

神出シニアコミュニティ

平成29年度事業計画

< 法人理念 >

目と手に心をそえて

< 施設理念 >

私たちはご利用者やご家族に安心していただけるようサービスの向上に努めるとともに、ご利用者との心と心が触れ合う施設を目指します。

< 基本方針 >

1. 私たちは、専門職として向上心を持ち、知識の習得に努めます。
2. 私たちは、専門職として向上心を持ち、技術の習得に努めます。
3. 私たちは、専門職として真心込めた、温もりあるサービスを提供します。

< 従業員数 > (平成29年4月1日現在)

正職員	58名	(男20名 女38名)	
P職員	37名	(男6名 女31名)	合計95名

< 目次 >

- ・法人・施設本部
- ・特別養護老人ホーム 神出シニアコミュニティ
 - 生活相談員
 - ショートステイ生活相談員
 - 介護支援専門員
 - 介護職員（本館1F、本館2F、北館1F、北館2F）
 - 看護師
 - 管理栄養士
- ・神出シニアコミュニティ デイサービスセンター
- ・神出シニアケアプランセンター

● 法人本部

今期のテーマ 施設運営から法人経営移行に向けた土台作り

- 今期計画
1. ガバナンスの強化
 2. 事業運営の透明性の向上
 3. 財務規律の強化
 4. 地域における公益的な取り組みを各施設に徹底
 5. コンプライアンスの徹底

1. ガバナンスの強化

- ① 評議員会の開催
- ② 組織運営規程の制定・整備
- ③ 実勢に添った各種規程・細則の制定・整備

2. 事業運営の透明性の向上

- ① 定款を備え置く
- ② 役員等の報酬支給基準の公表
- ③ 正確な会計帳簿の作成
- ④ 定款・貸借対照表・収支計算書及び財産目録、事業計画及び事業報告をインターネットより公表

3. 財務規律の強化

- ① 東須磨あんしんすこやかセンター開設、東須磨ケアプランセンターの併設
- ② 資金管理の徹底に向けた拠点区分増設
*法人本部 *神出シニアコミュニティ *須磨シニアコミュニティ
*東須磨あんしんすこやかセンター
- ③ 社会福祉充実残額の明確化
- ④ (株)日本経営とのコンサル契約

4. 地域における公益的な取り組みを各施設に徹底

定款に謳われているとおり、「地域の独居高齢者、子育て世帯、経済的に困窮する者等を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供」する。

5. コンプライアンスの徹底

定期的に研修会を開催し、コンプライアンス（法令順守）の周知徹底を図る

● 施設本部

今期のテーマ 質の向上

今期計画

1. サービスの質の向上
2. ガバナンスの強化
3. コンプライアンスの徹底
4. 社会貢献事業への積極的な取り組み

1. サービスの質の向上

職員の資質向上に向けた取り組み

※社外講師を招き、全職員を対象として研修会の実施

⇒ 社会人基礎研修(日本経営 1年間)

※教育担当者の育成

職員定着に向けた取り組み

※給与規定の改訂(キャリアアップ体制の強化)

※制服の完全レンタル(クリーニング付)

※資格取得に向けた支援(就業規則、給与規定の改訂)

2. ガバナンスの強化

各種マニュアルの整備

須磨シニアコミュニティとの連携強化、各種マニュアルの共有

3. コンプライアンスの徹底

全職員を対象として定期的に研修会を開催し周知徹底を図る

4. 社会貢献事業への積極的な取り組み

ほっとシニア倶楽部(旧称「まちの保健室」)の活動充実

ふれあい会食会(民生委員主催)参加者の送迎実施(神出地区施設 4月)

神出カフェ(認知症カフェ)の開業(6月より)

● 特別養護老人ホーム 神出シニアコミュニティ

特養入所定員	100名
SS入所定員	20名
介護正職員数	36名（男14名 女22名 介護福祉士有資格者20名）
介護P職員数	26名（男2名 女24名 介護福祉士有資格者8名）
看護師職員数	7名

