

令和 2 年度 本部事業計画書（案）

社会福祉法人 ささゆり会

令和 2 年度は、4 月に受動喫煙法の施行により、全施設禁煙になります。また、同一労働同一賃金の施行、5 月にはパワハラ法案が施行します。労働基準に沿った運営を行います。2021 年 3 月には、マイナンバーカードと健康保険証が紐づきます。それに伴い、個人情報の取り扱いをより一層気をつけていきたいと考えています。

2020 年 9 月に姫路市岡田にて小規模特養サンライフ岡田（仮）とデイサービスサンライフ岡田がオープンになります。開設に向けて準備を行います。姫路市より補助金 41,151,000 円を交付され、内訳として施設整備費 33,600,000 円、開設準備費に 7,551,000 円交付されています。

今年度、職員の新しい社宅の建設費として 5000 万円。職員の退職金積立金 4000 万～6000 万円を予算としています。

また、介護技術の質の向上を目的に新たに介護技術向上部署を姫路事業所で立ち上げました。介護の技術と質の向上を現場で指導し、利用者様に適切な介護を行います。法人として均一の介護を提供する事で、利用者様から安心の出来る施設を提供していきたいと考えています。

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 10 名の受け入れをしました。本年度は法人全体で 7 名の EPA 候補生の受け入れ予定になります。御立で 1 名、土山で 3 名、介護型ケアハウスサンライフ魚崎で 1 名、フレール魚崎で 2 名就労します。8 月より配属予定になります。また、インドネシアから技能実習生が来日予定です。現在 4 名のインドネシア技能実習生がサンライフ御立で、1 名がサンライフ魚崎で就労しています。今後、サンライフ土山、サンライフひろみね、にも就労予定です。海外から来ている為、生活や仕事に不安を抱えてしまう可能性がありますので、メンタルケアや生活支援をしていきます。そして、介護福祉士の資格取得の為、日本語や介護福祉士の学習支援をしていきます。介護福祉士の資格取得の EPA 候補生が 11 名いる為、仕事と勉強を両立しながら資格取得いたします。

運営スローガン：『助け合って目玉事業をきっちりやり遂げる』

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)、技能実習生の採用と育成

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	2020 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	2020 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	2020 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	2020 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	2021 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	2021 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	2020 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	2020 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	2020 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. 2020 年度計算書類の承認 3. 定款施行細則の承認	2020 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	2021 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	2020 年 12 月
第 2 回推進委員会	1. 2021 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	2021 年 3 月

以上

令和 2 年度 特別養護老人ホームサンライフ御立

事業計画書（案）

今年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を基に、「専門性のある質の高いケアの実践」と「日々の生活に豊かさを感じる」を目指していく。介護の質の向上を図るなかで、組織体制の強化、人材育成体制の充実、業務内容の見直し、地域貢献に向けた取り組み、レクリエーションの充実化を行う。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。また、技能実習生を 4 名迎えるなかで外国人職員の教育体制の確保と共に、指導者にあたる日本人職員のスキルアップ向上を目指していく。

1. 専門性のある質の高いケアの実践に向けての取り組み

I. 介護技術研修部門の立ち上げについて

令和 2 年 3 月より、介護技術の向上に力を入れるために発足。介護の質や技術力の向上に伴い、ささゆり会全体で安全で安心した介護支援への取り組みを行っていく。具体的な事業内容としては別紙参照。

II. 組織体制について

主任・フロアリーダーの業務管理サービス管理、人材の指導・育成に必要とするスキル向上のため、リーダーシップ養成講座他、サービス管理、人材育成研修など外部研修への出張支援を行う。

III. キャリアアップ支援と人材育成体制の充実

①ユニットリーダー研修、介護力向上講習会等、専門性に特化した外部研修への積極的な出張支援を行う。

②外部講師や企業・メーカーを招いた施設内研修の実施を図る。

③介護技術研修部門により、介護の質・技術力の向上を図る。

IV. EPA 職員・技能実習生育成について

①EPA 候補生及び技能実習生の日本語学習において、リーダー及び主任・相談員が対応し、サポート体制を継続して行っていく。日本語コミュニケーションの向上に置いて、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たい。日本語能力試験、介護福祉士受験対策に力を入れ、対象となる技能実数性及び EPA 候補生の学習方法を見直しし、新しいテキストを使用しながら学習のサポートを行っていく。

②昨年度 2 月より技能実習生 4 名を迎えるなかで、指導者を一貫することが難しいため、中堅職員及びリーダー、主任を含み指導内容の共有を図るため各月毎に各個人ごとの用紙を作成・記録を行っていく。

2. 職員の介護力・資質の向上について

I.内部研修 について

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. 有給取得強化について

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うようにしていきたい。

4. 日々の生活に豊かさを感じるための取り組み

I.レクリエーション活動の実施

現在、レクリエーション内容のマンネリ化がみられるため季節に応じたレクの実施を行うとともに、必要物品の購入等による利用者様のレクリエーション活動の幅を広げていきたい。また、外出レクリエーションの実施により季節を感じる外出や、喫茶店にお茶を飲みに行くなどの活動も行い精神的な活性化及び気分転換を図りたい。

Ⅱ.月担当の役割分担について

月の担当によって、従来では主な行事企画・誕生日会企画等の計画担当となっていたが今後はレクリエーション内容も計画していく。

Ⅲ.フロア環境の検討

近年、認知症により徘徊される利用者が増加傾向にあり、フロア内のアルコール消毒液・シャボネット（手洗い石けん）を誤飲する事故が発生したため、環境整備を行い事故の予防を図りたい。また、網戸が破れたり外れている箇所があるため、換気中にベランダからの無断外出となる危険性が高いため、必要に応じ修繕を行っていく。

5. 各班目標について

【3階1班】

職員間でのチームワークを強化し、意見交換や互いに注意しあえる雰囲気づくりに努める。
EPA 候補生、技能実習生も含み言葉遣いや立ち振る舞い、パフォーマンスの向上を図る。

【3階2班】

後期の反省

平成 30 年前期の転倒事故が 23 件と非常に多かった為、後期は特に転倒事故を減少させるように前期は転倒事故月平均が 3・8 件が今期は月平均 1.9 件を、目標にしていたが月平均 2 件になっており達成できなかった。

その原因としては見守り不足もあったが特に危険予測が甘かったことが挙げられる。

若い社員が多い為、色々なケースを説明しながらの指導が出来なかった。

また、御利用者様の物品の紛失等でチーム連携の弱さも露呈した。

平成 31 前期事業計画

転倒事故 月平均 1.9 件

その他事故 月平均 2.0 件を目標に徹底したリスク管理と見守りの強化の指導していく。

班全体としての情報共有の徹底と家族様対応の接遇等の向上を目指し指導する。

今期の E P A 社員については日勤以外の勤務帯の指導すると共に、新しく迎える

E P A 等職員のチューターとなれるよう指導する。

【4階1班】

目標…褥瘡罹患率ゼロを目指す

①現状把握…利用者様の身体状況を職員全員が観察することが出来、早期の異常発見・早期の対応に繋げる事が出来る。

②原因分析…＊なぜ肌が赤くなる？表皮が剥離する？という疑問を

職員一人一人が持つ（第1段階）

＊褥瘡について知識の取得。なぜ褥瘡が出来るのか？

リーダーが主となり勉強会を実施（第2段階）

＊利用者様の生活環境の中での原因となる要因を考え推測

する事が出来る（第3段階）

＊考えられた原因に対しての対策を考えられることが出来る。

班内で情報共有し、相談する。（第4段階）

③ケア実践…原因分析から考えた対策を実践することが出来る。

排泄介助に対するケア・除圧に対するケア

栄養面に対するケア・医務的処置に対するケア

①②③に於いて、全職員が全利用者様に対して、日常的に実施できることにより、褥瘡罹患リスクは低くなると考えられる。

【4階3班】

前期の目標として事故件数の軽減であったが、現時点では減少傾向にある。

しかし、サンライフ御立全体で比較すると事故件数が多いため、今後も継続して対策の見直して人材の育成、職員間での申し送りの徹底、巡視の強化に努めたい。

また感染症については、感染症の流行時期には利用者、職員共に感染が無かったがアルコール消毒、マスクの着用は継続して行い、再度、職員間でのマニュアルの確認を行うことで感染症の予防に努めたい。

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（令和元年度実績の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
令和元年度実績	36,022	37,221	35,872	36,846	36,576	35,212	221,506
令和２年度目標	36,742	37,965	36,589	36,589	37,582	37,307	222,774
年度	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月	合計
令和元年度実績	38,117	37,354	37,956	37,269	33,664	36,958	442,824
令和２年度目標	38,879	38,101	38,715	37,641	34,000	37,326	447,436

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	車椅子の移乗	排泄介助	食事介助	口腔ケア	清拭	入浴介助
担当者	３階１班	主任	３階２班	歯科衛生士	３階看護師	４階１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	フォン	新入職員	黒田	永井	畝川	須方
	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
介護講習	感染症	衣類の着脱	身体拘束	ポジショニング	褥瘡予防	事故・ヒヤリハット
担当者	感染症委員	４階２班	相談員	理学療法士	看護主任	４階３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	朝木	主任	野村	亀井	相談員

令和2年度サンライフ御立ショートステイ

事業計画書（案）

本年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を基盤に、「ここに来たら楽しい」「安心して預けられる」と思ってもらえるショートステイとなるよう一日の過ごし方、四季を通して楽しめる企画作り、細やかなケアに力を入れ取り組んでいきたい

1. ショートステイは暇だから行きたくない、することがないから帰りたいといったマイナスのイメージを払拭し、「ここに来たら楽しい」と満足された一日の後に安心して泊まること出来るよう力をいれる。

I. 一日の中に大小のレクリエーションを行う、四季を通したイベント週間の実施、外出など力をいれて取り組んでいく。各自の持つアイデアを引き出し形にしていく。

- ・ 4月～9月は外出レクを企画して楽しいと思える時間を増やす
- ・ 四季を感じられるイベントを一週間単位で行い、日替わりの利用に対応していく
- ・ 月一回のおやつ作りを実施する。事前にポスターで告知し、レクリエーション企画での写真は壁に掲示し振り返って楽しんで頂くようにする。良い写真は持ち帰って頂き家族様に施設での様子が伝わるようにする。

II. 利用中にしてほしいケアの要望にきちんと応える。応じられるかどうかについては事前に相談員と家族様、ケアマネが協議し、できることについてはきちんとケアをし安心して預けられるという思いを持って頂けるようにする。入れ替わりが多く、把握が難しいこともあるが、必要な個別ケアを掲示したり、チェック表を作成するなど抜けのないよう申し送りも確実にやっていく。月一回フロア会議を行い、困難な人の対応等の共有に努めていく。

III. 引き続き、利用者様に対し、強い口調での声かけはしないということを徹底していく。なぜ、それをしてしまうのか、原因を考え取り除くこと、認知症や高次脳機能障害、失語症など改めて疾病についての知識を得て対応方法を考えることを実践していきたい。

IV. 家族様とのコミュニケーションについて、EPA 職員であっても面会時には積極的に声をかけて日常の様子を報告し、信頼関係を築いていく。

2. 人材育成

介護の質の向上を目指し、介護技術研修部門が新設された。これにより介護技術の基本動作を全員が獲得し安全な介護の提供を目指す。EPA 職員の家族様対応についても、現在も行っている送迎確認の電話など外線電話の対応にもさらに力をいれていく。緊急時の対応も各自が経験しているが、誰もが落ち着いて対応できるよう内部研修等に参加しレベルアップを図りたい。

3. 事故防止の取り組みを継続していく

ヒヤリハットを1日5件提出し、事故の発生を防ぐようにすることと、注意喚起のポスターの掲示を継続しておこなっていく。自立の方の事故に関して対策がとりにくい状況であるが、動線を予測して環境整備をしておくなど事前に防止できるよう努めたい。

4. 感染症対策について

昨年度、疥癬、インフルエンザといった感染症が発症したことの反省点をもとに、室内の温度湿度の管理、手指消毒といった基本のところを徹底的にやっていく。冬場の感染の季節には、特養との行き来の制限も早めに行っていく。

5. 収入の確保について

収入の確保について、厳しい状況が続いている。特養利用者の退所にともなうロング利用者の特養移行が月に3～4件あるが、同じだけのロング待機者の確保はかなり困難となっている。特養相談員、主任と情報共有し、各方面に面談にいき待機者確保に力をいれていく。系列のデイサービス、居宅支援事業所とも連携し、短期利用のニーズも拾っていく。加算について、昨年度より新たにサービス提供強化加算Ⅲと看護体制Ⅱを算定できるようになったが、異動等により継続が難しくなることも考えられる。以前からロング利用の方の30日超過による減算はロング利用の方を23～24名としていることから、年間約145万円となっている。月に一度2泊3日の外泊をほぼ全員が不可能な状況であり今後もこれは解消しない。

以前から作成しているチラシを各居宅支援事業所に配布し、小さな相談や急な受け入れでもすぐに動けるように対応していく。

●令和2年度収支比較予想

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	10,610	10,667	10,480	10,282	10,421	9,963	62,423
令和2年度収入予想	10,869	10,826	10,803	11,308	11,045	10,067	65,278
令和2年度支出予想	7,602	7,602	11,329	7,602	9,602	7,602	51,339
令和2年度収支差額予想	3,267	3,224	-526	3,706	1,443	2,465	13,579

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	10,068	9,161	10,279	10,388	8,989	10,600	121,908
令和2年度収入予想	10,753	10,162	10,374	10,348	8,987	10,439	125,981
令和2年度支出予想	7,602	7,500	11,329	7,704	7,000	8,204	100,678
令和2年度収支差額予想	3,151	2,662	-955	2,644	1,987	2,235	25,303

※ 令和2年度2月、3月の実績については予想の額です。

令和2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（案）

今年度の経営スローガンは「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」と制定されている。医務室としては今年度事業計画の主軸に「他職種との協働と連携」を挙げ、利用者様の状態変化に対して、より一層の早期発見・早期対応を目指していきたい。

1. 他職種との協働と連携

- I. 介護現場にて現在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. 日々の業務や委員会、担当者会議などの機会の中で他職種と積極的にコミュニケーションや情報共有を図り、利用者様の状態変化への対応や解決策を他職種と一緒に考え実施していく。
- III. 介護現場からの要望に応じて資料を作成・配布し、業務内の不安軽減を目指す。また、EPAや技能実習生といった外国人職員も増加している現状を考え、それぞれの理解度に合った伝達方法を選択出来るよう努めていく。

2. 職員・利用者様の健康増進

- I. 職員の健康診断を産業医、医師会協力のもと年2回（深夜業に従事するものを含む）実施する。要検査や要受診の診断ある職員については、個別に書類を配布することで受診を促し、安全に就労できるようはたらき掛ける。
- II. 入所者様の健康診断を年1回実施する。嘱託医の指示のもと、診断結果から潜在性疾患の検索や異常の早期発見・早期治療を図り、ベッド稼働率の維持（目標値98%）を目指す。
- III. 働きやすい環境を目指し、年次有給などの未消化休暇日数を医務室内に掲示することで年次有給休暇や生活支援休暇の計画的な使用を促していく。

