

令和元年度 特別養護老人ホーム 事業報告

(期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|-----------|--------------------|--|-------------|------------------------|-------------------|---|
| 地域貢献の視点 | 地域交流の充実を図る | 野瀬自治会の地域清掃や夏祭りへ参加する。 | 参加回数 | 年4回 | 年4回 | ・地域清掃2回、夏祭り1回、とんどに1回参加する。 |
| | 介護の仕事の魅力を伝えていく | 小中学生を対象に介護業務イメージアップ推進事業における出前事業を実施する | 開催回数 | 年2回 | 年1回 | ・相生市社会福祉協議会と合同で実施する。 |
| 財務の視点 | 稼働率の向上 | 時期入居候補者を10名はピックアップしておく。出来る限り、健康状態が安定している方に入居して頂く。ロングショートの居室数を増やして対応する。 | 特養・SSの稼働率 | 特養:97.0% SS:98% | 特養:94% SS:108% | ・時期入居候補者を10名ピックアップしてはいたが、健康診断依頼や面接の準備は事前には出来てはいなかった。理由として、1年間SS担当生活相談員がユニットリーダーを兼務することで入居担当の生活相談員がショートステイの業務に費やす時間が増え、入居準備への時間を費やしにくくなった。それにより入居準備が遅れていった。 ・前年度はGHから健康状態が悪化した利用者が特養へ移られる事が多かったが、今年度はGHの協力もあり、極力健康状態が安定した状態での移動が出来ていた。 ・稼働率と入退所業務の安定を目的にロングショート of 居室数を増やすように検討したが、単発利用の希望者が多く、キャンセル待ちが多い。その為、ロングショートを増やすことで定期利用者数が減ってしまう為、前年度と同様に3名になった。 ・入居者の空床利用が積極的に行え、SSの稼働率は目標を大幅に達成した。 |
| | 施設備品の導入と入れ替え | 古くなっている備品を入れ替えたり、新たに導入することで、事故防止や業務効率向上をに繋がる。 | 備品導入・入れ替え実績 | センサーマット5台・車椅子5台導入・入れ替え | 達成 | ・センサーマット5台、センサーマットレス2台、チルト式車いす3台、リクライニング式車いす3台を購入。 |
| 利用者・家族の視点 | 家族勉強会・食事会の開催 | 施設におけるリスクマネジメントや利用者様が普段食べている食事を知ってもらう機会を作る。 | 開催回数 | 年1~2回 | 未実施 | ・3月に高齢者の人権について、相生市の人権事業と合わせて実施予定であったが、新型コロナウイルス感染予防の観点より翌年度に延期となった。 |
| | 居室の清掃と環境整備 | 全職員に居室清掃や環境整備についての研修に参加してもらう。 | 活動実績 | 研修参加率100% | 実施できず | ・居室清掃や環境整備についての研修を開催することができなかった。居室清掃や環境整備の改善については、宮繕担当職員の人数を増やし、居室及び施設周辺の環境整備を行った。 |
| 業務プロセスの視点 | 働き方の改革 | 週休3日10時間勤務を導入する。 | 公休の確保 | 月12休 | 実施できず | ・人員不足と職員の生活ペースに合わず、反対意見もあり、導入には至らなかった。夜勤専従の職員の採用やヘルパー部門と兼務の職員の採用により、公休の確保を行った。 |
| | 休日の確保 | 年間5日間の有給休暇取得時期を予め年間計画として組み込む。 | 休暇日数/有給取得日数 | 有給休暇5日間取得 | 未達成 | ・慢性的な人手不足から有給休暇を取得できる状態にはほぼ至らなかった。下半期より、夜勤専従の職員の採用、派遣職員による増員により、人員の確保ができた。 |
| | 業務効率の向上 | 各部門の主任を明確にし、業務分担を明確にする。 | 退社時間 | 定時退社 | 実施継続中 | ・介護主任1名、相談員2名、施設ケアマネ2名体制に変更中。引継ぎを行い、業務分担を進めている。 |
| 学習と成長の視点 | 新人職員研修プログラムの見直し | 他事業所の実習期間を短縮し、特養への配属を早くする。 | ユニット配属日 | 6月に配属 | 実施 | ・他事業所への実習を無くし、4月6日よりユニットへ配属する。 |
| | 介護技術に関する研修プログラムを構築 | 身体介助の方法や認知症ケアについての研修を取り入れ、専門職としての責任と役割を振り返る。 | | 年4回 | 未達成 | ・研修委員の変更等により研修プログラムを実施していく事ができなかった。平成30年度と同様、専門委員会においての資料配布、新人職員研修、中途採用職員研修を実施した。 |
| | 施設内研修の充実 | 特養が中心となり、計画を立てていく。 | 研修会開催回数 | 年12回 | 未達成 | |

