

神出シニアコミュニティ

令和3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 > *全事業所

正職員 65名 (男21名 女44名)
P職員 34名 (男6名 女28名) 合計99名

【特養・SS】	特養入所定員	100名	
	SS入所定員	20名	
	介護正職員数	38名 (男15名 女23名)	介護福祉士有資格者33名)
	介護P職員数	21名 (男0名 女21名)	介護福祉士有資格者6名)
	看護師職員数	9名 (正5名 P4名)	
	他専門職等	13名 (正8名 P5名)	計81名

【デイ】	利用定員数	35名	
	介護職員数(相談員含む)	9名 (男1名 女8名)	内P職員1名)
	看護職員数	2名 (男0名 女2名)	内P職員1名)
	運転手	3名 (男3名 女0名)	内P職員3名) 計14名

【居宅】	介護支援専門員数	4名 (男1名 女3名)	内P職員0名) 計4名
------	----------	--------------	-------------

●施設本部

1. 職員の知識・技術の底上げ

- ① 新入職員指導者・介護実習生の受入れ担当を増やす
※外部研修に参加し、指導者としてのノウハウを学ぶ
※報告の場を設け、学んだことを伝える力を身につける
- ② 外部研修（ZOOM含む）の受講推進・アウトプットを身につける
※ZOOM研修の体制をつくる
※資格・経験に応じた研修の受講を促し、研修後の情報発信を身につける
- ③ 委員会活動を通して、責任感・使命感を持って「動く」ことを身につける

2. 労務管理・職場環境の改善

- ① 離職率を下げる
※フロアの二分化を図り、職員同士の協力体制を強化
※定期的な職員面談を実施する
- ② 有給休暇取得率の向上
※取得日数の偏りを無くす（事前申請の徹底を図り、バランスよく取得出来るよう管理）
- ③ コンプライアンスの徹底（ハラスメントの周知）

3. 設備投資

- ① 本館エレベーター（1号機・2号機）昇降機改修工事（令和3年10月中旬～11月）
- ② ショートステイ送迎車 タント買い換え（令和3年7月～8月）

● 特別養護老人ホーム

< 相談員 >

【総合】

1. 総稼働率97.0%

- ① 相談員3名が特養・ショートステイ利用者の状態やその他申し送り事項を共有し、入所・ショートステイ相談に柔軟に応じられる体制にする
- ② 入院者の状態を把握し、ショートステイ空床利用に繋ぐ
- ③ 居宅・老健・病院等への営業活動と申し込み状況を随時発信する
- ④ 介護保険制度の改正による加算対応 ⇒ 実施 ⇒ ケアの向上 ⇒ 稼働率向上を意識する

2. 利用者・家族の意向や思いの把握

(1) 利用者

- ① 利用者からの意向や相談、職員からの情報に早期に対応
- ② 利用者の状態を把握し、より良い生活が送れるよう提案・相談

(2) 家族

- ① 面会時等家族とのコミュニケーションを図り、要望・意向を捉える
- ② 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. 相談員としての能力の向上

- ① 外部研修（オンライン研修含む）に積極的に参加し、相談員としての専門性を身につける
- ② 発信力を意識し、相談・調整に繋げる

【特養】

1. 実質稼働率96.0%の達成

- ① 入所待機希望者のリストを作成し、状況把握に努め、速やかに入所できる体制を整える
- ② 居宅・老健・病院との繋がりを強め、入所希望者の紹介を得る
- ③ 病院MSWと密に連携し、入院中の症状を把握し、早期退院の受け入れ体制を整える。
又、退院が見込まれない時も、家族の意向を確認し、方向性を支援する

2. 入所検討委員会の充実

- ① 委員会を細目に開催し、申込者の状態把握や職員間の連携を図り、入所の可否の判断を速やかに行う
- ② 居室・フロア移動等ベットコントロールを職員間連携のもと検討する。