3. 感染予防

- I. インフルエンザについては近年国内で流行することが多く、持ち込みによる感染リスクが高い状態にある。そのため、家族様の協力を得て利用者様の予防接種を促し、また施設内感染リスクの軽減に向けて、タミフルなどの予防薬の使用が可能となるよう書類整備を計画的に実施していく。職員に対しても予防接種を実施し、また初期対応を迷わず実施できるよう委員会や朝礼を通して啓発していく。
- II. その他感染症に関しても新人研修や感染症委員会の活動を通して「一行為一手洗い」・嗽の徹底や必要防具類の着用を呼びかけ、施設内感染が最小限にとどまるよう適宜注意喚起、知識提供を行い、技術習得を図っていく。

令和２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（案）

今年度は、人材の定着・育成に力を入れ、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、前年度は食事の味の評価がよろしくない意見が多かったため向上を目指す。

I 人材の定着・育成

前年度は、厨房の職員の欠員の状態が現在も続いている。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、食事の味が落ちたとの意見から食事の味について問題であったが、逐一チェックをいれることで味の安定化に近づいたように思う。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 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。

令和 2 年度 デイサービスセンター サンライフ御立

事業計画書（案）

令和 2 年度のささゆり会経営スローガン「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を基に、職員一人ひとりがレベルアップを目指し質の高いサービスを提供できるようにしていく。また、職員が長く勤務できるよう職場環境を整え安定したサービスを提供できるよう取り組んでいく。

1. 利用者の確保

- I 営業活動が活発に行えていない現状にあるため本年度は積極的に営業活動を行っていく。営業活動の際に利用者様のデイサービスでの普段の様子がかがえるような配布物を持参し少しでもケアマネと話しやすい関係を築いていく。
- II 重度の利用者様も増える中で自宅での困っていることに対しても、デイサービスとできる限りのサービスを実施し安心して在宅生活を送れるよう支援していく。
- III 現在利用されている方にもアンケートや聞き取りを行い、利用者様の求める目玉となるサービスを見出し、満足いただけるサービスの提供に努めていく。

2. 職員のモチベーション向上

- I 前年度は常勤、非常勤とも有給休暇を問題なく取得できたため今年度も継続できるよう計画を立てていく。
- II 育児や介護により休暇が必要な職員が多いため事前に希望休暇などを伺いながら無理なく働いていける環境を整えていく。

3. 職員の教育について

- I 現在通所介護の法律や知識について理解できている常勤職員が少なく不在の場合は対応できないことが増えてきているため、勉強会などを実施し常勤職員の意識の改革、能力向上を図っていく。
- II 非常勤職員についても長く在籍している職員に頼ってしまう傾向がみられるため問題点などを把握し一人ひとりの能力向上に努める。

4. 職員の確保について

- I 現在入浴介助の職員が不足しており少ない人数での介助を行っている。また重度の利用者様も増えてきており負担は大きくなっている。継続的に求人を行い職員の確保に努めるとともに、職員の体調にも留意し無理なく働いていける環境を整えていく。

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	4,522	4,979	4,581	5,103	5,016	4,859	29,060
令和2年度収入計画	4,564	4,658	4,703	4,943	4,818	4,890	28,576
令和2年度支出計画	3,412	3,462	4,285	3,512	3,462	3,532	21,665
令和2年度収支計画	1,152	1,196	418	1,431	1,356	1,358	6,911

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	5,185	4,920	4,840	4,420	4,147	4,374	56,946
令和2年度収入計画	5,092	4,723	5,064	4,435	4,415	5,004	57,309
令和2年度支出計画	3,492	3,362	4,285	3,362	3,462	3,362	42,990
令和2年度収支計画	1,600	1,361	779	1,073	953	1,642	14,319

※令和2年2月、3月の収入実績は予想です。

令和2年度 ケアハウス サンライフ御立

事業計画書（案）

1. 事業計画策定

（1）「元気に老いるために何をすべきか」

誰もが平等に、毎年一つずつ歳を重ねていく。元気に老いるための、歳の重ね方を一年間の課題にしたい。

入居者の大半が、健康な状態と日常生活でサポートが必要な介護状態の中間に位置していると考えられる。

加齢とともに心身の活力（運動機能や認知機能等）が低下し、複数の慢性疾患の併存などの影響もあり、生活機能の障害、心身の脆弱性が認められる。

この1年、職員が介入・支援をどう進めていくのが良いかを考えていきたい。入居者と共に生活機能の維持向上を目指したい。

①入居者1人ひとりが、現在の身体状態を把握する。また、測定及びチェックを定期的の実施し変化を認識してもらう。

・健康チェック	現行、2回/月	実施	継続
・体力測定	現行、2回/年	実施	継続
・骨密度測定	2回/年	実施予定	新規
・フレイルチェック	2回/年	実施予定	新規
・口腔内チェック	2回/年	実施予定	新規
・健康診断	現行、1回/年	実施予定	新規

②予防の為の対策

- ・いきいき百歳体操及びラジオ体操 現行、月～金曜日（午前9:15～）
- ・学習療法 現行、1回/週
- ・各種教室の実施
現行、「フラワーアレンジメント教室」「手作り教室」
新規で「カラオケ教室」「運動教室」
- ・行事の実施
現行、「誕生会」「ふれあい喫茶」「外食・バスハイク」「買物の日」を継続実施したい

（2）収支目標

収入については、空室の期間を出来る限り短期間にして満室状態を維持する事が大切である。待機者の確保も継続的に行い、スムーズな入退去を心がけたい。

支出に関しては、経年劣化による補強や取り替えが予想される。（パソコン及び緊急時対応の設備等）

令和２年度収支計画

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	小計
令和元年度収入実績	3,140	2,792	2,926	9,247	2,951	9,310	30,366
令和２年度収入計画	3,151	2,873	3,076	9,081	3,086	9,152	30,419
令和２年度支出計画	4,764	3,494	3,494	4,334	3,494	3,494	23,074
令和２年度収支計画	-1,612	-621	-418	4,747	-408	5,658	7,345

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	3,191	3,043	3,300	8,807	3,207	2,967	54,881
令和２年度収入計画	3,152	2,981	3,244	9,412	3,257	3,003	55,468
令和２年度支出計画	4,764	3,494	4,054	3,494	3,494	3,494	45,868
令和２年度収支計画	-1,612	-513	-810	5,920	-237	-491	9,600

２．職員の健康増進

生活支援休暇及び年次有給休暇の取得については、勤務表作成前に希望休を募り業務に支障をきたさない様とする。

３．介護福祉士、介護支援専門員の資格取得

本年度、１名が介護福祉士資格取得を目指す。毎週土曜日の研修に参加できるように勤務表を作成する。

令和 2 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（案）

令和 2 年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って目玉事業をきっちりやり遂げる」をもとに職員間のチームワークをより強化し質の高いケアを提供していきたい。ユニット型施設のメリットを最大限に発揮できるように業務効率の向上をめざし「個別ケア」の充実を図る。今まで基本的な介護の質に重点をおいて取り組んできたが今年度は余暇活動や食事にも重点を置き施設の活性化に努める。

I. 科学的介護の実践について

7 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) 常食率の向上を引き続き目指す。昨年度 QC 活動の取り組みで K T バランスチャートを使用し「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・向上を目指した。QC 活動で取り組んだ内容を無駄にせず継続し取り組んでいく。前年度より進めている「やわ飯」も継続してより質の高い食事提供ができるように設備等を整えていく。
- (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. 看取り介護について

前年度は 5 名の看取り介護を行った。現在 9 名の看取り介護をおこなっている。看取り介護に対する知識を施設内研修で向上させていく。また医療的ケア（喀痰吸引等 2 号研修）も引き続き受講を進め、安楽に過ごせる環境の整備に努める。デスカンファレンスを開催し次に繋げる。

III. 職員の労働環境の整備

職員が誇りに思える、かかわる人たちに自慢できる職場となることが、職員のやりがいや成長につながり、人材確保、定着にもつながる。

- (1) 昨年度同様、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。又、有給休暇も適正に消化できるように配慮する。
- (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) 労災事故のゼロを目指す。大柄な入居者を安全に介助するのは当然であるが、介助する職員の負担軽減できるように介護機器に着目し導入を進めることに努め、適正な人員を確保する。
- (4) 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。

IV. 職員教育・組織体制作りについて

今年度は、支援が必要な人たちに対して、質の高いサービス提供ができる職員を育成する実技研修を法人で取り組みレベルアップも図り、安全で質の高いサービス提供に繋げたい。

- (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。
- (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取得対象者が2名いる為、学習の進捗状況を把握し勉強会に参加できる環境を整える。
- (3) 人員募集を随時行い優れた人材を確保できるように努める。
- (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。

V. 地域貢献について

- (1) 2か月に1回の運営推進会議を開催し施設の情報提供と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維持する。
- (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。

VI. 介護統計について

令和 2 年度介護状況目標

項目		令和 2 年 2 月末状況	令和 3 年 3 月末目標
日中オムツ使用率		1 名 (3%)	1 名 (3%)
入浴統計	特浴	4 名 (14%)	4 名 (14%)
	リフト付個浴	24 名 (83%)	28 名 (83%)
	個浴	1 名 (3%)	1 名 (3%)
食事形態	普通食	23 名 (79%)	21 名 (73%)
	刻み食	0 名	0 名
	極刻み食	5 名 (17%)	6 名 (20%)
	ミキサー食	1 名 (3%)	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 ※		5 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

平成 31 年度の稼働率が 99.2%であったため、令和 2 年度は平成 31 年度の収入を維持できるように努める。平成 31 年度は 10 月より特定職員処遇改善加算が算定できるようになった。令和 2 年度は 4 月から算定できるため 6 か月多く算定できる為、年間 290 万円増える見込みだが、管理栄養士の人員不足の為、平成 31 年度栄養マネジメントケア加算が令和 2 年 1 月より算定できなくなった為、収入増は 140 万円位になる。昨年は著しく劣化している部分の修繕と畳部屋をフローリングに工事を行ったが、本年も修繕費は多く掛かることが予想される。又、防犯強化の為、共用部にカメラ導入して行く予定である。収入は増える見込みであるが、職員の処遇改善に充当する為、収支差額は増えない為、無駄なコストは省けるように努めていきたい。

Ⅶ. 年間収入予想（平成 31 年度 2 月～3 月は予想）

（単位 千円）

●令和2年度収支計画

（単位：
千円）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	12,771	13,113	12,868	13,296	13,350	12,783	78,181
令和2年度収入計画	13,175	13,587	13,175	13,587	13,587	13,175	80,286
令和2年度支出計画	9,881	9,881	13,781	9,881	11,881	9,881	65,186
令和2年度収支計画	3,294	3,706	▲606	3,706	1,706	3,294	20,895

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	13,913	13,471	13,769	13,844	12,241	13,076	157,677
令和2年度収入計画	13,587	13,175	13,587	13,615	12,151	13,394	159,767
令和2年度支出計画	9,881	9,881	13,781	12,889	9,881	9,881	131,380
令和2年度収支計画	3,706	3,294	▲164	726	2,270	3,513	28,445

令和 2 年度 デイサービスサンライフ田寺

事業計画（案）

令和 2 年度のささゆり会経営スローガン「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」から、職員一人一人が意識の高い目標を持って仕事をしてフォローすることができるようにし、プライベートも充実していく。そして、外出、口腔ケア以外の新たなサービスの開拓を行っていく。

収支については、利用人数の確保と残業時間の減少、備品などの手入れをしっかりと行い、1200 万円以上の利益を目標とする。

ふれあいレストラン「レストランテヴォーノ田寺」では、運営をボランティア中心にできるようにしていく。

I. 利用者数の確保

アセスメントの内容をより具体的に記入し、利用者様の様子や状態変化が分かりやすいようにしていく。空き状況を常日頃から家族様、ケアマネージャーへ伝えていき利用回数を増やしていけるよう努めていく。平均利用者数が現在 26 名と低下しているため、在籍人数が少ない曜日には特別な企画を用意するなど、マンネリ化しないよう外出、口腔ケア以外に目玉となるサービスを創設し、デイサービスの魅力を向上させ、平均利用人数を 28 名まで上げていく。

II. 職員の休暇取得について

前年度は、年次有給休暇や支援休暇については常勤・非常勤共に問題なく取得できる環境であり、本年度も人員を維持していく。通常業務においても個人個人がしっかりと時間内に仕事を終了し、疲労感をためないようにしていく。また、感染症などの知識を身に着け、自身の体調管理と蔓延化を予防する。

III. サービスの向上に向けた職員の教育

職員の在籍が安定しており、利用者一人一人への介護の質は向上している。しかし、同じ環境でいるとため口が増えたり、利用者様に対して馴れ馴れしく接してしまう事で、井の中の蛙になってしまうため、外部の研修や他事業所からのヘルプなどは積極的に行っていき、知識を身に着けてもらえるようにする。また、前年度には労働災害が 1 件あり油断したことが原因であると考えられたため注意していく。

IV. 収支について

収入としては、口腔機能向上加算を算定する利用者様の数を前年度の 45% から 70% まで増やしていく。また絆を深め、事業所を変えられることのないようにしていきたい。支出としては、車や室内の備品などの修繕費が大きくなっていくと予想している。前年度は看護師の採用で紹介料が 50 万円必要となったため、紹介料は支払わずに求人広告のみで採用できるようにしていきたい。

V. 加算の算定について

直接提供する介護福祉士有資格者の職員の割合が前年度平均 50%以上を満たしており、サービス提供体制強化加算Ⅰ（イ）を算定できる。しかし、総合事業の事業所評価加算の算定が不可となった。

VI. ふれあいレストラン「レストランテヴォーノ田寺」

地域の各家庭に周知することができており、勉強する環境や親同士で情報交換ができるなどから利用する子ども（家族）の人数は増加している。しかし、高校生や一般ボランティアはなかなか集まらず、一般ボランティアが集まるようなチラシ作りを検討していく必要がある。

●令和2年度収支計画

（単位：千円）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	5,702	5,569	5,894	5,848	5,802	6,014	34,829
令和2年度収入計画	5,789	5,592	5,888	5,861	5,839	5,937	34,906
令和2年度支出計画	4,954	4,905	5,482	4,632	4,354	5,064	29,391
令和2年度収支計画	835	687	406	1,229	1,485	873	5,515

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	5,840	6,014	6,319	5,648	5,400	5,850	69,900
令和2年度収入計画	6,038	5,970	6,392	5,889	5,541	6,335	71,071
令和2年度支出計画	4,411	4,611	6,113	4,768	4,516	4,852	58,662
令和2年度収支計画	1,627	1,359	279	1,121	1,025	1,483	12,409