< 生活相談員 >

今期のテーマ 家族とコミュニケーションを通し信頼関係を構築する

- 今期の計画
1. 実質稼働率97%の達成
 2. 外出や外食等施設以外で楽しむ機会を持つ

1. 実質稼働率97%の達成

(1) 人員管理

- ① 速やかな新入所を行う為の、入所検討委員会の充実を図る。
- ② 入所申込み者の速やかな状態把握と対応。
- ③ 入院者の管理（病院への面会等）を行い、症状の把握と病院MSWとの連携を強化し、退院許可後の日程調整を行う。又、退院が見込まれない時は、ご家族と相談し、今後の対応を早急に決定する。
- ④ ショートステイ相談員と連携し、入院者の空きベッド利用を更に進める。
- ⑤ 病院・老健施設の新規開拓により利用者の紹介を受ける。
施設で対応可能な情報を（医療的対応等）を病院等に提供する。
- ⑥ 終末期介護の充実を図る。

(2) 家族

- ① 家族会の定期的な開催。
- ② 家族との交流の機会を確保する。
- ③ 家族とのコミュニケーションを図り、要望・ニーズを捉える。
- ④ 利用者の状態を把握し、随時家族と話せる関係を構築する。

(3) 行事

- ① 四季に応じた行事を実施する。
- ② 利用者が楽しめる行事を提供する。
- ② 外出・外食の機会を提供する。

(4) 地域貢献・地域交流

- ① 地域の人が施設に足を運べるような環境作り。
- ② 地域の文化祭等への参加。

< ショートステイ生活相談員 >

今期のテーマ	ご利用者、ご家族目線のサービスを提供する
今期の計画	1. 他の事業所との連携・情報交換を強化 2. 年間平均稼働率 107%の達成 3. 余暇時間の充実を図る・温もりのある居室環境を提供 4. 地域に進出 5. チームケアの充実

1. 他の事業所との連携・情報交換を強化

- ① サービス担当者会議への参加。
- ② 定例相談会への参加。(年 2 回)
- ③ 臨時対応、報告・連絡・相談の徹底。

2. 年間平均稼働率 107%の達成

- ① 神出シニアコミュニティ ショートステイのリピーターを作る。
- ② 入所者の空きベッド対応。(特養相談員との、連携を図る)
- ③ 緊急時の受入れ(介護者の入院、病院退院時等)
- ④ 行事を通して、ご家族との交流を深める。

3. 余暇時間の充実を図る・温もりのある居室環境の提供

- ① レクリエーションでの体操を取り入れる。
- ② 施設内の活動にとどまらず、外出の機会を設ける。
- ③ くつろげるスペース造り。
- ④ ロングショート的生活援助。

4. 地域に進出

- ① 神出文化祭、地域の飲食店ドライブなどの外出支援。地域の方々からの印象や知名度を上げていく。

5. チームケアの充実

- ① ご利用者の情報をケアマネ・ご家族・関係職員との間で確実に伝達、共有ができるようにする。
- ② ヒヤリ・ハットを増やして、事故を減らしていく。
- ③ 緊急で受け入れる場合は、詳細に記録して報告できるようにする。
- ④ 忘れ物の件数を減らせるよう工夫する。(振り返りの意味でも件数は残しておく)
- ⑤ 職員一人一人の「個性」や「強み」を生かす指導。指導する職員と指導される職員が二人三脚で成長できる環境作りをしていく。
- ⑥ 「また神出シニアコミュニティにお願いしたい」と思えるようにケアの統一を図る。
- ⑦ 個々を認め合い、褒め合う、コミュニケーション能力の向上を図る。

< 介護支援専門員 >

今期のテーマ 適切なケアを展開するためのケアマネジメント

今期の計画 1. なぜそのケアプランが必要なのかを理解する
2. モニタリングの視点を統一する

1. なぜそのケアプランが必要なのかを理解する

- ① 利用者の人間理解を深める。
- ② 利用者のその人らしい生活を疎外するものを探る。
- ③ 利用者のその人らしい生活をより豊かにするものを確認する。

2. モニタリングの視点を統一する

- ① モニタリングシート等を活用して、各職種からの意見を抽出する。
- ② 目標の達成度、実施内容、現況、提案事項等モニタリングの視点を統一する。

< 特養介護職員 >

今期のテーマ やめない職員、環境作り

今期の計画 1. 生活支援技術、知識の平準化
2. 介護職員の環境を整える

1. 生活支援技術、知識の平準化

- ① 平準ケア内容を明確化する。
- ② 3年目介護職員を対象に定期的に面談、目標設定、平準ケアができていないかをチェック。PDCAサイクルの方法で行う。
※3年目介護職員とは経験年数が3年以下の職員。
- ③ 3年目介護職員を対象に勉強会を開催。
(初任者研修、実務者研修、介護福祉士資格取得のバックアップをする)
- ④ 4年目以上の介護職員は、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を活用し、ケアのチェック、段位取得を目指す。

