等を図って、地域に貢献していけるようにする為である。

「東灘区あんしんすこやかセンター」と「医療介護サポートセンター」合同にてケアマネ支援の立場から研修会を行っていく。

・区主催 東灘区あんしんすこやかセンター連絡会 月1回(第3月曜日)

・区主催 東灘区ケアネットワーク会議 4回/年(第3金曜日)

・センター主催 ケアマネ支援研修

| | |
|--------------|-----|
| 医療と介護の連携について | 5月 |
| 口腔内研修 | 7月 |
| 感染症対策 | 10月 |
| 困難事例検討会 | 12月 |

4. 単身高齢者・老々世帯の孤立化を防ぎ、地域に出かけていけるように。地域支え合い推進員の地域での見守りと居場所づくりの推進。

- ・健康寿命の延伸をめざした生涯現役社会づくりの推進や介護予防の取り組みを提案している。

29年度から開始された総合事業への移行として、社会福祉協議会と協議体を作り、「地域支え合い体制」づくりを進めていく。

- ・住み慣れた地域で安心してその人らしい生活を続けていけるように、地域支え合い推進員が中心となり、3職種協力の元、民生委員、友愛ボランティア、マンションの管理人や自治会、婦人会、老人会などと共に連携・協働を図りながらコミュニティづくりを支援していく。又、地域全体でも日中独居の高齢者が増えているので、地域に出かけられるような支援を目指していく。
- ・民生委員による高齢者見守り調査の実施と推進員による補足調査で高齢者台帳の作成を行い実態把握に努める。民生委員・区社会福祉協議会・地域包括支援センターと連携を取り情報提供を行う。
- ・「地域見守り活動推進事業」の一環として、神戸市が行う「事業者による高齢者見守り事業」に関する普及・啓発への協力と連携をする。※協力事業者で播州信用金庫、ローソン神戸東支店、佐川急便株式会社、関西電力株式会社、ヤマト運輸株式会社、神戸朝日回(朝日新聞社)、生活協同組合コープこうべ、シューワ株式会社、日新信用金庫、株式会社関西スーパーマーケット、グローバルコミュニティ株式会社神戸支社、大和ハウスネクスト株式会社の協力がある。
- ・神戸市の市民病院群からの退院される対象者に対する安否確認体制の構築に、協力し対象者の実態把握に努めて情報提供を行う。

地域包括の行事

- ・介護リフレッシュ教室の開催※神戸市より年間最高18万円委託料あり。
介護者を対象にした介護リフレッシュ教室(最低必要回数である年4回開催予定)
4月25日 健康講座
7月25日 物づくり
10月24日 フラワーアレンジメント
1月23日 茶話会
- ・コミュニティサポートグループの育成支援事業
それぞれのサポートする職員人数を削減し、職員の負担を軽減する。
○魚崎南部あんしんすこやかセンターと共同し「魚崎つどいばめぐり」の提案・実施を行い、センターの広報活動、地域組織へのアプローチを行った。ボランティア交流会も実施し、継続的に活動していく予定。
○「かしまし処」としてドラッグストア店舗内にある地域交流スペースを活用し喫

茶を月1回開催予定。(毎月第2木曜日 14:00~16:00)

○「囲碁将棋オセロテーブルゲームの会」を西青木総合会館で実施予定。地域の中に男性も参加しやすい場所としての提案から開催予定。(毎月第4水曜日 13:30~16:00)

○「畑の会」をウッドランド魚崎北町の空きスペースを活用し園芸を開始予定。「お花の会」をドラッグストア地域交流室で、寄せ植えやフラワーアレンジメントの催しを開始予定。

○ふれあい喫茶は当法人が行うが、引き続き地域の皆様に楽しんで頂けるように開催する。地域包括支援センターが全てを担ってきたが、今年度あり方を検討する。今年度より感染症流行時期の1月は開催を中止し、1月以外の奇数月の最終土曜日に年5回開催予定とする。

5. 平成30年度介護予防目標収入

| H30年度介護予防請求額 | | 月平均 | 前年比 |
|--------------|-------|-------|-----------|
| 請求金額(単位:円)見込 | 作成件数 | 月平均件数 | (単位:円) |
| 11,636,632 | 2,438 | 203 | 962,139 |
| H31年度介護予防目標額 | | | |
| 11,730,881 | 2,657 | 221 | 977,573 |
| | | | 目標 109%up |

神戸市からの委託料※31年度 地域ケア会議開催経費、30年度事務経費追加

| 収入 | 30年度 | 31年度予想 | 収益(円) | up率 |
|-----------|------------|------------|---------|--------|
| 人件費 | 13,500,000 | 13,500,000 | | |
| 事務経費 | 4,800,000 | 4,800,000 | | |
| 介護予防普及 | 800,000 | 800,000 | | |
| 評価事業 | 60,000 | 60,000 | | |
| 地域ケア会議 | 12,000 | 24,000 | | |
| 地域支え合い | 4,500,000 | 4,500,000 | | |
| 介護予防 | 11,498,963 | 11,730,881 | | |
| シルバーハウジング | | 529,000 | | |
| 合計 | 35,170,963 | 35,943,881 | 772,898 | 102%UP |

| 支出 | 30年度 | 31年度予想 | 支出(円) | up率 |
|-------|------------|------------|-------|-----|
| 人件費 | 19,500,000 | 19,500,000 | | |
| 事務経費 | 2,500,000 | 2,500,000 | | |
| 事業費 | 600,000 | 600,000 | | |
| 原価償却費 | 800,000 | 800,000 | | |
| その他 | 400,000 | 400,000 | | |
| 合計 | 23,800,000 | 23,800,000 | 0 | %UP |

野田 岸 奥田 臼井 あんしんすこやかセンター31年度行事予定表

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|--------------|-------|-------|------|------|----|------|
| 地域ケア会議 | | | 6/12 | 7/17 | | |
| お魚の会 | | | | 7/17 | | |
| 元気いきいき 講座 | | | | | | 9/18 |
| リフレッシュ 教室 | 4/25 | | | 7/25 | | |
| | | | | | | |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 地域ケア会議 | 10/16 | | | | | |
| お魚の会 | 10/16 | | | | | |
| 元気いきいき 講座 | | 11/20 | | | | |
| リフレッシュ 教室 | 10/24 | | | 1/23 | | |