※令和2年2月、3月の収入実績は予想です。

●令和2年度収支計画

（単位：円）

レストランテヴォーノ田寺

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収支実績		-8,000	-12,290	-12,190	-11,590	-11,290	-55,360
令和2年度収入計画	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	10,800
令和2年度支出計画	18,390	10,390	10,390	10,390	18,390	10,390	78,340
令和2年度収支計画	-16,590	-8,590	-8,590	-8,590	-16,590	-8,590	-67,540

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	-16,390	-9,114	-77,000	-10,497	-11,097		-179,458
令和2年度収入計画	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800	21,600
令和2年度支出計画	10,390	10,390	86,200	10,390	10,390	10,390	216,490
令和2年度収支計画	-8,590	-8,590	-84,400	-8,590	-8,590	-8,590	-194,890

※令和2年2月、3月の収入実績は予想です。

令和2年度 ヘルパーステーションサンライフ御立

事業計画書（案）

「住み慣れた我が家で出来る限り生活したい」との利用者様のご希望に最大限寄り添い、依頼してよかったと必ず思ってもらえる事業所を目指し、全員が責任ある行動をとる。そして、職員・登録ヘルパーが働きやすいと思える職場環境作りを継続し、業務とプライベート双方にて充実させ、今年度目標である「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を念頭に、より一層事業所全体の介護力向上に努めて行きたい。

1. 人材育成・介護力向上に向けて

- ・引き続き、全体での内部研修（全体研修・個人研修）は継続して行う。

個人の実技能力及び利用者様の変化にいち早く気づく事の出来る「観察力」「聴く力」を習得し、コミュニケーション能力の向上に努める。

今一度、初心に戻り、訪問介護はチームワークである事を徹底する。

ヘルパー同士、お互い信頼関係を築き、足りない所を補い合える関係性の構築。一人ひとりがヘルパーステーションの看板を背負い、サービスさせて頂いている事に、絶対的な責任とプロ意識を持つ事の周知。その為にも、利用者毎のヘルパー会議を定期的に行い、担当者が集まり不安や悩みを共有出来る場を設ける。そうした事で、利用者様としっかりと向き合える体制及び態勢を確保したい。

初回の職員との同行訪問は勿論、職員の利用者様宅へ伺う機会を増やし、援助内容・到達、把握レベルの確認・利用者様からの声を聞き取り、今後のサービスに繋がられる様な課題をしっかりと提供し、達成感が得られる様、一緒に解決に向けて取り組む。

- ・急な訪問時に慌てない為にも、誰が見ても理解できる様式にて、利用者毎にサービス内容をマニュアル化する。長期利用の方に関しても、定期的に見直し作業をする事で、円滑な訪問を可能とするよう努める。

2. 収入確保への取り組み

- ・今年度は、チームワークの良さとアットホームな雰囲気が伝わるパンフレットの作成を行う。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、営業及び信頼関係の構築に努める。

毎月発行のヘルパーステーション通信では、引き続き研修の実施状況・新規訪問可能時間等、お伝えし、内部発信も怠らない。

・今以上の収入及び利用者増を実現するには、登録ヘルパーの確保及び常勤職員・サービス提供責任者の採用も視野に入れ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

まず、積極的に取得できる雰囲気・環境作りを継続した上で、

「ヘルパーは忙しくてなかなか休みづらい」という概念を捨て、「申し訳ない」と思わなくても良い、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・何より自身の健康増進の為に、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更なる環境作りに努める。

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。

- ・半期ごとに3日ずつ、必ず休暇を取る。
- ・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。

●令和2年度収支計画

(単位：千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	3,488	3,415	3,350	3,444	3,574	3,510	20,781
令和2年度収入計画	3,525	3,625	3,625	3,675	3,725	3,825	22,000
令和2年度支出計画	2,300	2,700	3,700	2,400	2,500	2,400	16,000
令和2年度収支計画	1,225	925	△75	1,275	1,225	1,425	6,000

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	4,050	4,033	3,890	3,737	3,525	3,525	43,541
令和2年度収入計画	4,025	4,025	3,925	3,825	3,625	3,675	45,100
令和2年度支出計画	2,500	2,500	4,000	2,400	2,500	2,600	32,500
令和2年度収支計画	1,525	1,525	△75	1,425	1,125	1,075	12,600

令和 2 年度 サンライフ御立居宅介護支援事業所

事業計画書（案）

年間目標

利用者様・職員相互の幸せを求めて、対人援助職として、知識を深め、わかりやすく説明する。加えて、自分の価値観を理解し利用者様に不利益が生じないよう支援することを目指す。

収入については、ケアマネの 4 人体制については変わらないものの、常勤 2 名非常勤 2 名から、常勤 3 名非常勤 1 名になったことで、担当件数はやや増えるものの支出も増えるため、増加は難しい。

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。

1. 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努める。

2. サービスの質の向上

居宅介護支援事業所の管理者における主任介護支援専門員の要件は延長となったが、サービスの質の向上のため、要件をみたした職員から順次主任ケアマネジャーを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。

3. 有給休暇の取得について

年次有給休暇の 5 日取得に加えて休みがとりやすい環境を整えることで、リフレッシュできる機会をもつ。きちんと取得するため定期的に声掛けを行う。

4. 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。

5. 介護予防支援

令和１年度は、地域包括支援センターからの依頼が増えた。今後も要支援の担当依頼が増えると予想される。事業所内の状況を考え担当することで、要介護者の新規依頼にも繋げたい。令和２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。

6. 年間収支の予測

① 総収入予想

●令和2年度収支比較予想

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	1,541	1,581	1,584	1,595	1,582	1,597	9,480
令和2年度収入予想	1,530	1,530	1,530	1,550	1,550	1,600	9,290
令和2年度支出予想	1,350	1,350	2,550	1,350	1,350	1,350	9,300
令和2年度収支差額予想	180	180	-1,020	200	200	250	-10

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	1,610	1,504	1,561	1,523	(1,520)	(1,520)	18,718
令和2年度収入予想	1,600	1,550	1,570	1,570	1,570	1,570	18,720
令和2年度支出予想	1,350	1,350	2,600	1,350	1,350	1,350	18,650
令和2年度収支差額予想	250	200	-1,030	220	220	220	70

令和２年度２月３月は予想

令和2年度 デイサービスサンライフ安室

事業計画書（案）

利用者様に喜んで頂けるサービスを継続し、見直しが必要なものについては見直し、利用者様に選ばれ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、介護技術の向上、業務の簡素化を図っていく。

また、営業活動による利用者様の確保や、新規利用者様の対応を丁寧に行い、利用登録者数の増加を目指し、収入の増加を図っていききたい。

1. サービス内容の向上

利用者様の満足度を高める為に、外出を毎月2週は必ず実施し、買物外出と季節の花を見る外出というように、趣向の違うものを組み合わせることで、飽きない工夫を今後も行っていく。

また、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継続して行い、手芸や習字、水彩画などを行ってきたが、違う趣味活動も検討していききたい。

そして、職員との会話を楽しみに来られている利用者様が多いことから、業務の見直しを行い、利用者様と関わる時間を確保できるようにして、個々の職員と利用者様の距離が近く、何でも話して頂ける関係作りを目指す。

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こと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し、職員の日々の悩みを少しでも改善できるよう取り組んでいきたい。

また、全職員が有給休暇を最低5日以上取得できるよう、なるべく年度前半に職員へ有給休暇を取得するよう呼びかけ、業務にも支障が出ないようにし、職員が安心して休める環境を整えていきたい。

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。

4. 介護報酬について

前年度の上半期は、入院等で利用中止になる利用者様が多かったことに加え、新規利用者が少なかった為収入は減少していた。下半期は、見学やケアマネジャーからの紹介が増えたことで収入増に繋がっており、このペースが今年度も続くように、見学や問い合わせに対して丁寧に対応し、新規利用者様を逃さないよう気を引き締めて業務にあたり収入増を目指す。

支出については、デイサービスが開設してから7年が経過し、施設内で修理が必要な機器や買い替えが必要な物が多くなってきており、支出が前年よりも増えることが予想される。なるべく時期が重ならないようにすることと、できるだけ修理することで長く使い、支出を抑えていきたい。

令和2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
令和1年度実績	26.9	28.3	27.2	27.0	27.5	28.7	27.6／平均
月合計	699	764	679	730	716	718	717.7
令和2年度予想	29	28.5	28	28.5	28.2	28.5	28.4／平均
月合計	754	741	728	769.5	733.2	741	744.4

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和1年度実績	28.5	29.4	28.4	28.7	29.0	29.0	28.2／平均
月合計	770	765	738	718	725	754	731.3
令和2年度予想	28	28.5	28.7	28.5	28.5	28.5	28.4／平均
月合計	756	712.5	774.9	684	684	769.5	737.3

令和1年度2・3月は予想です。

令和2年度収支計画

(単位：千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	5,854	6,069	5,927	6,271	5,876	5,829	35,826
令和2年度収入計画	6,373	6,251	6,131	6,513	6,179	6,251	37,698
令和2年度支出計画	4,967	4,967	6,417	4,967	4,967	4,967	31,252
令和2年度収支計画	1,406	1,284	▲286	1,546	1,212	1,284	6,446

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	6,636	6,409	6,262	6,030	6,048	6,311	73,522
令和2年度収入計画	6,389	5,989	6,563	5,727	5,727	6,513	74,606
令和2年度支出計画	5,127	4,967	6,257	5,127	4,967	4,967	62,664
令和2年度収支計画	1,262	1,022	306	600	760	1,546	11,942

令和1年度2・3月は予想です。

令和 2 年度姫路市安室地域包括支援センター

事業計画書（案）

令和 2 年度は、介護保険 7 期の最終年度となっている。団塊の世代が 75 歳に達する 2025 年も間もなくやってくる現状において、地域包括ケアシステム構築は急ピッチですすめなければならない。

平成 31 年度は毎月の相談件数も多く、また、問題も多様化しており、地域包括支援課や保健所と協働したり関係機関につないだりするケースも増えてきている。

昨年度の事業計画にもあげていたが、高齢者世帯への啓発や働き掛けは今年度も行っていきたい。日頃から地域の状況にアンテナをたて、国が目標とする「我が事・丸ごと地域共生社会」の実現と地域包括ケアシステム構築に向けて、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。昨年度再開した地域回りは、チラシがなくなっているとの連絡がはいるほど地域の方々が興味をもってチラシを取ってくれていると思われるので、引き続き、地域との連携強化に努めていく。

姫路市で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 31 年度においては、安室校区で第 1 回目を開催し、既存の住民講座（公民館の保健室）に参加されている方々から地域の声を聴く事ができた。安室東地区は連合自治会長への説明から進んでいない。引き続き、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、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きたい。

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、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。

研修については、研修案内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、担当校区では 1 ヲ所のみでの開催となっているが、大池台がカフェから始め、認知症カフェへの移行を検討しているので、後方支援を継続していく。

認知症サポーター養成講座については、認知症の方々が地域でも増えてきている現状があるため、小学校や中学校への啓発も引き続き行うとともに、いきいき百歳体操などのグループを通して地域住民への受講を促していきたい。

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、全 16 グループが楽しく運動や交流に取り組んでおられる。人数の増減はあるが全グループが継続できており、今後も後方支援をしっかりと行っていく。

介護予防については、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。また、昨年度、安室東公民館で開催した城乾・東光圏域での姫路市地域包括支援センターふれあい祭りがとても好評で、公民館の方からいきいき教室（講座）の依頼をいただき、地域住民がたくさん参加できるような講座を検討している。

昨年、安室校区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、後半は相談や質問を受けるなど、顔の見える関係づくりにもなったので、このような研修へは積極的に参加していきたい。

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）

●令和2年度収支計画

（単位：千円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	2,697	2,719	2,773	2,729	2,718	2,733	16,369
令和2年度収入計画	2,706	2,724	2,756	2,728	2,726	2,746	16,386
令和2年度支出計画	2,300	3,100	4,500	2,250	2,250	2,100	16,500
令和2年度収支計画	406	-346	-1,744	478	476	646	-114

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	2,716	2,730	2,695	2,727	2,726	2,726	32,689
令和2年度収入計画	2,716	2,728	2,706	2,726	2,724	2,736	32,722
令和2年度支出計画	2,300	2,200	4,500	2,250	2,200	2,300	32,250
令和2年度収支計画	416	528	-1,794	476	524	436	472

・プラン作成件数は、引き続き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変わりはなく、プランナーの増員も検討していかなければならない。担当圏域の高齢者数が6000人を超えており、早急に基本職員の増員が必要だが、求人をかけても応募がない状態が続いており、今年度も引き続き求人を継続していく。

・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

令和2年度 特別養護老人ホームサンライフ土山

事業計画書（案）

サンライフ土山では、EPA職員の割合が増えてきており、職場内の意識の統一や介護理念の周知が必要となっている。コミュニケーションや連携を強める為の工夫をおこない、学習の機会を増やすことで、職員が一丸となって同じ価値観を共有してケアの統一を図りたい。各ユニットそれぞれで人材育成がおこなえる環境作りをおこない、EPA職員も仕事の幅を広げ、チームの一員として責任を持って業務に取り組むよう意識の向上をすすめる。

昨年度は体調不良による入院者が増加し、空床が大幅に増えた。利用者様の体調管理をしっかりとおこない、早期発見・対応できるよう職員の気付きを養っていく。やむを得ず発生してしまった空床についても、ショートステイとの連携により資源の有効活用として利用を積極的におこなっていききたい。

1. 職員個々の接遇・介護技術の向上

職員の言葉遣いを家族様から指摘されることがあり、その言葉をEPA候補生が真似ている状況がある。リーダー等の上の立場の職員の言葉遣いや態度から接遇を見直していく。接遇委員会でも現状把握と周知の方法を検討し、必要な職員には施設長や相談員等からの指導を繰り返しおこなっていく。

介護技術については、利用者様の身体状況にあった介助方法やボディメカニクスを応用した介助方法を3月から毎週金曜日に実施予定の介護技術講習にて習得を図る。口腔ケア技術を上げることによって肺炎の発生を防止し、介護技術を向上することによって、骨折等の介護事故をなくしていきたい。

2. レクリエーションの充実

利用者様及び家族様にとって満足頂けるような支援を考えていく上で、生活における楽しみは重要である。今までユニットによって実施状況に差があった手作りおやつを各フロアで企画を挙げ、取り組んでいく。また、誕生日に合わせて、ケーキの提供ができるよう厨房との連携を図っていく。できるだけ家族様にも参加してもらえよう担当職員から事前にハガキを送るなどで連絡を取り、当日来ていただけるよう働きかけをおこなう。そして、季節の行事などの実施や家族様とともに外食をすすめることも検討していく。

3. 部署間での連携強化及び各ユニット目標の実施

施設長・相談員・医務・厨房・介護、各部署が個々で検討することが多かった困難ケースや事故の対応等を、部署が集まる申し送りの後に検討する機会を作りたい。毎朝、事務所も含めた申し送りについても、連携がスムーズにおこなえるよう情報を共有する場として、徹底し