平成31年度 デイサービスセンター 事業報告

(期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|---------------|------------------------|------------------------------|----------|--------------------|------------------------|---|
| 地域貢献 の視点 | ・地域のサロンや地域主催の行事に参加する | ・依頼時に参加する | 実施回数 | 年4回 | 年6回 | <p>・野瀬地区の食事会2回(6月は大雨により中止)、高年クラブの集い1回、相生地区集い1回、古池地区集い1回(3月はコロナによる影響で中止)、新規で鰺浜の食事会に参加させていただき体操やレクリエーションを実施した。</p> |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 収支 の視点 | ・稼働率の維持 | ・稼働率を毎日確認する | 稼働率 | 一般型 85% 認知型 67% | 一般型 88.0% 認知型 68.1% | <p>・4月～10月までの平均稼働率89%と好調であった。追加利用希望者の方に利用キャンセルされた方の分を案内し、一時的な追加利用を促した為予定数を下げる事を防げた。1.2月は解約に対し新規の契約が少なく稼働率が下がった。3月はコロナの影響もあり、自粛で休まれる方もあった。 新規の依頼があるものの、体調不良や入院となり契約まで繋がらなく、今年度の新規の依頼が18名となり、解約者数が28名(内8名入所)を補なう事が難しかった。 ・6月9月の職員会議前に施設周辺の一斉清掃、12月に大掃除を行った。</p> |
| | ・施設周辺の清掃を行う | ・設備周辺の環境整備を行う | 回数 | 年3回 | 年3回 | |
| 利用者 の視点 | ・利用者様の心身機能の維持・向上 | ・個別機能訓練とリハビリ体操を毎日行う | 人数 | 10名 | 6名 | <p>・介護度が下がった方は6名。身体機能の維持向上に毎日リハビリ体操を促した。歩行訓練、リハビリ体操、お手伝い系にポイント制度実施により意欲を引き出した。 ・認知症の進行、状態報告を利用者様、家族様、担当ケアマネに常に行い早期の受診や悪化予防に努めた。 ・貯めたポイントの消化方法に外出の機会を設け、楽しみに繋げた。 ・手芸、習字、編み物教室や歌の会等ボランティア様の協力を得て趣味活動の場を提供できた。</p> |
| | | ・家族様へ身体的、認知症の進行、状況報告を行う | 人数 | 随時 | 随時 | |
| | ・ボランティアの協力を得て、業務の効率を図る | ・趣味的な活動や外出支援を提供する | 人数 | 随時 | 随時 | |
| | | ・利用者様の充実感を図る | ボランティア回数 | 月3回 | 月3回以上 | |
| 業務プロセス の視点 | ・業務の効率を図る | ・記録のシステム化を図る | 時間 | 3時間短縮 | 3時間短縮 | <p>・介護ソフトを導入し、看護師、介護職の合わせた記録時間を4時間から1時間に短縮できた。その結果管理者や相談員が現場業務から外れることができたり、パート職員を半日勤務で対応することが出来るようになった。 ・利用者数に応じて出勤者数を調整し、常勤職員有休を年5回以上取得できた。</p> |
| | | ・有休を取得する | 日数 | 5日/人 | 5日/人以上 | |
| 学習と成長 の視点 | ・研修に参加し知識と技術を向上する | ・重度化に対応できるよう、医療、認知、介護知識を向上する | 回数 | 年2回 | 年5回 | <p>・外部講師を招き、介助方法、褥瘡についての勉強会を開催や、認知症研修やデイサービスにおけるレクリエーションの研修に参加し、知識の向上に努めた。 ・疥癬の勉強会や大雨台風による土砂災害時の避難訓練、防災訓練を実施し、対応時に実践できるよう意識を高めた。</p> |
| | | ・感染症や防災対応のマニュアル作成し対応に備える | 回数 | 年3回 | 年3回 | |
| | | | | | | |

