

神出シニアコミュニティ

平成30年度事業計画

< 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 >

正職員 55名 (男19名 女36名)
P職員 42名 (男10名 女32名) 合計97名

●施設本部

今期のテーマ チャレンジと成長

今期計画

1. 人材育成の体制強化
2. 労務管理・職場環境の改善
3. 管理体制の強化

1. 人材育成の体制強化

- ① 介護プリセプター制度を導入し指導する側、される側が共に成長する環境を作る
「新入職員に対し、一定期間、先輩職員がマンツーマン(実践的な実務習得+メンタルケア)で指導する仕組み」【指導者…プリセプター 新入職員…プリセプティー】
- ② 定期的に配置換えを行い介護技術・専門知識の向上・統一を図る
- ③ 管理徹底のためのSDCAとPDCAを身につける
Standard Do Check Action (標準化→実行→結果の評価→改善)
Plan Do Check Action (計画→実行→結果の評価→改善)
- ④ 外部講師を招き、統一した基礎研修を受講する

2. 労務管理・職場環境の改善

① 業務内容及び時間の改善を図る

「ゆとりある介護」を念頭に置き、効率的な時間配分を考え、業務内容・手順の見直しを実施

② 役割や能力発揮、成果に応じた処遇の仕組みを整備（スキルアップ制度）

優秀職員の表彰制度を導入

外部研修で習得した知識の発表の場を設ける

③ 健康診断の結果を基に職員面談を行う

個々の心身状態を把握し、生活習慣病予防やストレス緩和に努める

④ 服務規律を重んじコンプライアンスを周知徹底する

利用者・職員等の個人情報への漏洩、対象者が居ない中でのうわさ話など、モラハラ・セクハラ・パワハラを含む精神的・身体的な苦痛を与えたり就業環境を害するような行為を行わない「辞めない環境」を作り上げる

3. 管理体制の強化

① 現状に合ったマニュアルの作成・整備

② 各種委員会の必要性を考え、全職員の意識統一を図る

・事故発生防止委員会

職員研修を行い、事故を未然に防ぐ体制を作る

・虐待防止・身体拘束廃止委員会

年2回の必須研修実施、身体拘束3要件満たすかを十分に検討する

・防災・防犯委員会

非常災害時においても利用者・近隣住民が安心安全な生活が確保出来るよう、訓練を通し全職員が災害についての知識を得、地域福祉拠点としての意識を持つ

・接遇委員会

Good Jobカードをもって褒め合う企業文化を根付かせると共に定例会を実施し、丁寧な言葉遣い・身だしなみを整え、深く接遇を意識する環境を作る

・環境整備委員会

四季を感じ、利用者・家族・職員が過ごしやすい環境を整える

・労働安全衛生委員会

健康管理について機関紙を発行し、予防に努める

ストレスチェックの受検の推進を図る（受検率90%以上を目標に）

・褥瘡予防委員会

職員向け研修を実施し、褥瘡の早期発見と予防に努める

・感染症対策委員会

感染症予防、蔓延防止に努め、衛生管理対策を周知徹底する

・安全委員会

フォローアップ研修の実施、実地研修マニュアルを作成し、医療的ケアを安心安全に実施出来る環境を作る

● 特別養護老人ホーム

特養入所定員	100名
SS入所定員	20名
介護正職員数	32名 (男12名 女20名 介護福祉士有資格者22名)
介護P職員数	22名 (男2名 女20名 介護福祉士有資格者6名)
看護師職員数	6名 (正4名 P2名)

< 特養生活相談員 >

今期のテーマ 利用者・家族とのコミュニケーションを密にとり、意向や思いを汲み取り、入所して良かったと思える関係性をつくる

今期計画 1. 実質稼働率95%の達成
2. 利用者・家族とのコミュニケーションを図る

1. 実質稼働率95%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
- ③ 入所待機希望者を管理し、ショートステイ利用も含め、空床となり次第速やかに入所できる体制を整える
- ④ 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、家族と相談し、今後の対応を早急に決定する
- ⑤ ショートステイ相談員と連携し、入院者の状態把握し空きベッド利用を更に進める
- ⑥ 病院・老健施設の新規開拓し、随時稼働状況を伝え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 終末期を迎える際に、家族とのコミュニケーションを密に取り、意向や希望を汲み取り、終末期介護の充実を図る

2. 利用者・家族とのコミュニケーションを図る

(1) 家族

- ① 家族会の定期的な開催
- ② フロア毎の家族会を開催し、職員と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

(2) 行事

- ① 四季に応じた行事を実施する
- ② 利用者や家族が楽しめる行事を提供する

(3) 地域貢献・地域交流

- ① 外出・外食の機会を提供する
- ② 地域の文化祭等への参加

< 特養介護職員 >

今期のテーマ 『共生』～利用者、職員、留学生が安心して生活・

仕事ができる環境を皆で作ろう～

今期計画 利用者の「今」「この瞬間」を大切に思える行動が出来る職員作り

1. 留学生の生活支援技術の底上げ

定期的に教育担当、副主任、主任が確認・指導し、生活支援技術の経験を積む

2. 記録方法の平準化

結果だけの記録ではなく、5W1Hを意識し、次につながる記録、家族が読んで安心できる記録を書くことを目指す。定期的に主任、副主任、教育担当が確認・指導する

3. 駄目なことは「ダメ」と言える風土作り

主任・副主任・教育担当を中心に各フロアに風土を作っていく

4. 適切な介護、不適切な介護の区別が判断できる職員作り

虐待防止委員会、教育担当が確認・指導し、内容は指導記録に残す

5. 生活支援技術の平準化

介護経験5年未満の職員に対し、定期的に教育担当が平準化ケアに則って技術の確認・指導、研修を行う

経験5年以上は介護プロフェッショナルキャリア段位制度を利用し段位取得を目指す

6. 適切な接遇(身だしなみ、言葉遣い、敬語)を実践できる職員作り

接遇委員会、主任、副主任、リーダー、教育担当が確認、指導を行っていく

7. 各フロアの今期目標・計画

【 本館1階 】ご利用者の日々の体調や皮膚状態を観察し、異変には早期発見・対応できるように努めます。発見した変化は速やかに介護職員、他職種で情報を共有し、統一したケアを提供していきます。