て開催していく。

I.来年度の各ユニット目標として、2階西「職員同士協力して業務・記録を行い、利用者様が安心して生活できる。」2階東「報告・連絡・相談をしっかりとる。」3階西「事故件数を減少させ、ヒヤリハットの提出件数を上昇させる。」4階西「家族様との交流を密に図る。」4階東「家族様と職員の関係性を密にしていき、家族様との良好な関係をつくり、職員のスキルアップを図る。」5階西「レクリエーションの充実。」5階東「職員一人一人のスキルアップ。」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. 教育体制の見直し

EPA 職員や人事異動で変わってくる職員も多いため、基本的な外線通話の使い方や AED の設置場所の確認、福祉用具の使用の仕方などをミニ研修として実施する。研修内容は委員会活動とリンクし、委員会所属の職員が実施していくようすすめる。各委員会においても出席率にバラつきがある。委員会やQC活動、HCCなどの業務以外の活動の参加率なども職員の評価に含めていき、職員のモチベーションを高めていきたい。

また、多くの EPA 職員が在籍している中で、遅出や夜勤の時間帯に彼らが配置されることが増えている。オンコール対応等わかりやすく、スムーズに連携できる仕組みをつくっていき、基本的な事がおこなえているかのチェック体制も構築していく。

5. 収支について

前年度は、入院による空床が多く発生し、目標の 98%の稼働率を大きく割ってしまった。ショートステイ部署と朝礼の場を利用して連携し、空床ベッドを有効活用していく。入所待機者の確保も大きな課題であったため、毎月申し込み者の中から面接し、ロングショートに繋げていく。

令和２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	防災について
担当者	事務所	デイ	医務	厚生 PT	長井	防災委員会
介護講習	記録について	肺炎予防	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	防災食について
担当者	中野	世良	毛利	医務	山岡 世良	毛利
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
介護・医療研修	AED、心肺蘇生	認知症について	腰痛予防について	看取りについて	事故について	接遇について
担当者	医務(特養)	認知症委員会	衛生管理委員会	看取り委員会	リスク委員会	接遇委員会
介護講習	更衣介助	排泄介助	マスク・手袋の脱着・手洗いについて	口腔ケア・整容	・寝返り(姿勢の変わる)・起き上がり	入浴介助・清拭
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	機能訓練	認定調査	QC 活動	見学対応	接遇	栄養
担当者	長井	世良	有本	山岡	政次	毛利

令和 2 年度介護状況目標

項目		令和元年度 2 月末状況 (入所者 70 名) 要介護度 4.14	令和 2 年度 3 月末目標 (入所者 70 名)
日中オムツ使用率		12 名 18%	9 名 13%
入浴統計	特浴	18 名 26%	13 名 19%
	リフト浴	50 名 74%	47 名 67%
	個浴	0 名 0%	1 名 1%
食事形態	普通食	22 名 32%	25 名 36%
	刻み食	15 名 22%	13 名 19%
	極刻み食	14 名 21%	17 名 24%
	ミキサー食	17 名 25%	15 名 7%
	経管栄養	0 名 0%	0 名 0%
褥瘡者		2 名	0 名
身体拘束		0 名	0 名
看取り介護実施※		10 名 91%	12 名 92%

※看取り介護実施率＝看取り介護実施者/全退所
(急死除く)

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	29,276	29,919	29,763	29,945	29,713	27,992	176,608
令和2年度収入計画	30,002	30,645	30,076	30,901	30,483	30,252	182,359
令和2年度支出計画	21,115	22,150	30,148	22,182	21,165	22,102	138,862
令和2年度収支計画	8,887	8,495	-72	8,719	9,318	8,150	43,497

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	29,663	29,749	29,089	28,871	28,477	30,425	352,882
令和2年度収入計画	30,901	30,252	30,483	30,389	28,693	30,625	363,702
令和2年度支出計画	21,650	20,650	31,850	20,995	21,288	20,005	275,300
令和2年度収支計画	9,251	9,602	-1,367	9,394	7,405	10,620	88,402

*令和 2 年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

令和2年度 サンライフ土山ショートステイ

事業計画書（案）

本年度は岡田の小規模多機能がオープンすることにより職員の入替わりが多く、現場の業務における混乱が予想される。職員一人ひとりが自分の行うべき業務をしっかりと遂行し、報告・連絡・相談を、声を掛け合っていくことで、漏れ・忘れ物・事故などなく利用者様には安心して過ごして頂けるよう提供していく。

ショートステイとして、前年度は入院に関する事故報告が増え、都度対策案をユニット間で話し合いし、実施していったが、改善に至らなかったケースがあった。今後は、同じような事例が生じた時は、特養相談員や他のユニット職員からの助言を頂きつつ事故件数が減らせるよう努めていく。

また、介護経験が浅い職員への技術不足がみられるので中堅職員が業務の中で困っていることなどを聞く習慣をつくり、問題を一緒に考え解決することステップアップに繋げていく。

ショートステイの取り組みとして業務の中で現場の職員が送迎を行っているのではなかなかおやつレクなど行事が行えていない状況の為、1か月に1度は送迎がない日におやつレクを実施し、利用者様に楽しみをもった生活が送れるように顧客満足度向上を図っていききたい。

1. 人材育成

- I. 技術・技術不足の職員に対し、日頃からコミュニケーションを図ることで苦手分野を把握し業務の中で指導し解決していく。また、指導する者も伝えていくことで自身を見つめ直し、技術向上を目指す。
- 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。特に引継ぎノートなど印鑑欄があるのにも関わらず押されていないこともある為、個々が意識し指導するよう声をかけあうとともに、よく抜けている職員には根気よく指導し改善を図る。
- IV. 運転業務に自信がなかったり、不安に思う声が上がってきている為、相談員の協力も得ながら定期的に利用される方から付き添い、立地状況や周辺症状の説明を行い、本人の自信に繋げていく。また、お客様を運転している為、精神的ストレスが重なってくるので日頃からコミュニケーションを図り、軽減に努める。
- 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. レクリエーションの充実

I. 月に一度入退所の送迎がない日におやつなどのレクリエーションを実施しお客様に楽しみをもった生活が送れるよう支援することで満足度の向上を図る。

II. 職員自身も取り組むことで介護の楽しさを伝え、実施することでチームワークの結束・幅広い柔軟な発想力へとつなげ働きかけていく。

III. 四季に応じて、実施前に管理栄養士と連携して食物の検討を行い誤嚥など注意し、対策を行い実施する。

3. 忘れ物について

昨年度からアプリの荷物チェックを導入したことで退所時におけるチェックが写真で収めることで効率よくできた。しかし、小さい物<目薬など>の忘れ物もあった為、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、減少を目指していく。塗り薬など確認しやすいよう整理整頓を行いチェックに携わる時間の軽減に努める。

4. 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いることが多い。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、また、事故が起きた際、その後しっかりと部署内で話し合い、必要に応じて他部署からの助言を頂き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。

5. 感染症予防

昨年度はショートステイでインフルエンザやノロウイルスなどによる職員・利用者様が出なかったものの体調不良や発熱により欠勤になったケースがあった。普段と違い体調みられたら受診を勧め休養して頂く。その際、受診後は施設に報告を行い迅速に対応できるように対処する。昨年度は、新型コロナウイルスが、中国と日本列島を震わせた為、日頃から感染症を出さないために、感染症マニュアルの再確認と、周知徹底を行っていく。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

今年度も月平均稼働率98.5%を目標とし、利用者様の獲得に努めていく。営業時に御立・土山ショートステイのホームページを宣伝し、ネット上で空室や入所基準、利用料金が確認できることを伝えていく。入院部屋やキャンセルの部屋が出れば都度情報を更新し、部屋に空きが出ないようにする。

短期間利用の方の予約はほぼ埋まっている状態にある為、その状態を維持していくとともに、

部屋が満室の際は、御立ショートを紹介するなどし、連携をとっていく。

ロング利用者に関しては、昨年度は特養の退去者が多く、利用者様の確保が追い付かないことが何度かあり空床期間を多く出してしまった。ロングから特養にスムーズに移行させるためにも新規入居希望者の事前面談など、特養相談員や看護師と協力し、ベッドに空きが出ないよう協力を行なっていく。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・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な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。

令和２年度収支計画

(単位：千円)

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	小計
令和元年度収入実績	4,314	4,166	3,904	3,864	4,083	3,906	24,237
令和２年度収入計画	3,918	4,059	3,918	4,059	4,059	3,918	23,931
令和２年度支出計画	2,600	2,700	4,300	2,600	2,600	2,600	17,400
令和２年度収支計画	1,318	1,359	-382	1,459	1,459	1,318	6,531

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	3,672	3,705	3,500	4,862	3,681	4,049	47,706
令和２年度収入計画	4,059	3,918	4,059	4,059	3,772	4,059	47,857
令和２年度支出計画	2,600	2,600	4,300	2,600	2,600	2,600	34,700
令和２年度収支計画	1,459	1,318	-241	1,459	1,172	1,459	13,157

※令和１年度実績の２月・３月分は目標の数値です。

令和２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
令和１年度実績	298	313	297	289	311	295	1,803
令和２年度目標	296	305	296	305	305	296	1,803

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和１年度実績	268	272	306	308	275	305	3,537
令和２年度目標	305	296	305	305	286	305	3,605

※令和１年度実績の２月・３月分は予想の数値です。

令和 2 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（案）

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る。その為、本年度も、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 昨年度の入院延日 991 日にのぼり、稼働率 95.3%であった。稼働率 98%の目標に達していない。昨年度は、嘱託医が代わり、嘱託医との連携が上手く図れず、入居者の早期治療に繋がられなかった事もあった。嘱託医と密にコミュニケーションをとっていき、今年度も重度化する入居者と家族様とともに、入院回避にむけて取り組んでいきたい。

II 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、病気が悪化しないよう努める。また、生活機能が維持出来るよう支援していく。

III 昨年度のターミナルでの看取りは 10 名あった。本年度も、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。嘱託医には、看取りの時期がきたら、家族様の思いがぶれないように、十分に説明してもらう。また、看取り同意書が長期になっている入居者に対し、ご本人、家族様に、嘱託医より意向の再確認してもらう。

2.安全管理

I 事故、ヒアリハットの軽減に努める。誤服薬、転落・転倒・外傷予防、褥瘡廃止ケア、リスクマネジメント等 事故報告書を各フロアに綴じて、全職員が事故の軽減や事故後の対応が、周知できるようにしているが、定着していない。転倒、褥瘡リスクの高い入居者を把握し、危機意識を持つことができるように指導し、予防に努める。外傷予防のために介護技術の向上に努める。

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、インフルエンザの発症はなかった。

III 職員の健康保持増進に配慮する。

4.業務の簡素化・効率化を図る

I 定期的な受診の送迎を、介護職員にも依頼する。

II R.2 年 3 月から薬局変わり、業務の効率化を図る。

5.人材育成・看護体制の確保

外部研修に参加、施設内研修を行い知識やスキルの向上を図っていく。

ユニット毎に担当看護師等を決め、責任をもっともって入居者の異常の早期発見やケアプランの担当者会議に担当看護師も参加したりし、日々の細やかなケアに繋げるようにする。

令和2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(案)

今年度は、昨年からの継続である異物混入をなくすことと、根菜類を歯茎で崩せる軟らかさで提供すること、賞味期限が近い非常食を計画的に使用することを目標とし、厨房運営に努める。

1. 異物混入防止・厨房の清潔について

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1件発生してしまった。ヘアキャップの着用方法を徹底し毛髪の混入を防ぎたい。

- ・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。

以上2点も継続して行う。

また、現在定期的な清掃が行えておらず、空いた時間に掃除をするという状態になっている。今後は業務終了前の10分を掃除に当てられるよう業務調整を行う。

2. 根菜類をやわらかく処理して提供する

れんこんやごぼう等の根菜類やたけのこは硬く食べづらい。それを酵素の力を利用し、軟らかく食べやすい状態で提供できるよう、昨年末から調理を工夫している。具体的には酵素を入れて下茹でするだけだが、冷凍と水煮、厚み等々で差があり、満足な結果は得られていない。安定して満足できる状態で提供できるよう努める。

3. 非常食を計画的に消費する

オープンから5年が経ち多くの非常食の賞味期限が近付いている。スムーズな入れ替えと計画的な消費により無駄にしないよう努める。また、使用時(入れ替え時)は忘れず各ユニットに置いてあるマニュアルも更新し、在庫とマニュアルの内容に違いがないようにする。

4. おいしい食事の提供

計量調理を行っているが、味にバラつきがでている。加熱時間や火力の強さ水の絞り加減でバラつきがでていると考えられる。ベテランにアドバイスをもらいながら、バラつきが小さくなるよう努める。また、嗜好調査を行い味の好・不評だけでなく献立や量もアンケート結果をもとに利用者様の意見を反映していく。

その他、麺類やお味噌汁をもっと温かい状態で出してほしいとの声があったため、鍋で提供していた麺のスープやみそ汁、カレーはスープジャーで提供していく。

5. 配膳ミスをなくす

昨年配膳ミスをなくすため、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）を声に出して確認、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ことでミスを減らすことができた。今年度も継続し、また、刻み食や代替品を置くトレーの色を変更することで、最後の確認を行いやすくするだけでなく、配膳するデイサービスの職員にも刻み食や代替品であることを認識してもらいやすくし、ミス0を目指す。

令和2年度 デイサービスサンライフ土山

事業計画書（案）

今年度は職員一人一人が責任を持って対応するを目標に実施していきたい。デイサービスの利用登録者が90名以上と多く、一人一人の対応や介護技術にバラつきがあり苦慮していることがある。再度、利用者様一人一人の介助時の注意事項等について、情報共有し、送迎表や排泄表に記載し、小さなミスが出ないようにしていく。職員によっては自己判断してしまうこともある為、必ず報告・連絡・相談を徹底し、業務にあたるようにしていきたい。また、昨年度「ワクワク系」を使った活動を定期的に行うことにより、利用者様だけでなく、家族様やケアマネージャーにも興味を持っていただくことが出来た。今年度は、マンネリ化することのないよう新しい活動を取り入れていきたい。それにより、デイサービスに通う意欲や楽しみが持てるよう支援し、デイ新聞等のツールを営業にも活かしていきたい。職員の資質向上では、特養と同様に内部研修や介護技術の講習会に参加していく。リフレッシュ休暇等は、事前に職員一人一人に聞き、計画的に使用出来るよう努めていきたい。収入面では、大幅に利用率が低下してしまい、目標を達成することができなかった為、営業活動に力を入れ、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