【ショートステイ】

1. 稼働率103.5%の維持

- ① 細目に空き情報を区域内事業所に発信し、受け入れを柔軟に対応する
- ② 特養相談員と情報を共有し、緊急の場合にも柔軟に受け入れできる体制を整える

2. 新規利用者の定着

- ① アセスメント時に情報収集し、利用者や家族の意向に沿った対応
- ② 居宅事業所との情報共有に努める

< 介護 >

1. 利用者のより良い生活を構築

2. 職員の介護スキルの向上

- ① 研究発表会を開催
- ② 外部研修（ZOOM含む）への参加

3. フロアの二分化を図り、職員のフロア対応力を強化

- ① 二分化に向けた、業務の見直し

<<フロア目標>>

【本館】・ご利用者の日々の状態を観察し、より良い生活を送って頂けるようケアの見直し
向上に努める。また余暇活動を充実させていく。

・事故、ヒヤリハット報告書の検証し、それを研究の土台にして取り組んでいく

【北館】・日頃からご利用者の状態を把握し、些細な変化にも気付く目を養う

・余暇活動を充実しながら、最期まで安心して過ごせる環境を提供していく

・ご利用者の状態に合わせたケア、環境作りを行う

< 看護 >

1. 看護業務の見直し改善に努める

- ① 医務室会議を毎月開催する（業務内容の評価改善・情報の統一）
- ② 記録、チェック表の改善

< 栄養 >

1. 栄養管理と給食管理の帳票管理方法の見直し

- ① 帳票管理の効率化により、加算算定対象者への対応する
- ② 栄養ケア・マネジメントの帳票に関する取り組みを一層強化

< 介護支援専門員 >

1. 令和3年度介護保険改正に添った多職種協働によるケアプランの作成

- ① PDCA サイクルを推進する
- ② モニタリングの視点を統一し、本人のストレングスに着目し、重度化防止に取り組む
※モニタリングシートの視点を統一し、各職種からの意見を抽出する
※目標の達成度、実施内容、現況、提案事項等、モニタリングを実施する
※サービス担当者会議で、各専門職の意見を共有し、ケアの方向性を決定する
※加算算定対象者について、適切にケアプランを作成する

●デイサービスセンター

1. 営業ツールの刷新

- ① コンセプトが一目でわかるリーフレットの作成
- ② 利用時の様子が伝わる広報誌作り
- ③ 月3回の居宅・包括営業を行い、広報活動を強化(三木市含)

2. 加算の積極的取得

- ① 成果報酬型の加算を取得し、デイサービスでの取り組みを内外的にアピールする

3. 併設居宅との連携

- ① 新規利用者を柔軟に受け入れる体制を構築する為、業務フローの見直しを行う
- ② 共同で営業に行く

【1日30人・稼働率85%を最終目標に掲げ、目標値到達に向け上記3項目を遂行】

●ケアプランセンター

1. 稼働率88%の達成に向けた業務の見直し

- ① 西区内のサ高住（併設居宅のない）への営業を行い顧客取得に繋げる
- ② 地域の医療や介護の各関係機関との顔の見える関係作りを強化し、連携を密に行う
- ③ カイポケを利用し事業所との連携を図り事務作業の簡素化を図る
- ④ 地域で行われる介護講習会等に参加し、地域とのつながりを持ち、地域での広報活動を行う

2. 地域の相談窓口としての居宅介護支援事業所となる

- ① 外部研修会に積極的に参加し、相談支援の専門性の向上とともに、社会人としての質の向上を図り、事業所全体のスキルアップを図る
- ② 事例検討会に参加し、自身の相談支援の過程を振り返り、相談支援の向上に繋げる
(ア)事業所内の勉強会を開催し、相談支援技術や計画書の作成概念を学ぶ
(イ)地域ケア会議、あんしんすこやかセンター連絡会に参加し、地域のニーズを把握する
(ウ)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プランを立案する

3. デイサービス・ショートとの連携強化

- ① 積極的に体験利用等で利用者の紹介を行う
- ② 送迎範囲や送迎時間についての弾力化を連携する
- ③ 関係事業所への営業に同行する