【 本館2階 】職員間のコミュニケーションを図り、チームケアの充実・ご利用者の整容、居室・フロアの整理整頓に努めます。

【 北館1階 】ご利用者ご本人にとって最期を迎えられる場所として最適な場所を他職種と協議し、介護職員として専門性を発揮しながら安らげる場所を提供する。

【 北館2階 】職員間での伝達、コミュニケーションを大切にしてご利用者に快適な環境作りを目指す。

< 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

今期計画 1. モニタリングの視点を統一する
2. 利用者の状態変化に即したケアプランを作成する

1. 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
- ③ サービス担当者会議で、各専門職の意見を共有して、ケアの方向性を決める

2. 利用者の状態変化に即したケアプランを作成する

- ① モニタリングの情報を踏まえて再アセスメントする
- ② サービス担当者会議で、ケアの内容を検討し各職種間で共有する
- ③ 褥瘡発生・経口維持加算・口腔衛生管理加算等について、適切にケアプランを変更する

< 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作る

今期計画 1. 統一した看護を提供できる
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する。

- ① カンファレンスや申し送りの徹底・日々の各館のノートの記入方法の検討
- ② 朝礼の活用
- ③ 連絡ノートや処置表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

< 管理栄養士 >

今期のテーマ おいしく、安全に最期まで食べる

- 今期計画
1. 経口維持加算の活用
 2. 低栄養改善・予防
 3. 給食委員会活動の見直し

1. 経口維持加算の活用

- ① 経口維持加算のマニュアル内容を周知する
- ② 全職員の食事観察力の向上
- ③ 特別な管理について研鑽する
- ④ 終末期まで、味を楽しむ事を多職種で協議する

2. 低栄養改善・予防

- ① ミールラウンド（月1回以上）
- ② 低栄養状態の高リスク対象者を早期発見・早期対応する
- ③ 低栄養リスク改善加算対象者の食事観察（週5回以上）
- ④ 必要に応じて栄養調整をおこなう

3. 給食委員会活動の見直し

- ① 給食委員の構成を半年毎に再編制する
- ② デイサービスの稼働率が向上する企画をする
- ③ 行事食等について、給食委託会社との連携を深める

●デイサービスセンター

利用定員数 35名

介護職員数 6名(男0名 女6名 内P職員1名)

看護職員数 1名(男0名 女1名 内P職員0名)

今期のテーマ 利用者、家族のニーズに添ったサービスを提供する

今期計画 延利用人員 8,034人(26人×309日)

1. サービスの質の向上
2. 介護職員の養成と介護技術向上
3. 稼働率70%を目指す
4. 顧客満足の高いサービスの提供
5. デイサービスフロアにおける環境整備

1. サービスの質の向上

利用者満足の追求、職員満足、達成感の追求をし、サービスの質の向上に努める

2. 気づきの出来る介護職員の養成と介護技術の向上

サービス業での細やかな気づきが出来る職員教育と、サービスを提供する側の知識、能力、技術、仕事に対する取り組む向上を養い、職員が生き生きと仕事に取り組める環境を創る

3. 稼働率70%を目指す

- ・新しい加算への取り組み(中重度ケア体制加算)
- ・新規利用者の獲得
- ・利用者の特性を生かす 火曜日 リハビリ目的、手作業目的の利用者
水曜日 重度の利用者の受け入れ
- ・家族会、ケアマネを招いての食事会

4. 顧客満足の高いサービスの提供

- ・定期的にアンケートをとり、利用者、家族の声を反映する
- ・利用者が選べるアクティビティ・選択食による食事

5. デイサービスフロアにおける環境の整備

- ・和室のリフォーム
- ・利用者の近くで見守りが出来るようにバンتری付近の整備をし、キッチンの前にバンتریを設置する
- ・浴室内のリフォーム(老朽化によるもの)

●ケアプランセンター

介護支援専門員数 4名（男1名 女3名 内P職員0名）

今期のテーマ 地域包括ケアにおけるケアマネジャーの役割を担う

- 今期計画
1. 地域包括ケアを推進する一員としての役割を担うケアマネジャーになる
 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. 介護保険制度改正への対応を迅速に行う
 4. 地域貢献の充実

1. 地域包括ケアを推進する一員としての役割を担うケアマネジャーになる

- ① 本人・家族の意思を尊重し、「地域で望む生活を支える」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 特定事業者加算Ⅲを算定し、地域における処遇困難な事例の相談を行う
- ④ 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
- ⑤ 施設内で研修を開催するとともに、積極的に外部研修に参加し、事業所全体のスキルアップを行う

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 地域ケア会議、あんしんすこやか連絡会に参加し、地域のニーズを把握する
- ③ 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
- ④ 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
- ⑤ 神出シニア倶楽部の開催、認知症カフェの運営、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存在になる

3. 介護保険制度改正への対応を迅速に行う

介護保険制度改正に関する情報をしっかりと把握し、利用者および家族への適切でスムーズな支援、各事業者との連絡調整を行う

4. 地域貢献の充実

- ① 地域住民を対象に年4回交流を図る場を設ける。
- ② 奇数月第1土曜日に認知症カフェを開催する。
- ③ 毎月第1火曜日にふれあい会食会送迎を行う。