デイサービスに来られている利用者様の多くが、食事を楽しみにされているが、アンケートの中には、味のばらつきがあったり、提供時に冷めている等の回答があった。食事提供時は注意を払い、汁物・ご飯は温かいものを提供するように努め、おいしく召し上がっていただけるよう改善していく。また、利用者様の意思を尊重し、自身で選んでいる現状の選択レクリエーション（脳トレ・体操レク・音楽レク・工作レク・ゲーム等）や週替わりのレクリエーションに工夫を持たせるとともに、施設外のレクリエーション（外出レク）も活発に行う。今年度も「ワクワク系実践講座」で学んだことを継続し、利用者参加型のイベントを数多く開催する。また、ケーキやたこ焼き作り等、おやつレクリエーションの企画回数を増やし、季節・行事にあったおやつを提供する等、「今日も楽しかった。来てよかった。」と思っていただけるようなサービスを企画し、様々な場面で利用者様が意欲的・自主的に行動が出来るよう環境を整え、自立支援に繋げる。

2. リハビリの強化

常に在宅支援の視点で援助していく。利用者様一人一人の心身状態及び生活環境に即した日常生活の介助及び自立支援の為のリハビリを積極的に行う。看護師による機械を使ってのリハビリだけでなく、介護職員によるセラバンド体操やノルディックウォーキング、毎日実施している体操レクリエーションを継続していき、現在出来ている機能の維持・向上を図り、在宅で豊かな生活が送れるよう支援する。

3. 人材の育成・介護技術の向上

特養と同様に研修会・勉強会を実施し、接遇及び職員の資質向上に努め、サービスの充実を図る。介護技術研修会・勉強会に参加していき、介護技術の習得・向上を目指し、ケアの統一を図る。職員一人一人が責任を持って対応出来るよう情報共有を行い、他職種との連携とチームワークの強化を図り、事故防止に努め、安全で快適なサービスを提供していききたい。

4. 職員の募集

デイサービスの職員の年齢層が高くなってきており、職員によっては送迎や移乗・移動介助の際に負担が見られている。職員の負担軽減及び今後のサービスのことを考えると、職員の採用を行う必要がある。今年度も引き続き職員の募集を行い、採用できるようにしていきたい。

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、既存の利用者様・家族様からの相談への丁寧かつ迅速な対応を心掛け、信頼関係を構築し、利用日数増に繋げていきたい。また、利用キャンセルの減少の工夫や見学時の体験利用等による新規利用者開拓にも力を入れていきたい。土山デイから、特養・ショートステイの利用へと繋がるよう、居宅を踏まえた連携の強化に努めていく。

令和2年度目標利用人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度実績	32.6	31.0	30.7	30.6	28.7	29.4	30.5/月平均
月合計(人)	847	838	768	825	745	734	4,757
令和2年度目標	31.7	31.5	31.4	31.1	30.5	30.8	31.2/月平均
月合計(人)	824	819	816	840	793	801	4,893

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合 計
令和元年度実績	30.9	30.7	29.8	27.9	30.4	31.5	30.2/月平均
月合計(人)	834	798	775	697	760	819	9,440
令和2年度目標	31.4	31.2	30.9	30.0	31.5	32.0	31.2/月平均
月合計(人)	848	780	834	720	756	864	9,695

＊令和元年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

令和 2 年度収支計画

(単位：千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小 計
令和元年度収入実績	6,495	6,298	5,796	6,202	5,596	5,615	36,002
令和2年度収入計画	6,248	6,205	6,206	6,378	6,030	6,079	37,146
令和2年度支出計画	4,360	4,422	4,921	4,203	4,479	4,311	26,696
令和2年度収支計画	1,888	1,783	1,285	2,175	1,551	1,768	10,450

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合 計
令和元年度収入実績	6,403	6,121	6,062	5,352	5,748	6,166	71,854
令和2年度収入計画	6,445	5,933	6,365	5,482	5,768	6,577	73,716
令和2年度支出計画	4,185	4,200	4,964	4,603	5,028	4,479	54,155
令和2年度収支計画	2,260	1,733	1,401	879	740	2,098	19,561

＊令和元年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

令和2年度 サンライフ土山居宅介護支援事業所

事業計画書（案）

年間目標

2019年8月より、職員が4名体制になり営業活動に力を入れてきたが、要介護者の新規獲得件数に比べ、予防委託件数の方が大幅に増える結果になった。予防委託のプラン件数が増えた事で、今まで以上にインフォーマルサービスの知識を必要とする場面が増えている。今年度は、介護度に関係なく、それぞれの心身状態や生活環境に応じて、利用者やその家族が満足できるサービスの提案が行えるよう、職員全員が介護支援の専門職として、介護保険サービスのみでは無く、社会資源を最大限活用できるよう知識向上を目指し地域の方から選ばれる事業所になるよう運営を行ない、増収に繋げていく。居宅介護支援事業所・管理者を主任ケアマネに限定する要件については2021年度3月末で経過措置が終了予定であったが、過措置期間が6年間延長となった。一部条件付きの期間延長の為、主任ケアマネ研修の受講要件を満たした職員は順次研修を受け、困難事例、他あらゆるケースにも対応できる協力体制の居宅事務所を構築させ、包括と根強い関係性を築き、更なる新規案件に繋げる。

1. 安定した利用者獲得と収入の確保

- ・予防委託件数を含め毎月のプラン件数が安定するよう新規利用者獲得を行なう。
- ・各地域包括との連携を密に行ない、予防委託だけでなく要介護になった方の依頼も、お願いしたいと思っていただけるような働きかけを行なう。
- ・姫路市からの認定調査の依頼は、日常業務に支障のない限り受け、認定調査実施・調査票の作成・提出迄スムーズな対応を心がけ、毎月一定件数の調査依頼確保に繋げる。

2. 事業所内の連携強化

- ・職員間の連携を強化し、困難事例について事業所全体で話し合い問題解決の方法を探る。
- ・基本的な「報告・連絡・相談」を常に意識し、担当者が不在の場合でも、利用者やその家族からの相談に対して、誰もが速やかに対応できるようにする。

3. サービスの質の向上・研修

- ・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。

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

4. 介護予防支援

- ・各地域包括支援センターから委託は可能な限り受けられる。
- ・地域包括への、報告・相談を行ない利用者が自立できるプランを作成する。

●令和２年度収支計画

(単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	1,049	1,001	1,029	1,092	1,094	1,089	6,354
令和２年度収入計画	1,263	1,303	1,286	1,285	1,297	1,336	7,770
令和２年度支出計画	1,491	1,131	2,035	1,131	1,131	1,231	8,150
令和２年度収支差額計画	－228	172	－749	154	166	105	－380

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	1,234	1,183	1,137	1,098	1,169	1,169	13,964
令和２年度収入計画	1,390	1,402	1,434	1,382	1,335	1,335	16,048
令和２年度支出計画	1,131	1,131	2,035	1,131	1,131	1,131	15,840
令和２年度収支差額計画	259	271	－601	251	204	204	208

* 令和元年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

●令和２年介護予防委託支援計画・介護支援計画 受入予想

(単位：件)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小 計
介護計画目標	92	93	99	93	91	95	563
予防計画目標	41	43	44	43	45	43	259
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合 計
介護計画目標	100	100	100	100	96	96	1,155
予防計画目標	43	44	42	42	43	43	516

令和2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(案)

令和2年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」に基づき、職員が働きやすくやりがいのある職場環境を整えると共に、利用者様のニーズに対応できるサービスメニューの充実と、専門的なサービスの提供を目標に、利用者様やそのご家族に選ばれる施設を目指す。

1. サービスの質向上に向けた職員教育

職員の介護経験・知識に個人差があり、また業務を円滑に進めようとするあまり職員目線でのサービス提供に偏りつつある事もあり、今一度職員一人ひとりが自立支援・利用者本位のサービスを念頭に、職員間での知識の共有やサポート、指示を積極的に行い、サービスの質の向上と各職種の専門性を高めることを目指す。

また、サービス改善にあたり、共有した目標に向けて各職種が共に学び、意見交換できる環境を整え、多職種連携を図りたい。

2. 職員の子育てと仕事の両立推進

昨年度職員の有給取得は1人当たり平均7.2日と目標取得数は達成することができた。今年度は、有給休暇取得数の確保は勿論のこと、更に可能な限りの連続取得と、より職員の取得希望時季になるよう、職場全体で休暇計画表を作成し、全職員が相互に協力して有給休暇を取得できるよう取り組みたい。

3. 食事内容の見直し

厨房スペースに限りがある為、現在食事の提供は、施設調理の主食(月3回炊き込みご飯を提供)と汁物、副食は宅配弁当となっている。独居の利用者様の多くは、夕食も宅配弁当を食されていたり、また高齢者のみのご家庭の利用者様より、「カレーライスなど子供がいた時はよく作っていたが、今は家では作らないし、久しぶりに食べると懐かしく美味しい」と言う声もあり、今年度からは、限りある厨房スペースでも調理できるカレーライス等のワンプレートメニューは、宅配弁当ではなく施設にて調理し、出来立ての温かい食事を提供していきたい。メニュー・頻度等、調理員と現在調整中ではあるが、上半期の間にはこれを確立し、最終的には週1回の施設調理、メニューに関しては5種類を目標に実施していく事とする。

3. 収入と利用者様の確保

ケアマネジャー、ご家族からの問い合わせ・見学時に理学療法士等専門職が不在の中、どこまで専門的なリハビリを実施しているのか？という声をよく耳にした。

日常生活動作を維持するためのリハビリの実施、また継続することの重要性、他者との交流を図りつつ楽しく体を動かすことの心的効果に重きを置いた上でのリハビリである事を全面に打ち出し、セラピスト不在ではあるが、ケアマネジャーが紹介できるリハビリデイサービスを目指して、利用者の確保に繋げていきたい。

また営業時、ケアマネジャーに口腔ケアの重要性を説明し、口腔機能向上加算算定に理解をいただいた上で、新規契約時の口腔機能向上加算の算定を必須とし、収益の確保に繋げていきたい。

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	4,100	4,201	4,139	4,386	3,994	3,850	24,670
令和2年度収入計画	3,783	3,783	4,219	4,393	3,989	4,217	24,384
令和2年度支出計画	3,614	3,614	3,614	3,753	3,614	3,614	21,823
令和2年度収支計画	169	169	605	640	375	603	2,561

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	3,909	3,733	3,620	3,555	(3,555)	(3,697)	46,739
令和2年度収入計画	4,394	3,823	4,155	3,656	3,656	4,155	48,223
令和2年度支出計画	3,753	3,475	3,753	3,336	3,336	3,753	43,229
令和2年度収支計画	641	348	402	320	320	402	4,994

令和元年度収入実績 2月 3月は予想

令和２年度 特別養護老人ホームサンライフ西庄 事業計画書（案）

令和２年度経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」をもとに、職員の質の向上に向けバラツキ管理や介護技術指導を実施していきたい。

１．業務のバラツキの低減

Ⅰ．ユニット毎に２４時間チェックシート作成

業務の標準化とサービスの徹底の為、業務２４時間シートを作成し、業務の着替えや口腔衛生・機能訓練・排泄介助・水分補給・レクリエーション等が、どの時間帯に実施するかを見える化を行い職員間で共有すると共にチェックを付ける事で確実なサービスの実施を行いたい。

Ⅱ．QCサークル活動による業務バラツキの低減への挑戦

介護時間及びサービス提供の質にバラツキの多い入浴介助等の業務に対し、バラツキの低減を目指し、活動を行なうことにより、全ての職員が統一された質・決まった時間内でのサービス提供が出来るようにする。

２．介護技術指導の強化

法人の介護技術指導担当者より、介護技術に不安がある者を選定し現場でのマンツーマン指導を含め定期的な指導を実施する。また、介護現場で苦勞している介護方法なども介護技術指導担当者と連携し職員の負担軽減にも努めたい。

３．ケアプランの充実と徹底

Ⅰ．居室担当者ケアプラン原本の作成

入居者様に提供するサービスの徹底及び、入居者様を観る力・介護を考える力を育むため居室担当が入居者様・家族様のニーズを確認しケアプラン原本を作成する。また、ケアプラン作成に不慣れな職員についてはリーダー・生活相談員・ケアマネージャー等が担当割によりマンツーマン指導を行う。また、期日管理についてはユニット毎にリーダーが確認する。

Ⅱ．担当者会議の実施

居室担当者と専門職を中心にケアプラン原本を見直し、サービス方針を決めることで居室担当の知識向上及び専門職間での統一意識を持ったケアの提供を図る。

４．職員のリフレッシュ及び健康管理の推進

人員の補充と定着を図り、有給取得５日以上取得と生活支援休暇が２日をとれるように計画を作成する。また、人間ドッグ推進のため、今年度人間ドッグ対象職員への案内を図り有給等を使用し人間ドッグを利用することで人間ドッグ受診率を５０％以上にしたい。

5. 次期リーダー育成及び資格取得

I. 資格取得の向上

職員のスキルアップの為、介護福祉士及びケアマネージャーの受験資格がある者については施設で確認し、受験の要請を行う。また、必要に応じ問題を配布し、施設側で回答することで受験者が勉強する意識を高め、施設内、介護福祉士及び資格取得率の向上を図りたい。

II. 次期リーダーの育成

新施設が開設予定の中、職員の異動にも対応出来るよう、現リーダーにより次期リーダー候補の育成を行い、ユニットのレベルアップに繋げ、サービスの向上に繋げたい。

6. 地域貢献

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パンフレットを配らなければ参加者が減少することもあるので地域の民生委員の方を中心に協力をとっていききたい。

7. 収入の確保と支出

現在の算定加算を確実に継続1すると共にショートステイ・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。支出面として日中のケアを充実させるために、日勤勤務を作っていきたい。その為、介護職員の紹介料が70万円程、看護職員の紹介料が65万円程発生し、介護職員名約400万円、看護職員約320万円、その他、昇給等による人件費約130万円の増加が見込まれる。

また、活動費として毎月誕生日会の開催により年間で約11万円及び設備投資費として施設で使用する車椅子やエアマットに30万円、駐車場代年間12万円の増加が見込まれる。

年間収入目標

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	12,847	13,198	12,901	13,326	12,947	13,062	78,281
令和2年度収入計画	13,156	13,615	13,156	13,615	13,615	13,156	80,313
令和2年度支出計画	10,195	10,195	16,045	10,195	10,195	10,195	67,020
令和2年度収支計画	2,961	3,420	-2,889	3,420	3,420	2,961	13,293

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	13,913	13,471	13,769	13,844	12,241	13,076	158,595
令和2年度収入計画	13,615	13,156	13,615	13,615	12,289	13,615	160,218
令和2年度支出計画	10,195	10,195	16,045	10,195	10,195	10,195	134,040
令和2年度収支計画	3,420	2,961	-2,430	3,420	2,094	3,420	26,178

令和２年度 サンライフ西庄 ショートステイ 事業計画書（案）

令和２年度経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」をもとに、職員の質の向上に向けバラツキ管理や介護技術指導を実施していきたい。