令和元年度 グループホーム野瀬 事業報告 (期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|-----------|----------------------------------|---|----------|--------------|---------|--|
| 地域貢献の視点 | ・地域行事、地域活動への参加。 | ・野瀬地区の行事(納涼祭、とんど)への参加 | 地域行事参加回数 | 全行事参加 | 未達成 | <ul style="list-style-type: none"> ・年2回(8月、12月)の、ふれあい昼食会への参加と、野瀬地区の 行事(納涼祭、とんど)への参加。納涼祭は野瀬地区の入居者様参加。とんどは、インフルエンザの全国的な流行もあり、管理者のみ参加。年2回の草刈り、春は参加したが、秋は参加できず。 ・職員の人手不足により、地域の方との新たな行事を計画する事が出来なかった。 ・運営推進会議で台風や豪雨災害時、インフルエンザや新型コロナウイルスについて話合った。 |
| | ・台風などの災害時には安全を第一に出来るだけ地域の方と協力する。 | 年2回のふれあい昼食会での交流、さらに野瀬地区の活動(草刈り等)への協力。 | | | | |
| | | ・地域の方と一緒に楽しめる行事を計画する。 | | | | |
| | | ・運営推進会議などで災害時の対策を話し合う。 | | | | |
| 収支の視点 | ・稼働率の高水準を保つ。 | ・骨折入院を減らすために見守りや声掛けの強化。 | 稼働率 | 98% | 99% | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者様の入れ替わりは多く、7名だったが、今年度、入院の方はいなかったのので、稼働率の目標値は達成できた。 ・サービス提供体制強化加算は、12円から18円に変更を行い増収となった。また、10月より特定処遇改善加算の申請を行った。 |
| | | ・下肢筋力の維持を図り、転倒、転落を予防する。 | | | | |
| | | ・医師、訪問看護師と協力し入院患者を減らす。 | | | | |
| | ・加算申請(見直し) | 提供体制強化加算を変更する。 | | | 達成 | |
| 利用者の視点 | ・家族交流会 | ・ご家族との交流する機会を作り、職員との関係性を深め、何でも話し合える関係作りをする。 | 家族様の参加人数 | 半数以上 | 未達成 | <ul style="list-style-type: none"> ・今年度は職員の人手不足のため家族交流会や日帰り旅行が出来なかった。 ・玄関先の花壇の手入れは、利用者様と一緒に、春と秋に季節の花の入れ替えを行った。 ・色々な楽しい行事は行ったが、フェイスブックに載せる手段がなかった。 |
| | | ・ご家族参加型の日帰り旅行をする。 | | | 未達成 | |
| | | ・玄関先の花壇の手入れを行う。 | | | 達成 | |
| | | ・行事ごとなどをフェイスブックにてご紹介する。 | | | 未達成 | |
| 業務プロセスの視点 | ・業務の見直し | ・業務の見直しを図り、効率の良い業務の流れを作る。 | 利用者、職員の声 | 今年度内 | 少し未達成 | <ul style="list-style-type: none"> ・早出勤を週3回ほど、時間短縮(8時間→4時間勤務)の半早勤務を導入することにより、人件費の削減と、管理者以外の職員に年次有給休暇、年5日取得出来た。 |
| | | ・人件費を維持しつつ、有給休暇取得を図る。 | | 職員1人当り、年5日取得 | 管理者以外達成 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 学習と成長の視点 | ・介護力についての接遇を考える。 | ・ユニット会議での勉強会や、職員面談時に考える。 | 利用者、職員の声 | 今年度内 | 未達成 | <ul style="list-style-type: none"> ・ユニット会議や勉強会で接遇について何度か取り上げているが、引き続き継続して勉強会を行ったほうがいい。 ・職員の人手不足により、面談を行う時間が十分に取れなかった。 ・年度の初めに研修委員会が解散したため、法人内研修は、あまり行われなかった。それぞれの事業所内での研修を行った。 |
| | ・職員面談を行う。 | ・5分～10分ほどの面談を行う。 | 実施回数 | 年4回 | 年2回 | |
| | ・法人内研修に参加 | ・法人内でのサービスや意識の標準化を目指す。 | 実施回数 | 年4回 | 未達成 | |
| | | | | | | |