2. 介護職員の環境を整える

介護職員

- ① 定期的に面談を行う。(介護主任、副主任、介護職員の3者面談)
- ② 成功体験を増やせるように、経験を積む機会を作る。
- ③ (株)日本経営の講師を招き、2ヶ月に1回の研修会に参加し、コミュニケーション方法等を学ぶ。
- ④ 接遇委員会と連携を図りながら、接遇面の点検・実行。
- ⑤ 利用者の尊厳を維持しつつ、業務を見直し、効率化を図る。
- ⑥ 虐待防止・身体拘束廃止委員会と連携を図りながら、身体拘束が減らせるように実践していく。
- ⑦ 虐待行為に発展しないように、不適切なケアの有無の点検・撲滅。
- ⑧ 行事・クラブ活動担当者は責任を持って任務を遂行する。
- ⑨ 利用者担当職員の役割の明確化、意識付け。
- ⑩ 利用者担当職員は利用者の誕生祝いメッセージカードを作成し、誕生日に手渡す。
- ⑪ 入浴担当者会議は不定期に開催。
- ⑫ 入浴対象者、人員の調整、効率化を図る。
- ⑬ 事故を減らし、ヒヤリ・ハット件数を増やす。

施設設備環境

- ① 環境設備委員会と連携を図りながら、整理整頓、きれいな施設作り。

② 利用者担当職員の役割の明確化。(居室清掃、管理、衣類管理等)

各フロアの今期目標・計画

【 本館1階 】

ご利用者の日々の様子を観察し、小さな変化に気付く目を養う。気付いた変化は職員間で共有し、統一したケアを提供していきます。

【 本館2階 】

職員間での情報共有を行い、ご利用者一人一人に合った適切なケアを行うとともに環境整備に努めます。

【 北館1階 】

最期まで安心して過ごして頂けるよう、ご利用者やご家族の気持ちに寄り添いながら負担や苦痛の少ないケアを提供していきます。

【 北館2階 】

ご利用者に安全・安心に過ごしていただくため、ご利用者、職員間で気持ち良いコミュニケーションをとる意識とともにケース記録内容の充実、確認。

< 看護職員 >

今期のテーマ 介護職員が安心して介護に専念できる環境を提供する
医療的なバックアップ体制の確立

今期の計画 1. 入所者の情報を共有し、統一した看護を提供するための体制を作る。
2. 他職種との連携を図り、協働によるケアの提供する

1. 入所者の情報を共有し、統一した看護を提供するために

- ① カンファレンスや申し送りの徹底
- ② 朝礼の活用
- ③ 連絡ノートや処置表(浴室も含む)などの評価また活用方法の検討
- ④ 内服薬の管理方法の評価検討
- ⑤ 外部研修等に参加し知識の習得に努める

2. 他職種との連携を図り、協働によるケアの提供する

- ① 他職種とのコミュニケーションを図る
- ② 介護の場面に参加し、積極的に情報を得る
- ③ 入所者の異常の早期発見の方法や対応の仕方を介護職員に浸透させる

3. 看護業務について

- ① 入所者の健康管理（日々の健康管理、健診、予防接種など）
- ② 定期回診・往診・受診の介助（往診：精神科、眼科、泌尿器科、歯科）
- ③ ご家族様への支援
- ④ 看取りケア
- ⑤ カンファレンスへの参加 他職種との情報共有
- ⑥ カルテの整理、サマリーの記入と更新
- ⑦ 入所面談
- ⑧ 夜間オンコールの対応
- ⑨ 地域関係医療機関への協力連携