１．業務のバラツキの低減

Ⅰ．ユニット毎に２４時間チェックシート作成

業務の標準化とサービスの徹底の為、業務２４時間シートを作成し、業務の着替えや口腔衛生・機能訓練・排泄介助・水分補給・レクリエーション等が、どの時間帯に実施するかを見える化を行い職員間で共有すると共にチェックを付ける事で確実なサービスの実施を行いたい。

Ⅱ．QC サークル活動による業務バラツキの低減への挑戦

介護時間及びサービス提供の質にバラツキの多い入浴介助等の業務に対し、バラツキの低減を目指し、活動を行なうことにより、全ての職員が統一された質・決まった時間内でのサービス提供が出来るようにする。

２．介護技術指導の強化

法人の介護技術指導担当者より、介護技術に不安がある者を選定し現場でのマンツーマン指導を含め定期的な指導を実施する。また、介護現場で苦勞している介護方法なども介護技術指導担当者と連携し職員の負担軽減にも努めたい。

３．職員のリフレッシュ及び健康管理の推進

人員の補充と定着を図り、有給取得５日以上取得と生活支援休暇が２日をとれるように計画を作成する。また、人間ドッグ推進のため、今年度人間ドッグ対象職員への案内を図り有給等を使用し人間ドッグを利用することで人間ドッグ受診率を５０％以上にしたい。

４．次期リーダー育成及び資格取得

Ⅰ．資格取得の向上

職員のスキルアップ及び加算取得の継続の為、介護福祉士及びケアマネージャーの受験資格がある者については施設で確認し、受験の要請を行う。また、必要に応じ問題を配布し、施設内で回答することで受験者が勉強する意識を高めていき、施設内、介護福祉士及びケアマネージャー取得率の向上を図りたい。

Ⅱ．次期リーダーの育成

新施設が開設される中、施設間での職員の異動も予想できる為、現リーダーにより次期リーダ

一候補の育成を行いたい。また、そうすることで、ユニットのレベルアップに繋げ、サービスの向上に繋げたい。

5. 営業活動の実施

サンライフ西庄ショートステイは9名の利用で全てグループホームや特別養護老人ホームへの入所待ちの状態である為、急な入所等の際は空床の部屋をすぐに埋めれない状況にある。

その為、居宅介護支援事業所や病院の地域連携室などへ営業を行いケアマネージャー等からメールアドレスを聞き取り、空床が出る場合には一斉メールを送ることにより空床の部屋を減らすようにする。また、入所申込み数や知名度を上げる事により、居宅支援事業所等との連携を深めていきたい。

6. 収入の確保と支出

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。

支出面としては日中のケアを充実させるために、日勤勤務を作っていきたい。職員を雇うにあたり介護職員の紹介料が70万円程、看護職員の紹介料が20万円程発生する他、看護職員に約100万円、その他職員の昇給等による人件費の増加も見込まれる。

活動費として毎月誕生日会等を行うにあたり、費用としてユニット毎に3,000円の活動費がかかり、ショートユニットで年間約4万円の支出が考えられる。

設備投資費として施設で使用する車椅子や歩行器等の費用が約15万円、エアーマット代として20万円、施設の駐車場不足の為職員用に借りる駐車場代がかかると考えられる。

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和元年度収入実績	4,092	3,779	3,694	3,957	3,480	4,242	23,244
令和2年度収入計画	3,826	3,953	3,826	3,953	3,953	3,826	23,337
令和2年度支出計画	2,739	2,739	4,239	2,739	2,739	2,739	17,934
令和2年度収支計画	1,087	1,214	-413	1,214	1,214	1,087	5,403

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和元年度収入実績	3,926	3,820	3,800	3,784	3,539	3,723	45,836
令和2年度収入計画	3,953	3,826	3,953	3,953	3,543	3,953	46,518
令和2年度支出計画	2,739	2,739	4,239	2,739	2,739	2,739	35,868
令和2年度収支計画	1,214	1,087	-286	1,214	804	1,214	10,650

令和2年度 グループホームサンライフ西庄 事業計画書

令和2年度ささゆり会経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」をもとに職員がグループホームサンライフ西庄の合言葉である気配り・目配り・心配りの気持ちを持って家族様と共同し、入居者様それぞれが居心地よく安心して生活していただけるよう適切なサービスを提供する。

1. 個人のニーズに合わせた「個別ケアサービス」の実現

職員全員で入居者様・家族様の想いを共有する。入居者様がそれぞれの役割を持ち家庭的な雰囲気のもとで共同生活を送ることができるように、個人のニーズに合わせた「個別ケア」サービスを提供する。

I. 下肢筋力の維持・向上

毎日の日課（ラジオ体操、散歩、口腔体操、口腔衛生）に加え、おやつの時間の前に足の運動を取り入れる。入居者様・家族様からのニーズが多い下肢筋力の維持・向上を目指す。YouTube や関連本を使用して運動の定着と転倒防止を図る。

II. 認知症に特化したレクリエーション活動の充実

認知症改善やADL・QOLの維持、向上を目指して、手先や言葉そして頭を使うなど認知症に特化したレクリエーションを取り入れる。編み物や回想かるたなどを使い認知症の改善やADL・QOLの維持向上を目指す。また、昨年度好評だった家庭菜園にも挑戦していく。

2. 地域交流

子ども食堂やいきいき体操を引き続き実地する。週1回開催されるいきいき体操ではグループホーム入居者様の参加も増え、運動する機会の確保や顔馴染みの方も増えてきた。散歩外出の機会が増えて地域の方との関わる機会もあり地域の一員として、地域の方やお店に訪れ顔なじみの関係を築いていく。また、カラオケや大正琴の演奏などボランティアによる積極的な受け入れもしていきたい。

3. サービスの質の向上と人財育成

I. 施設内外の研修の参加及び資格取得

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。また、グループホーム内でも定期的に研修を実地する。さらに、成年後見人制度やケアプラン作成、認知症ケアなどの施設外研修にも参加し、研修で得た知識をグループホーム内で共有し、職員の介護福祉士・介護支援専門員等資格の取得や認知症ケアの向上に繋げたい。

II.QC サークル活動の展開

今年度初めての QC サークル活動を実施していく、初めて経験する職員構成となっている事から時間を要する事や更なる報告・連絡・相談が必要となる。入居者様、家族様の喜び、職員の成長に繋がるような改善活動を行っていきたい。

3. 休暇が取れる環境づくり

昨年度は対象の全職員が有給休暇と生活支援休暇を取得出来た。今年度も職員の心身ともに健康増進を図るため有給取得 5 日以上、生活支援休暇 2 日が確実に取れるように更なる意識づけをしていく。人員の確保をしながら 2 ユニット間で隔月ごとにバランス良く取得できるよう勤務表作成時に休暇取得の声掛けを行う。

4. 収入の確保

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。また、認知症リーダー研修などを取得している職員の配置を取っていく。

●令和2年度収支計画

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	7,214	7,222	7,244	7,375	7,114	7,199	43,368
令和2年度収入計画	7,397	7,709	7,392	7,710	7,653	7,469	45,330
令和2年度支出計画	5,170	5,170	7,670	5,170	5,170	5,170	33,520
令和2年度収支計画	2,227	2,539	-278	2,540	2,483	2,299	11,810

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	7,769	7,587	7,307	8,142	6,984	7,534	88,691
令和2年度収入計画	7,634	7,471	7,662	7,745	6,935	7,738	90,515
令和2年度支出計画	5,170	5,170	7,670	5,170	5,170	5,170	67,040
令和2年度収支計画	2,464	2,301	-8	2,575	1,765	2,568	23,475

令和元年度収入実績 2 月 3 月は予想

令和2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（案）

利用者様・利用者様家族が、安心して過ごせる、また介護を任せていただける環境作りを目指すとともに、職員が安全で働きやすく自分の家族を入所させたいと思えるような職場環境づくりに努めていく。それに応えるべく施設長、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、対応が出来るよう実施する。

1、褥瘡を0にする

褥瘡の原因は様々な原因が重なり、同一体位が長くなることで起こる。特に高齢者においては皮膚の脆弱性、栄養状態、日常生活での活動性の低下など起こりやすい状態にあることを理解し、施設内での褥瘡予防のための研修や外部での褥瘡の勉強会への参加を促すようにして褥瘡発生を0にしていく。そのために褥瘡に対する知識を深め、作らないための技術など一人一人が持つ知識・技術の共有、実践を行い褥瘡予防に努めていく。褥瘡が発生した場合には原因の究明、今後の予防など多職種との連携をして早期治療を実施する。

2. 連携の強化と早期発見治療によるベッドコントロール

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ドコントロールをしていく。また、入院が必要な状態になる前に利用者様の異常を早期発見できるよう日々の観察をすることに努め、入院加療せずに施設で加療できるように努める。

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、誤嚥や褥瘡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ニング、可動域訓練などの助言を受けADLの拡大、QOLの向上を目指す。

令和２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（案）

昨年度は新規で管理栄養士・調理師を採用したことにより、人員は充実している。今年度は引き続き人員を定着させたうえで、さらに各個人のスキルアップにも力を入れていきたい。

そして、昨年度は利用者様の外泊・外食の連絡漏れが多かったため、食事伝票を新たに作り、連絡漏れのないようにすることを検討中である。

また、子供食堂では、調理師が学校給食経験者であるため学校給食で人気のあるメニューを取り入れることができ、安定して参加者が増えている。今後も引き続き工夫していきたい。

I 人材の定着・育成

昨年度は人員が安定しており、業務を円滑に行うことができた。しかし、職員によって能力にバラツキがみられるので、その差を埋め、今年度は全体的な能力の底上げを行っていきたい。そのために、調理技術の研修会があれば積極的に参加する。

また、業務が効率よく回るよう、従来のやり方にこだわらず職員間で新しい意見を取り入れ見直しを行い改善、無駄を省いていく。

II 献立の充実

新規職員の採用により人員が充実し、そして新たな視点での意見を取り入れることで献立のパターン化は改善された。今年度は、季節ごとの行事食にも力を入れていきたい。残食量も、嗜好調査を活用し減らしていく。

また、食材料費に関して、他施設と比してやや高い傾向にある。そのため、厨房内で使用する食材の無駄はもちろんのこと、各フロアで使用している調味料類の賞味期限のチェックを定期的に行い、介護職員にも期限内に使い切るように働きかけを行う。

そして、食材の発注に関しては、昨年度までは食材によって決まった業者から仕入れていたが、各業者から随時相見積もりを取り、良い品をより安い業者から仕入れる等の工夫をする。

Ⅲ 衛生管理

引き続き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、清潔・不潔の区別、器具の使い分け、衛生的な手洗いの方法については、定期的に確認する機会を設ける。また、国内で発生した食中毒の情報を収集し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

今年度は普通食維持を目標とする。令和2年2月15日時点で普通食は14名（29名中）である。

そして、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。

Ⅴ 子供食堂の充実

昨年度は参加者からの希望で、第10回～カレー以外のメニューを取り入れた。参加者からは、「美味しい」との声が多く、何度もおかわりする参加者も増えている。参加者数は第1～9回の平均17名から、第10～14回の平均23名と増加している。

	第1回 カレー	第2回 カレー	第3回 カレー	第4回 カレー	第5回 カレー	第6回 カレー	第7回 カレー
参加者数	23	23	25	14	22	15	14

	第8回 カレー	第9回 カレー	第10回 オムライ ス	第11回 クリスマ ス会	第12回 エビチャ ウダー	第13回 焼きそば パン	第14回 五目そば
参加者数	12	12	26	26	24	17	24

また、材料費についても以前と比して抑えることができている。

今年度も、経費を抑えながら参加者の満足度を維持向上させる工夫をしていきたい。

特別養護老人ホームサンライフ魚崎

令和2年度事業計画書（案）

今年度は「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を経営スローガンに掲げ、「ノーリフティングケア」を目玉事業に設定し、推進していく。福祉用具や福祉ロボット、低床ベッドの導入を積極的に行い、職員の腰痛予防、介護負担の軽減、介護サービスの質の向上を目指し、一致団結し取り組んでいく。

1. ノーリフティングケアの推進

I. 職員の意識改革

- ①ノーリフティングケアの推進に伴い、福祉用具（スライディングボード及びフレックスボード）を積極的に使用し、福祉ロボット（排泄ケア用リフト又は移乗用リフト）の導入を検討する。福祉用具を使用するにあたり、既存の介助方法に比べて、費やす時間が2倍程度掛かる事が予測される。介護方法の見直し、業務の削減を行う。
- ②職員個々の腰痛を防止し、腰痛改善の効果の有無において、モニタリングを行い、現状の把握に努める。課題や改善点の意見交換を職員会議にて行い、職員会議は3ヶ月に1回開催する。
- ③中堅職員を中心にノーリフティングケア対象の入居者様に対して、アセスメントを行い、使用できる福祉用具又は福祉ロボットを検討する。

II. 介護方法の見直しと業務削減への取り組み

- ①職員個々が必要に応じて、ノーリフティングケアが行えるよう、福祉用具又は福祉ロボットの使用方法の周知徹底を行う。
- ②時間に追われないよう、ムダ・ムラ・ムリをなくし、ノーリフティングケアが行えるタイムスケジュールを作成する。

III. 介護職員としての意識の向上

- ①ノーリフティングケアを行う上で、介護サービスの質の向上を目的としている主旨を伝え、入居者様・職員が負担なく介護が行えるように実践していく。
- ②高齢者虐待防止及び身体拘束に関する部署内研修を年2回実施し、意識の向上を図る。

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 98.5%以上への取り組み

	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
令和元年度（実績）	98.3	97.4	99.4	96.3	97.1	98.8	100	100	96.7	96.5	99.7	98.2	98.2
令和２年度（目標）	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5

- ①常時男女共に 3 名以上の次期入所者確保を行い、健康診断を行っておく。また面接は看護師とを行い、医療面の確認もしっかりと行う。
- ②ショートステイと連携し、ロングショート利用の方 4 名を確保し、ショートステイと情報を共有しておく。
- 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し、特養での対応が困難な場合は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。

Ⅱ．令和２年度収入目標

※令和２年度 2 月・3 月は収入見込み

（単位 千円）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	11,680	11,922	11,688	11,927	11,919	11,670	70,806
令和２年度収入計画	11,860	12,260	11,860	12,260	12,260	11,860	72,360
令和２年度支出計画	9,450	9,450	18,900	9,450	9,450	9,450	66,150
令和２年度収支計画	2,410	2,810	▲7,040	2,810	2,810	2,410	6,210

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	12,293	11,916	12,238	11,867	11,912	11,912	142,944
令和２年度収入計画	12,260	11,860	12,260	12,260	11,860	12,250	145,110
令和２年度支出計画	9,450	9,450	18,885	9,450	9,450	9,450	132,285
令和２年度収支計画	2,810	2,410	▲6,625	2,810	2,410	2,810	12,825