令和元年度 グループホームなばの 事業報告

(期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|---------------|----------------------|-------------------------------------|--------|----------|----------------|--|
| 地域貢献 の視点 | ・地域との交流機会を増やす。 | 地域の行事「なばのふれ愛」「とんど」などに積極的に参加する。 | 地域住民 | 数回 | 出来ている | 1月…地域に「とんど」に参加する。 2月…双葉小学校4年生との交流(福祉学習) 10月…平芝保育所運動会に利用者と共に参加。 |
| | | 地域の保育所、小学校との交流を持つ。 | | | | |
| | ・認知症カフェを開催する。 | 年間4回開催(4月、6月、8月、10月) | 参加人数 | 1回7名 | 平均5名 | 那波野高年クラブの方、地域包括、長寿福祉室、居宅ケアマネ等に協力仰ぐ。 |
| | | | | | | |
| 収支 の視点 | ・稼働率の安定を図る。 | 散歩やレクを通じて筋力低下を防止転倒を予防。 | 稼働率 | 98% | 95.40% | 転倒による骨折が年間2件、脳疾患、結核等による入院期間が延べ8ヶ月程度。 |
| | | 口腔ケア、嚥下体操を通じて肺炎を予防。 | 回数 | 毎食前 | 継続して行った | 継続して行えた。口腔ケア指導を受けることにより予防効果が上がる。 |
| | ・経費削減を図る。 | 光熱費を確認し削減に努める。 | 光熱費 | 前年より削減 | 前年より削減 | |
| | ・待機者の確保をする。 | GH待機者の追跡調査をする。 | 待機者人数 | 年間5名 | 確保している | 10名程度の新規申し込み者があったが必ずしも入居には結びつかないケースもあり。 |
| | ・業務改善 | 効率性を考えた業務の見直しを図る。 | 人員配置 | | 出来ている | 利用者数により人員配置を変更。 |
| 利用者の 視点 | ・外出機会を増やし外部との関わりを持つ。 | 個人的に買い物外出をする。利用者の気分転換と下肢筋力の低下防止を図る。 | 実施回数 | 利用者1人週1回 | 実施出来ている | 外出の機会は最低でも週2回ユニットの食材の買い物に利用者が同行。 その他の行事や個人外出も積極的に行っている。 |
| | ・運営推進会議への家族の出席 | 家族に直接依頼し依頼文書を送付する。 | 出席回数 | 隔月1回 | 年6回出席 | 運営推進会議の意義等を説明し快諾、出席していただく。 |
| | ・調理の機会を持つ。 | 調理、洗物、洗濯干し等家事作業に参加する。 | 実施回数 | 毎日 | 実施出来ている | 毎日の食器洗い、洗濯物干し等の家事に参加。 |
| | | | | | | |
| 業務プロセス の視点 | ・緊急時の対応の習得と強化 | マニュアルに沿ってシミュレーションを行う。 | 実施回数 | 年間2回 | 年間1回 | 看護師訪問時に緊急時対応の指導を受ける。 |
| | ・業務の効率化(少人数オペレーション) | 効率性を考えた業務の見直しを図る。 | 休曜日数 | 8休 | 8休とれていない月があり | 利用者人数、介護量により人員配置を変更し、効率化を図る(日中帯3人→2人) |
| | ・休日の確保 | | 有休所得日数 | 年間5日以上取得 | 12名中6名は4日しか取れず | 人手不足や、インフルエンザ罹患のため全員が取得するには至らず。 |
| | ・各マニュアルの見直しと再確認をする。 | 各委員におけるマニュアルの見直しをする。 | 実施回数 | 年間2回 | 年間2回 | 年間2回6ヶ月ごとのマニュアルの見直し、周知徹底を行った。 |
| | ・インフルエンザ対策のマニュアル化 | マニュアルの見直し。 | 実施回数 | 年間1回 | 年間1回 | 見直しできた。 |
| 人材育成 の視点 | ・認知症についての理解とケアレベルの向上 | 認知症に関する研修を行う。 | 実施回数 | 年4回 | 年3回 | 定期的には実施出来ている。 |
| | ・GHの法定研修を確実にを行う。 | 年間研修計画を立てる。 | 習熟度 | 毎月 | 年10回 | 法定部研修は全て行った。資料での回覧研修も随時行った。 |
| | ・リーダー候補の育成 | 外部研修への参加(認知症実践者研修) | 実施回数 | 年1回 | 不参加 | 人手不足のため研修参加不可能になった。 |
| | ・法人内研修への参加 | 法人内でのサービスや意識の標準化 | 実施回数 | 年4回 | 参加 | 多数参加できた。 |