< 管理栄養士 >

今期のテーマ 食べることは生きること・生きるには食べること

今期の計画 低栄養予防・改善を目的に多職種で協働する
終末期の食について考える

1. 誤嚥を防止するため、経口維持加算算定の基盤作り

- ① トロミの粘度の確認・指導
- ② ミキサー粥の粘度の確認・指導
- ③ 看護・介護共に情報を共有する
- ④ 専門職としての提案力を培う
- ⑤

2. 終末期の食事について

- ① 入所時よりしっかり聞き取りをして、個人・家族の食文化・嗜好を知る
- ② 食単価のできる食材選別の知識を向上する

3. 季節感とともに、接遇に配慮した食事提供の視点を大切にする

- 4月 花見弁当 誕生食
- 5月 創立記念 端午の節句 母の日 誕生食
- 6月 父の日 味めぐり 父の日 誕生食
- 7月 七夕 土用の丑 誕生食
- 8月 盆踊り 味めぐり 誕生食
- 9月 敬老の日 誕生食
- 10月 秋祭り 誕生食
- 11月 味めぐり 誕生食
- 12月 冬至 クリスマス 餅つき 年越し蕎麦 誕生食
- 1月 正月 七草粥 鏡開き 小正月 誕生会
- 2月 節分 バレンタイン 味めぐり 誕生食
- 3月 桃の節句 ホワイトデー 味めぐり 誕生食

4. デイサービス

行事食に加え、年3回の出張回転寿司(5月・11月・1月)
夏祭り・BBQ・秋の遠足・ファーストフード体験

5. ほっとシニア倶楽部

秋祭りにヤクルト協賛による健康相談を企画する

管理栄養士の業務について

- ① 栄養管理業務（集団）
- ② 栄養管理業務（個人）
- ③ 安全衛生管理
- ④ 給食業務
- ⑤ 給食委員会等諸会議開催・出席
- ⑥ 行政への報告・研修
- ⑦ 実習生受入れ（管理栄養士、栄養士）

● 神出シニアコミュニティ デイサービスセンター

利用定員数 35名

介護職員数 10名 (男1名 女7名 P職員2名)

看護職員数 2名 (女1名 P職員1名)

今期のテーマ 利用者、家族のニーズに対応できるデイサービスを目指し稼働率を上げる

今期の計画 延利用人員 7,725人 (25人×309日)

1. サービスの質の向上
2. 気づきの出来る介護職員の養成と介護技術向上
3. 申し送り等にて処遇、介護の統一
4. デイサービスフロアにおける環境の整備

1. サービスの質の向上

「自己選択」「自己決定」「自己遂行」の支援は継続し、利用者や家族のニーズに添って過ごせるよう、利用者や家族の小さな声にも耳を傾け介護の統一を図る

2. 気づきの出来る介護職員の養成と介護技術の向上

上級者介護職員介護講座にて学んだ介護技術を生かしサービス業での細やかな気づきが出来る職員教育

3. 申し送り等にて処遇、介護の統一

毎日の申し送りを充実させ、利用者が何を望んでいるか、処遇面にて統一をはかりケアプランやモニタリングにも繋げていく。

4. デイサービスフロアにおける環境の整備

気軽に入れる談話室としての和室の整備

利用者の近くで見守りが出来るように、パントリー付近の整備をし、キッチンの前にパントリーを設置する

● 神出シニアケアプランセンター

介護支援専門員数 2名

今期のテーマ 選ばれるケアマネジャーになる

- 今期の計画
1. スピード感、聴く力、調整力、発信力、交渉力、観察力を常に意識して業務を遂行する
 2. 身近な「福祉相談窓口」の相談者（ケアマネジャー）になる
 3. 日常生活支援総合事業開始に伴う制度変更への対応を迅速に行う

1. スピード感、聴く力、調整力、発信力、交渉力、観察力を常に意識して業務を遂行する

- ① 本人・家族の意思を尊重し、「望む生活を支える」という基本姿勢を重視する。
- ② ケアプランを自立支援という視点で、個別性のある総合的なケアプラン立案ができ、利用者・家族やサービス提供事業者等にきちんと説明ができるようになる。
- ③ 毎月のケアプラン請求件数が上限件数に達するよう、目指す。
- ④ 特定事業者加算Ⅲを算定。（平成29年9月より）
- ⑤ センターが担当する利用者について、センター内で会議を毎月開催し、情報の共有を図る。

2. 身近な「福祉相談窓口」の相談者（ケアマネジャー）になる

- ① 多方面から相談が入るように日頃から、各関係機関との顔の見える関係作りを強化し、「福祉相談窓口」としての存在をアピールしていく。
- ② 新規利用者の相談が毎月2件以上入るように広報活動を行う。
- ③ ほっとシニア倶楽部の開催、ふれあい会食会の送迎を通じて、地域住民の方に顔を覚えてもらい、身近な介護の相談者（ケアマネジャー）として認識してもらえる存在になる。

3. 日常生活支援総合事業開始に伴う制度変更への対応を迅速に行う

日常生活支援総合事業に関する情報をもとに対象者はスムーズに変更に対応する。