Ⅰ．令和１年度実績については平成 30 年度と比較して約 1.2%（180 万）増。

Ⅱ．令和２年度計画収入と令和元年度の実績と比較すると約 1.5%（220 万）増。

3. その他

- I. 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行う。また、随時使用している物品など環境面の確認も行う。
- 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月に実施する。感染対応時において、迅速に対応できるよう、感染対応物品（ワゴンに物品一式を管理）の管理を行う。
- 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（電動式エアマット等）の検討を行う。
- IV. 職員の心身のリフレッシュを図る為に、各職員が2ヶ月に1回、3連休が取れ、年に1回4～5日の休暇が取れるように配慮する。EPA職員の帰省期間のバランスも考慮する。
- V. 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。
- VI. 相談員・介護リーダー・施設管理委員を中心に、一人ひとりのコスト削減の意識を高め、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。コストに関しての注意喚起は相談員が随時、積極的に発信していく。
- VII. 見守りカメラを活用し、事故防止に努め、入居者様の安心と職員の精神的負担の軽減に努める。
- VIII. 行事企画書や会議録又は日誌各種等の記録における簡素化を行い、間接業務を削減し、一日のタイムスケジュールにゆとりが持てる環境作りを行う。
- IX. 既存の介護ベッドの劣化に伴い、低床ベッドの導入を検討する。

令和 2 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(案)

令和 2 年度経営スローガン「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」に基づいて、職員間の声の掛け合いや自らが持つ知識や経験の共有等を強化し、お互いが意見を積極的に出し合う事で、サービスの充実と働きやすい職場作りをメイン事業とする。

利用者様の希望日程の偏りが著しく、1 日の利用人数にも限りがあり、利用者数の減少に繋がっている。安定的な利用者獲得を行う為に、新しい利用者獲得システムを構築していく。

1. お互いが「声を掛け合い」「考え」「知識や経験等を持ち寄り」「ケアの充実」へと繋げていく。
 - I. 1 日の各担当業務タイムスケジュール表を作成。負担の偏りがある部分やケアの抜け等ない様にすると共に、各担当が声を掛け、助け合える様に変更する事で、各職員での声の掛け合いや情報共有の必要性を意識づけていく。
 - II. ケアプラン担当を中心に、ケア会議前より各職員へ利用者様の課題検討用紙を配布。各職員が感じた現状に即した課題等を抽出し、ケア会議にて検討する事で、ケアの充実と各職員が感じ、考え、伝えていく力を養っていく。
 - III. 相・主・リーダー会議（4・6・8・10・12・2 月）、職員会議（5・7・9・11・1・3 月）を開催。普段、情報共有しにくい日常業務等の検討、各委員会、係業務、介護ケアや研修等を行う。また、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。
 - IV. 年 3 回（6・10、2 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。
 - V. 部署独自の年間スケジュールを作成。各職員がいつでも確認出来るようにする事で、その場のみの取り組みではなく、年間を通してやりきる力を身に着けていく。

2. 利用者様獲得

I. 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
令和元年度 実績見込み	590	585	575	570	562	485	527	500	549	482	514	560	6,449
令和 2 年度 目標	585	605	585	605	605	585	605	585	605	605	546	605	7,121

- ・ 令和元年度 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 19.5 名を目指す。

- Ⅱ．安定した利用者数獲得方法の構築をもう 1 つのメイン事業とし、特養、ケアハウス等の待機者や他施設の入居を目指す方々も含めた施設生活希望者を積極的に受け入れ、月の利用日数が 25 日以上ロングショートの方を 10 名以上確保していく。また、施設入居された際の利用者数減少も見据え、ロングショート受け入れ上限を定めず、希望があれば積極的に調整し、受け入れていくものとする。
- Ⅲ．定期的に行われる担当者会議等に積極的に参加すると共に、事業所訪問等で他居宅事業所のケアマネージャーと関わりを持つ事で、ショートステイを利用してもらいやすい関係性を築いていく。

3. その他

- Ⅰ．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。
- Ⅱ．パット類や手袋、ペーパータオル、マスク、OA 用紙等の適正必要使用量を物品管理担当が中心に各職員へ発信。使い過ぎにならないよう徹底していく。
又、各職員で修繕できる物に関しては、相談員を中心に修理、修繕を行っていく。
- Ⅲ．職員の腰痛や怪我等の防止、利用者様の安全等の為、低床ベッドの購入、効果的なセンサーの導入を行う。

4. 収支計画

単位：千円

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	6,971	6,946	6,739	6,807	6,072	5,732	39,267
令和 2 年度収入計画	6,903	7,139	6,903	7,139	7,139	6,903	42,126
令和 2 年度支出計画	5,800	5,600	9,920	6,100	5,100	5,100	37,620
令和 2 年度収支計画	1,103	1,539	-3,017	1,039	2,039	1,803	4,506

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	6,343	6,113	6,571	5,812	6,065	6,608	71,379
令和 2 年度収入計画	7,139	6,903	7,139	7,139	6,442	7,139	84,027
令和 2 年度支出計画	5,300	5,400	10,200	5,100	5,000	5,600	74,200
令和 2 年度収支計画	1,839	1,503	-3,061	2,039	1,442	1,539	9,807

令和元年度 2 月・3 月は見込み

- Ⅰ．令和元年度収入実績より、約 18%収入増を目指した令和 2 年度収入計画とする。

特別養護老人ホームサンライフ魚崎特養・短期入所 医務

令和 2 年度事業計画書 (案)

今年度は、「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を目標に、看護・介護、また他部署とのつながりも大事に大きな波を乗り越えたいと考える。

1. 感染症を拡大させない

- I. 利用者様、職員共に呼吸器症状や悪寒・関節痛等の感染症の初期症状を見逃さずに早期対応できるよう「観察」・「気づき」・「報告」を常に発信して定着させる。
- II. 感染対応の準備・解除後の片付けをしたことがないスタッフの調査を半年毎に行い、手技等の確認、伝達を介護職どうしでできるよう啓発、曖昧になっている事や疑問に思っている事等の意見を引き出しクリアにしていく。
- III. 廃棄物の廃棄までのラインを明確にし、最善のルートを各部署毎に検討、手技徹底し、又、今まで、目をつぶっていた部分もピックアップし、感染リスクを可能な限り除去する。
- IV. 利用者家族様の理解、協力を得る為に施設長・副本部長・管理者と確認しながら伝達事項は可能な限り書面化し適正な時期に伝達にする。
- V. 環境整備の概念を意識づけられるよう根気強く発信する。

2. 褥瘡有症者ゼロの継続

- I. 保清・除圧に関しては発生と同時に計画を立て改善できるようになっている。再発しないよう、ケアの継続ができるよう発信していく。
- II. 特養委員担当とカンファレンスを毎月行い、ケア内容の確認、注意点等を共有し、スタッフ全員に伝わるようにする。
- III. 長期的、永続的に処置物品が必要になる場合はご家族に説明し理解を得て購入いただき、施設の持ち出しとならないようにする。

3. 薬事故の防止に努める

- I. 状態観察、内服薬の効果をこまめに評価、見直しし、医師の協力を得て減薬に努める。
- II. 粉砕が必要な場合には散剤や細粒がないか調べ、薬局の協力を得て、手間を最小限にする。

4. スタッフの休息を大事にする

- I. 前年度、長期休暇が取れていないスタッフを優先的に 5 日間程度の休日を計画する。
- II. 業務内容により、調整可能な時には臨機応変に対応し、細目に休息を取れるようにする。

以上

令和2年度魚崎高齢者介護支援センター（通所介護）

事業計画書（案）

令和2年度 経営スローガン「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」

今年度のデイサービスは「職員一人一人が利用者様との触れ合いの時間を多く持ち、従来の考えばかりにとらわれず、新しい事や変化に対応できるよう、日々の業務改善を職員1人1人が意識し、いつでも発言できる働きやすい環境を作り、人材確保・維持にもつなげる。」を目玉事業とし、利用者様に安心して楽しくご利用頂ける「毎日行きたいデイサービス」を目指します。

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。

2. 人材育成・人材確保・リフレッシュ休暇・残業ゼロへの取り組み

- （I）職員の有給休暇を5日間連続、生活支援休暇2日間の活用。
- （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）常勤・非常勤職員も長く働けるよう、業務改善・希望があればその都度、現場で話し合い、改善に努める。
発言しやすい環境づくりに努め、日々のコミュニケーションを深め、職員全体で一人の職員のフォローができる関係性の構築に努める。

3. 感染症対策

来園時のうがい・手洗い・消毒は引き続き徹底し、インフルエンザや感染症が発生する時期はマニュアルに沿った対応を実施。

(Ⅰ)1月～3月は玄関にて体温チェックを行い、発熱がある場合はフロアの中に入らず、実測での体温測定を行い、それでも発熱がある場合は、ご自宅へお送りさせていただき手配を行う。

(Ⅱ)利用者様からインフルエンザの発症があった場合、ご利用中に関してマスクを着用していただく。

(Ⅲ)12月より家族様に向けて感染症の注意喚起のお手紙を配布し、体調不良時にはご利用を控えて頂く事と、早めの受診を依頼する。

4. 外出の実施

毎年行っている外出の継続。

遠足に関しては1日だけではなく、食事外出や買い物外出を企画し、職員も利用者様負担も無理なく選択できるように移行する。

令和2年度目標人数 (単位：人) ※令和1年度2月、3月は見込み

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
R1年	752	739	678	765	786	734	
月平均	28.9	27.3	27.1	28.3	30.2	29.3	
R2年	760	740	700	770	800	760	
月平均	29.2	28.4	27	28.5	30.8	29.3	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
R1年	772	725	711	657	700	720	8,739
月平均	28.5	27.8	28.4	27.3	28	27.7	28.2
R2年	783	738	720	677	696	720	8,999
月平均	29	29.5	27.7	28.2	29	26.6	

令和2年度目標収入 (単位：千円) ※令和1年度2月、3月は見込み

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
R1年	6,747	6,659	6,201	7,112	7,263	6,444	
R2年	6,756	6,686	6,343	7,015	7,335	6,981	
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
R1年	7,071	6,547	6,243	6,056	6,360	6,499	79,202
R2年	7,246	6,754	6,564	5,459	6,253	6,512	79,904

令和 2 年度収支計画 (単位：千円) ※令和 1 年度 2 月、3 月は見込み

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	6,747	6,654	6,248	7,145	7,212	6,424	40,430
令和 2 年収入計画	6,600	6,600	6,600	6,600	6,600	6,600	39,600
令和 2 年支出計画	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	30,000
令和 2 年収支計画	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	9,600
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	7,252	6,555	6,087	6,056	6,638	6,638	79,565
令和 2 年収入計画	6,600	6,600	6,600	6,600	6,600	6,600	79,200
令和 2 年支出計画	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	60,000
令和 2 年収支計画	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600	19,200

令和元年度収入は前年比 2%増。令和 2 年度収入計画は令和元年度比-0.5%減。

令和2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）

『認知症について全職員が理解を深め、安心感を与える対応を統一し、認知症ケアのプロ集団となり、入居者様の安心感や・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。』これを、経営スローガンである「助け合って、目玉事業きっちりやり遂げる」にのっとり取り組んでいく。

1. 認知症ケアの統一に向けての人材育成

- I 接し方・対応の仕方が認知症ケアで最も大切であることを全職員が認識し、常に安心感を与える対応を徹底し、認知症ケアのプロ集団となることを目玉とする。
- II 認知症ケアの外部研修に年4人以上が参加し、参加者が講師となり全員で共有する。講師となることで、意欲・意識の向上に繋げる。
- III 3か月に1回の職員会議で認知症研修を実施し、認識・ケアの統一を行う。
- IV 毎月担当者会議を行い、個々の出来ること・楽しみに目を向け、全員で取り組む。
- V ユマニチュアケアを取り入れ、接し方を統一する。
- VI 職員のストレス・イライラが悪いケアを生む為、セルフコントロールを学び、接遇を全員が意識して取り組み、楽しい職場環境を作る。
- VII 楽しみ・入居者様のできる事・散歩や日光浴に積極的に取り組むことにより、職員も楽しく働ける環境作りをおこなう。
- VIII 問題行動に対し、行動を制御ではなく、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。

2. 人員確保・人材育成

- 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 人員確保・業務分担をおこない、管理者の現場業務以外の時間を作り、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、新規入居者確保業務や相談業務・事務仕事をする時間を作る。
- III E P A職員初導入の為、他部署のスキルを学び計画的に指導育成にあたる。
- IV 職員定着の為、温かく見守る・育てる環境作りを全職員でおこなう。

3. 業務の簡素化・改善

- I 管理者の現場以外の時間を作り、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3か月に1回（5月・8月・11月・2月）におこなう。
- III 昼食出前の日を作り、職員会議等の時間にあてる。（好きな物を選ぶ楽しみ）
- IV 掃除スタッフ導入により掃除業務削減。
- V 記録業務の効率化・楽しみごとの充実等の為、タブレットや音声入力システム導入を検討する。
- 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。

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、管理者は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 介護度が重度化すると職員の負担も過多となり、ケアも行き届きにくくなる為、転居のタイミングの基準方針をたて、取り組んでいく。
- IV 体調管理、事故予防に努め、極力入院と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。
生活支援休暇も活用。
- IV 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。
- V 個人面談を年に1回以上行う。

7. 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
R1 年度実績	96	98	98	98	94	98	100	98	91	91	100	(100)
R2 年度目標	98	100	98	100	100	100	100	100	96	98	100	100

8. 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 外出散歩強化	マニュアル改定 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 熱中症予防	事故防止 熱中症予防
研修・会議	担当者会議	職員会議・認知症研修 身体的拘束適正化会議 担当者会議	身体的拘束適正化研修 担当者会議	第三者評価 身体的拘束適正化会議 担当者会議	職員会議・認知症研修 担当者会議	身体的拘束適正化会議 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 接遇強化	事故防止	接遇強化
研修・会議	家族会 担当者会議	職員会議・認知症研修 身体的拘束適正化会議 担当者会議	身体的拘束適正化研修 担当者会議	身体的拘束適正化会議 担当者会議	職員会議・認知症研修 担当者会議	身体的拘束適正化会議 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

9. 令和 2 年度収支計画

(単位: 千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	5, 058	4, 988	5, 116	5, 291	5, 111	5, 180	30, 600
令和 2 年度収入計画	5, 300	5, 300	5, 300	5, 300	5, 300	5, 300	31, 800
令和 2 年度支出計画	4, 400	4, 400	6, 600	4, 400	4, 400	4, 400	28, 500
令和 2 年度収支計画	900	900	-1, 300	900	900	900	3, 300

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	5, 508	5, 150	5, 221	5, 086	(5, 165)	(5, 165)	62, 845
令和 2 年度収入計画	5, 300	5, 300	5, 300	5, 250	5, 250	5, 300	63, 500
令和 2 年度支出計画	4, 400	4, 400	6, 600	4, 400	4, 400	4, 400	57, 200
令和 2 年度収支計画	900	900	-1, 300	900	900	900	6, 300