令和元年度 ヘルパーステーション事業報告 (期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|---------------|--------------------------------------|---|-------|---------|---|--|
| 地域貢献 の視点 | ・市内クリーン作戦 | ・居宅と合同で年2回のゴミ拾い実施。 | 実施回数 | 年2回 | 年2回 | <ul style="list-style-type: none"> ・4月16日 マックスバリュ、ペーロン城から関西電力辺りまでのゴミ拾い実施。 ・10月9日 マックスバリュ、ペーロン城から関西電力辺りまでのゴミ拾い実施。 ・いずれも赤のこすもす倶楽部の名前入りのジャンパー着用につき、地域の方の目に留まるように実施。 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 収支 の視点 | ・訪問時間の増加を図る | ・各居宅に営業活動。 | 訪問時間 | 毎月430時間 | 月平均538回 | <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の実績配布や担当者会議の際に居宅のケアマネにヘルパーの空き状況を伝えるなどし営業活動実施。 ・新規契約24件 終了者27件 ・平均介護度 4月1.15 → 3月1.01 ・登録ヘルパー若い主力のヘルパーが8月に退職。平均年齢64.9歳。 登録ヘルパーの体調不良による長期休暇はなかった。 |
| | ・自費サービスの導入 | ・介護保険に該当しないサービスは自費サービスの導入をすすめる。 | 訪問件数 | 毎月5件利用 | | |
| | ・人材の確保 | ・登録ヘルパーの高齢化に伴い、病気等による長期休暇を防ぐ。 | | | | |
| | | | | | | |
| 利用者 の視点 | ・住み慣れた自宅や地域で安心した生活が送れるように支援する | ・各事業所及び地域の方と連携を図り、情報を共有することで利用者が自宅で過ごせるように支援する。 | 訪問時間 | 毎月430時間 | 月平均538回 | <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の日々の健康状態と精神状態を把握し担当ヘルパー全員で共有できるよう実施した。 ・利用者の状態をこまめにケアマネに報告実施。 ・担当者会議等で関係機関との情報交換を実施。課題の解決に努力した。 担当者会議出席 年間39件 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 業務プロセス の視点 | ・自立した日常生活の支援を行う | | 利用者件数 | 月5件 | 月5件 | <ul style="list-style-type: none"> ・今年度、総合事業を卒業する利用者は無し。 ・ヘルパーの医療的知識を深めることの一環としてミーティングで研修会を実施。 |
| | 総合事業:自立し卒業を目指したケアを目指す | 総合事業:利用者の生活機能の維持、向上を図り卒業も視野に入れ支援する。 | | | | |
| | 介護事業:重度の利用者は施設サービスに移行することが多いため重度化を防ぐ | 介護事業:自立支援の観点から利用者の要介護状態の軽減を図ると共にヘルパーの医療的知識を深める。 | | | | |
| | ・訪問忘れゼロ | ・スケジュールの徹底管理 | 0件 | 0件 | 0件 | |
| 学習と成長 の視点 | ・ヘルパー研修の充実を図り、ヘルパーの専門性と実践力の向上を図る | | 参加回数 | 年間4回 | 年間3回 | <ul style="list-style-type: none"> ・今年度は、県、西播磨のヘルパー協議会主催の研修会への出席回数が年間3回参加できた。 |
| | ・各種マニュアルの見直し | | | | | |
| | ・特養主催の研修会に参加する | | | | | |
| | | | 実施回数 | 月1回 | 月1回開催 | |
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーミーティングは毎月開催し、その際に時間を設け研修会の実施。今年度は、デイと合同で播磨病院認定看護師土井師長を講師とし、研修を実施した。 ・ミーティングの課題は、法定研修をはじめとして利用者の課題を吸い上げ実施した。 | |

令和元年度 居宅介護支援事業所 事業報告

(期間:平成 31 年 4 月 ~ 令和 2 年 3 月末)