- ・ 令和元年度収入実績は、前年比 0.1%減。(退居 5 件と多かったのが要因)
- ・ 令和 2 年度収入計画は、令和元年度収入より 0.1%増を目指す。

以上

令和2年度 介護型ケアハウス サンライフ魚崎

事業計画書（案）

経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を軸にして人材育成・業務改善に取り組んでいく。人材育成においては相談員・リーダーが中心となり細目に進捗状況をチェックできるような体制を整えていく。入居者様の満足やサービスの質向上の為に企画書・報告書類の一部廃止や行事内容の見直し・変更等に取り組むたい。また福祉用具や ICT の検討・活用により職員の介護負担の軽減に努めたい。

1. 人材育成

- I. EPA 職員・技能実習生の入職に備え、業務達成度を把握する為、相談員が大まかなスケジュール及び達成度チェック表を作成し、指導者間で達成度の共有ができるようにする。また毎月、相談員・リーダーで進捗状況の確認を行う。
- II. 2年目以降の正職員が複数のフロア業務を行えるよう勤務を調整し、職員のスキルアップ及びフロア間の応援体制強化を図る。
- III. 職員個人個人に必要な研修を判断し、参加できるよう調整を行う。参加した研修においては職員会議で研修内容のフィードバックを行う。
- IV. 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。相談員は進捗状況の確認を毎月行い、学習のアドバイスを行う。

2. 入居者様確保

- I. 見学希望の方に対しては懇切丁寧に対応を行う。見学対応を行う可能性のあるフロアリーダーに関しては相談員が見学対応についての研修を行い、また毎月のリーダー会議にて待機状況等の情報の共有を行う事で、統一した対応が行えるようにする。
- II. 主治医及び入院先の地域連携室と連携し入院期間の短縮を行う。相談員の定期的な連絡・面会と家族様への状況確認・働きかけを行う事で、早期退院ができるよう調整を行う。
- III. 医務と連携し、待機者に対し順次面接及び健康診断の依頼を行う。常時3名以上の次期入居候補者の確保を行い突発的な居室の入れ替わりにスムーズに対応できるようにする。病院や老健退院・退所相談がある方を中心にショートステイと連携し、ロングショートへの利用に繋げる。

3. 活用力ある職場作り・業務改善

- I. 3ヶ月に1回のフロア会議を行い、介護の質の向上、業務の標準化・簡素化・平準化に繋げる。また会議の円滑な進行の為、事前に課題等の抽出を行う。
- II. 記録業務の効率化の為、タブレット端末やスマートフォンで記録ができるようなシステムを確認し導入の検討を行う。
- III. 2か月に1回開催していた職員会議及びフロア会議を今年度は年4回（6月・9月・12月・3月）開催し、情報の共有化を図る。
- IV. 行事企画書や報告書類の一部廃止やデータ管理を推進し、業務の効率化及び紙資源の削減を図る。
- V. リフレッシュ休暇（概ね4～5日程度）を各職員が年1回は取得できるよう、勤務調整を行う。有給休暇の取得が少ない職員に対しては取得を促し、可能な限り公平に休暇が取得できるように配慮する。
- VI. ゴールデンウィークや年末年始等の職員が手薄になりやすい時期の行事の廃止や日時の変更、内容の見直しを行い、無理な業務内容にならないようにする。
- VII. 引き続き退院・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を継続する。また、継続してサービス提供体制強化加算Ⅰ（イ）が算定できるよう職員配置には注意する。
- VIII. 新型の介護ベッドを今年も数台購入検討し、職員の負担軽減を図る。
- IX. 入居者様の散歩や外出をできる限り企画を行う。家族様協力の依頼、事前の職員調整を行う事でできるだけ多くの入居者様が参加できるよう努める。

4. その他

- I. 設備・備品については可能な範囲で相談員による修繕を実施し、修繕費の削減を図る。
- II. ペーパータオル、マスク、ティッシュペーパー、介護用手袋については過度な使用にならないよう、職員会議毎に相談員が発信する。
- III. 光熱費削減の意識を高める為、昨年度との比較を含めた毎月の光熱費を掲示し数値化・見える化の取り組みを実施する。昨年度と比較し10%削減を目指す。

5. 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
令和元年度 （実績）	97.0	95.4	95.7	95.9	98.3	95.4	97.2	97.7	97.2	97.9	99.8	97.0	97.0
令和2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

6. 収支計画

令和 2 年度収支計画

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和元年度収入実績	19,214	19,263	18,614	19,135	19,731	18,812	114,769
令和 2 年度収入計画	19,250	19,500	19,250	19,250	19,750	19,250	116,250
令和 2 年度支出計画	14,500	14,700	24,000	15,300	15,300	15,000	98,800
令和 2 年度収支計画	4,750	4,800	-4750	3,950	4,450	4,250	17,450

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和元年度収入実績	19,757	19,368	19,862	19,968	19,316	(19,000)	(232,040)
令和 2 年度収入計画	19,800	19,500	20,000	20,000	18,750	19,000	233,300
令和 2 年度支出計画	15,500	14,500	26,000	15,300	14,500	15,400	200,000
令和 2 年度収支計画	4,300	5,000	-6,000	4,700	4,250	3,600	33,300

I. 令和 1 年度実績については平成 30 年度と比較して約 2 % (490 万) 増。

II. 令和 2 年度計画収入と令和元年度の実績と比較すると約 0.5% (130 万) 増。

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	腰痛予防	事故防止	腰痛予防	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
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 待機者情報整理
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
重点目標	腰痛予防	感染症予防	感染症予防	感染症予防	事故防止	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
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 待機者情報整理

以 上

令和２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＞「助けあって、目玉事業をきっちりやり遂げる」

＜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、オンコール体制をとっています。そこで、夜間の状態を把握している介護職員との情報交換が大切です。

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）「口腔衛生管理体制加算算定」に基づき、２か月に１回の口腔ケアカンファレンスに参加する。
- ６）２０２０年４月からの調剤薬局変更に伴いその移行がスムーズにすすむよう調整を行う。

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、ご家族様に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

介護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あり、感染が広がりやすい状況である。

感染自体を完全には無くせないことを踏まえ、平常時から感染の被害を最小限に抑制する必要がある。

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である。

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、結核などがある。

また、新型コロナウイルスの発生の可能性も予断を許さない状況となってきたため、さらに感染症対策に努める必要がある。

感染症に対する対策の柱として、以下の3つに取り組む。

- ・感染源の排除を行う。
- ・感染経路の遮断をする。
- ・結核予防の為に年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3名体制となったため負担が大きくなるよう協力する。
- ・オンコールはストレスが大きいため、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、4日以上連続勤務とならないようにする。
健康推進の為に、連続リフレッシュ休暇・年休が確実に取得できるように勤務シフトを計画する。

以 上

令和2年度 サンライフ魚崎（厨房）

事業計画書（案）

今年度、ささゆり会の経営スローガンである「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」を実現するため、職場環境改善に重点を置き、職員の定着に向けた指導方法の見直し、厨房内業務削減に向けた厨房改修内容検討に取り組む。

1. 職員の定着・人材育成方法の見直し

I. 昨年度入社した常勤職員は2名とも退職となった。今後、入社する常勤職員において、コミュニケーション・情報共有を十分行い、考えや能力を活かしてあげる指導方法に変更する。

- ① 毎日の業務状況を聞き取り、その人に応じた業務内容の習得ペースで行う。
- ② 失敗や不安が続く場合、その人の“出来る事”を話し合い、自信につながる業務を見つける。
- ③ 具体例を示し、わかりやすい表現で伝えてあげる。

また、常勤職員同士の意見交換を行い、新たに効率良い業務、柔軟に対応できる厨房を目指す。昨年度出来なかった週2日以上、利用者様の食事の様子や状況の把握を今年度中に再開できるよう努める。

II. 非常勤職員は比較的年配の方が多いため（約半数が65歳以上、そのうち2名が70歳以上）、必要人員の増加、体力の低下、火傷や裂傷などの労働災害に留意し、随時、労働時間の配慮・厨房環境の整備に加え、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 間違いやすい食品類・洗剤類には、分かりやすく印をつける。
- ④ 随時、声かけを行い、個々の状態を把握する。

III. 労働災害ゼロ・衛生面の徹底・多職種連携強化・有給休暇の取得の為、常勤・非常勤職員の増員の検討に努める。

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、当日の業務内容の把握する事でアレルギー等の事故防止・調理方法の統一等に努める。

2. 厨房改修内容の検討

厨房の老朽化・職員の高齢化により、労働災害の増加、衛生面の不徹底、健康面の影響、勤務時間数減少等が見受けられる為、職員の定着・働きやすい職場環境作りを念頭に厨房改修の内容を建設業者・副本部長・施設長・事務長・管理栄養士で検討し、進めていく。

I. 機器・器具等の入れ替え案

- ① 長年使用の機器・家電・器具等多く、破損・老朽化が見受けられる為、食中毒・異物混入予防、職員の高齢化による労働災害防止に努め、検討を行う。
- ② 職員の高齢化により清掃頻度を随時変更しているが、より負担の少ない厨房となるよう検討を行う。

II. 物品の見直し案

- ① 食中毒・異物混入防止のため、現状使用している物品の利便性を検討し、変更を行う。(例：盛付時の透明手袋を色のついた手袋に変更する等)

III. 厨房環境の改善案

- ① 食中毒予防・職員の健康管理の為、適切な空調管理を行える厨房となるよう検討を行う。
- ② 利用者様の個別対応増加により業務内容が増加している一方、職員の高齢化により必要人員数が増加している為、業務削減できる厨房となるよう検討を行う。

3. その他

- I. コスト削減対策として、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、昨年度以上とならないようコスト削減に取り組む。
- II. 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、楽しんでもいただけるようなサービスを実施する。
- III. 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、今年度は健康増進、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。

以上

令和2年度 サンライフ魚崎居宅介護支援事業所

事業計画書（案）

令和2年度は、新しい人員構成となるので、まず組織内の情報共有に注力し、職員間のコミュニケーションを良くしていきたい。その中でケアマネ事業の基本である利用者様の思いを尊重し、利用者様にご迷惑をかけない温かさのある居宅支援業務を提供し、地域の要望に応えられる事業所の形を整える年にしたい。

I. 職員同士助け合っていく中で、それぞれが持ち味を発揮する。

- ① 事業所内での連携を強化するために月 2 回 9 : 00 から 30 分定例会議を開催し、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図っていく。
- ② 各ケアマネが持つ良さを発揮できるように、ケアプラン等の作成にお互いが干渉しないように配慮し、各ケアマネ個人の考えを尊重する。
- ③ 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行之、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は、処理能力を考慮し、一方で近隣の施設などは慎重に受託する。
- ② 健康管理に気を付け、定時退勤を目指す。計画的年休の取得を積極的に進める。

○ 利用者数（介護）

(单位：人)

[illegible]

差異	介護	-38	-37	-36	-23	-23	-26	-25	-28	-25	-10	19	20	-232
----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	------

※令和元年度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
R元年度収入実績	1,213	1,220	1,214	1,143	1,128	1,135	7,053
R2年度収入計画	727	727	727	800	789	794	4,564
R2年度支出計画	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
R2年度収支差額計画	-283	-283	-283	-200	-211	-206	-1,466
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
R元年度収入実績	1,144	1,120	1,108	790	790	790	5,742
R2年度収入計画	795	800	850	950	950	950	5,295
R2年度支出計画	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
R2年度収支差額計画	-205	-200	-150	-50	-50	-50	-705

※R元年度2月及び3月は見込み額

令和元年度収入は前年比75%、令和2年度収入計画は令和元年度比77%

以 上

令和 2 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「助け合って、目玉事業をきっちりやり遂げる」

2020 年度は「お魚の会」兼「地域ケア会議」を通し、認知症家族がどんな支援を必要としているのか、地域に求めているものは何か聴き取り、地域の人や医療関係者や事業所の方と一緒に考える。認知症の人の問題行動で地域の人が困っていることをロールプレイして、どう対応したらよいか認知症の人の対応を地域で考える事を目玉事業とする。

相談、介護予防支援、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、つどい場の後方支援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、それぞれの目標とするゴールを決めて支援し、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。

2020 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

事業所連絡会で、事業所、主にケアマネジャー向けに成年後見制度の実務的な研修を実施する。

つどい場で消費者被害注意喚起・高齢者虐待予防の広報をする。

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 31 年度は神戸市から 50,000 円委託料あり、令和 2 年度の委託金額は不明)

9 年目を迎える「お魚の会」を令和 2 年度も年 2 回開催予定。

第 1 回目 7 月 「認知症介護家族の声に耳を傾ける」地域ケア会議合同開催予定。

第 2 回目 10 月 認知症の人の問題行動で地域の人が困っていることをロールプレイして、どう対応したらよいか認知症の人の対応を地域で考える。

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 R2 年度は、年 2 回開催予定。

第 1 回目 5 月 フレイル予防

第 2 回目 9 月 オーラルフレイル予防

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 7 月 「認知症介護家族の声に耳を傾ける」お魚の会合同開催予定。

第 2 回目 11 月 事例検討会

・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 2020 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 6 月

口腔内研修 8 月

困難事例検討会 12 月

障害者サービスと介護保険適用に関する情報交換会 2 月

事業者連絡会

圏域内の事業者との連携の為の連絡会

精神障害 8 月

成年後見制度について 11 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。

・ 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 健康講座

7 月 物づくり

11 月 フラワーアレンジメント

2 月 リフレッシュ体操

・ コミュニティサポートグループの育成支援事業

○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」ボランティア交流会やイベント実施し、継続的に魚崎のつどい場の活性化を図る。

○「かしまし処」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 回開催の後方支援。（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」男性や子供も参加しやすい場所として西青木総合会館で 8 月と 12 月以外月 1 回開催予定。（毎月第 4 水曜日 13：30～16：

00) 今年度は、地域の担い手を発掘し定着させる。

○「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継続。

「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主催で、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
5月7月9月11月3月の最終土曜日に年5回開催予定とする。

5. 2020 年度介護予防目標収入

2020 年度介護予防請求額		月平均	前年比
請求金額（単位：円）	作成件数	月平均件数	（単位：円）
11,730,881	2,657	221	977,573
2020 年度介護予防目標額			
12,000,000	2,700	222	1,000,000
			目標 104%up

神戸市からの委託料※2020 年度 地域ケア会議開催経費、

収入	2019 年度	2020 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	12,000		
地域支え合い	4,500,000	4,500,000		
介護予防	11,730,881	12,000,000		
シルバーハウジング	529,000	529,000		
合計	35,931,881	36,201,000		101%UP

支出	2019 年度	2020 年度予想	支出（円）	up 率
人件費	28,100,000	27,100,000		
事務経費	2,500,000	2,400,000		
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	32,400,000	31,300,000		3%DOWN

野田 岸 奥田 岩佐 あんしんすこやかセンター令和2年度行事予定表

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
地域ケア会議				○				○				
お魚の会				○			○					
元気いきいき 講座		○				○						
リフレッシュ 教室	○			○				○			○	