| 分類 | 重点実施項目 | 実行計画 | 評価指標 | 目標値 | 結果値 | 実施報告 |
|-----------|---------------------------|--|----------|-----------|--------------|--|
| 地域貢献の視点 | 市内クリーン作戦 | 市内交通量の多い歩道のゴミ拾い | 実施回数 | 年2回 | 年2回 | 市内クリーン作戦を行う際はこすもすジャンパーを着用。すれ違う市民の方から「こころさま」と声を掛けて頂く機会も多くなり、こすもす倶楽部の活動について認知されるようになってきている。 |
| | サロンや地域主催の行事に参加する | サロンや地域行事へ参加し、顔の見える関係づくりを継続する | 実施回数 | 年4回程度 | 年6回 | 地域のサロンや行事にも出向き、担当者や参加者と話すことで地域課題が見えてくるため、主任ケアマネ委員会で提案することで、地域資源の発掘につながっている。 |
| | 法人実施のイベント・セミナーへの協力 | ケアマネ業務に支障が無い範囲での調整 | 実施回数 | (事業開発の計画) | 参加なし | 法人主催のオレンジサロンでは、担当利用者様とご家族様に内容を紹介し参加を促した。利用者は参加されなかったが、ご家族様の中に楽器の演奏が出来る方がおられ「当事者やご家族の癒しになれば」とチェロの演奏をGHなばので演奏していただいた。 |
| | | | | | | |
| 財務の視点 | 特定事業所加算の算定の継続 | 会議の定期開催、24時間の連絡体制、計画的な実施研修、困難事例への対応、担当件数の遵守、実習受け入れ等の実施 | 加算算定 | 毎月 | 毎月算定 | ・特定事業所加算Ⅲ(利用者様1名につき300単位)を算定、主任ケアマネ1名と介護支援専門員2名の在籍が必要となっており、その他算定要件を満たしているため毎月算定できた。 ・契約書には24時間連絡が取れる体制を取っていることを明記しており、各ケアマネの携帯を利用者様や家族に伝えている。家族の中には仕事をされている方や一旦介護が落ち着いた状態で連絡が入ってくることもあり、当事業所の勤務時間以外(夜間や休日)での連絡調整も必要になってくるので電話やメールにて随時対応している。 |
| | その他算定可能な加算を漏れなく請求する | 給付管理業務の際に取りこぼしのないよう算定する | 加算算定 | 毎月 | 毎月算定 | ・困難事例は増加傾向にあり、利用者様とご家族様を含めたマネジメントが必要な状態であるため、頻回な訪問になる。ただ月に何回訪問しても収入増加には繋がらずかなりの時間を割くようになるが、他の利用者様の処遇が滞らない様に職場内で情報共有し対応できるよう心掛けている。 |
| | | | | | | ・入退院時に情報提供を行ったりカンファレンス出席した場合に算定できるため漏れのないようチェック算定している。 |
| 利用者・家族の視点 | 特定事業所加算の算定の継続 | ライフステージに応じたサービスの提供 集中減算の確認 | 毎月の利用状況 | 前月比 | 適宜調整できている | ・毎月10日締めで給付管理状況をまとめ、自法人サービスの利用状況を確認している。 ・半年に1回(3月~8月、9月~2月)集中減算の確認と書類保管 |
| | 法人内のサービスを知ってもらう | 毎月の定期訪問時に法人内サービスを紹介 新規契約時にも紹介・説明をおこなう | 毎月1回 | 毎月1回 | 毎月1回 | ・法人内サービスを随時紹介・説明をおこなった。「こすもす入所は(お金が)高い」と思われている方も多いため、入所にかかる費用についても随時説明をおこなっている。 |
| | | | | | | |
| 業務プロセスの視点 | ケアマネ一人当たり担当件数の維持 | 相生市地域包括支援センターや病院等への定期訪問 | 担当件数 | 30件 | 平均24件~28件で推移 | ・担当件数については、特定事業所加算算定において遵守する件数であり、「介護予防ケアマネジメント」に該当する利用者数は含まれていない。介護予防ケアマネジメントに該当する利用者数は月平均19名ある。なお、「介護予防支援」に該当する利用者については、1/2件で算定している。 ・利用者ごとの必要な書類をファイルにまとめたり、日々の支援経過など出来るだけその日に入力できるよう業務配分を心掛けている。ケース対応に悩んだりつまづいたりする場合もあるため、担当ケアマネが一人で悩みを抱え込まない様、随時相談し対応している。 |
| | 定期の会議を開催する | 週1回事業所内での勉強会・事例検討会の実施 | 実施回数 | 週1回 | 実施 | |
| | | | | | | |
| 人材育成の視点 | 個人の資質向上 | 研修計画に基づき研修会へ参加する | 研修計画に基づく | 研修計画に基づく | 平均月1~2回参加 | 研修計画に基づきケアマネ業務に必要な研修に随時参加。業務をおこなうにあたり、幅広い知識が必要であるため、高齢者に多い疾病、生活困窮者に関する制度や連携先について、口腔衛生に関する研修、ターミナル研修、医療と介護の連携、成年後見制度など随時参加、利用者様にとって最適なケアマネジメントが提供できるよう努めている。 |
| | 新規採用者に対して、居宅の仕事や役割を知ってもらう | 新人研修、中途採用者へ研修 | 実施回数 | 年2回 | なし | |
| | 介護支援専門員実務研修実習の受け入れ | 介護支援専門員実務研修実習生の受け入れ | 実施回数 | 実施回数 | なし | |
| | | | | | | |