

# 平成 31 年度 なでしこりんくう全体事業計画書

平成 31 年度に当施設運営に影響する主な制度改定は、①10 月からの消費税 10%への改定と特定処遇改善加算の創設、②働き方改革が挙げられます。

消費税率の改定に関しては介護報酬の調整が入る予定です。

同時に導入される特定処遇改善加算においては、介護職員等に対する追加的な賃金改善を目的としたものですが、いずれも若干ではありますが、新たな利用者負担を生む可能性があります。

働き方改革に関しては、大阪府の試算として、府内の介護労働者数が 2020 年で 1 万 4000 人、2025 年で 3 万 4000 人不足し、中期的には約 15%、介護労働力は落ちると推計されています。

一方で、平成 31 年 4 月より年次有給休暇の取得が一部義務化され、外国人技能実習生の受け入れ、同一労働同一賃金、時間外労働の制限など労働環境の変化が顕著となります。

当施設は、平成 30 年 11 月に受審した福祉サービス第三者評価において、1 項目を除く他の 67 項目において A 評価を取得し、他施設では例の無い高評価を得ましたが、唯一の B 評価項目は、当施設職員が『自ら将来の姿を描くことができるような総合的な仕組みづくり』という項目でした。

よって今年度は、将来を見据えた人材育成に力を入れ、職員がより働きやすい環境を整備することを最重点項目に置き計画に盛り込みました。

施設長 中脇 一雄

## 《理念》

『利用者の個性豊かな尊厳ある日常生活を支援します』

## 《基本方針》

1. 「困った人に手をさしのべる」という濟生の精神を基に、保健・医療・福祉の包括的サービスを提供します。
2. 自立した日常生活の維持を目指して、健康増進を重視したサービスを提供します。
3. 見守りケアを基本に、明るく豊かな家庭的サービスを提供します。
4. 個人情報情報の漏洩や虐待、拘束から利用者や家族を守ります。
5. リスクマネジメント教育を徹底し、介護の安全を守ります。
6. 人材育成と働きがいのある職場環境づくりに努力します。

## 《平成 31 年度 全体目標》

1. 職員が働きやすい環境の整備
2. 職員の資質向上と人材育成
3. 法令遵守と各事業の健全性確保
4. 地域への貢献事業の充実・交流・連携
5. 運営の透明性の確保
6. 災害対策の充実
7. リスクマネジメントの強化

## 《具体的事業内容》

### 1. 職員が働きやすい環境の整備

- 1) 業務の分担・見える化・マニュアル化
- 2) 給与制度を再編（登録訪問介護員は平成30年10月から実施済）
- 3) 職場ハラスメントの撲滅

### 2. 職員の資質向上と人材育成

- 1) 新人研修プログラムの実施（3日間）
- 2) 登録喀痰吸引等事業者（登録特定行為事業者）研修
- 3) 介護部門キャリアラダーの作成と実施（看護部門は実施済）
- 4) 看護師特定行為（看護師による一部医療行為の許可）認定
- 5) 人材不足対策として地域住民に介護業務に対する啓発
- 6) 施設のインターネットのホームページ全面改修
- 7) E P A、技能実習生や特定技能実習生の受け入れ検討

### 3. 法令遵守と各事業の健全性確保

- 1) 各事業所の月次報告（なでしこ運営会議）
- 2) 予算管理と収支の理解（なでしこ運営会議）
- 3) コンプライアンス研修
- 4) 会計処理に関する内部統制（複数確認の徹底）
- 5) 各事業の重点項目（事業毎に検討した結果）

### 4. 地域への貢献事業の充実・交流・連携

- 1) 利用者満足度調査を踏まえた新規又は追加加算検討
- 2) ネグレクト対象者学習会の開催（夏休み、冬休み）
- 3) 独自の社会貢献事業の実施（経済支援、生活支援、食事支援）年間50万円まで。
- 4) 保険外サービスの充実（オプションサービス）
- 5) 地域への参加、積極的な地域交流（世代間交流）
- 6) 行事等に家族様の参加を依頼し活動状況を見て頂く

### 5. 運営の透明性の確保

- 1) 収支管理と報告（なでしこ運営会議）
- 2) 事業計画と事業報告の広報

### 6. 災害対策の充実

- 1) 消防・防災訓練の実施（2019年度の家族会合同防災訓練は昼間津波想定）
- 2) 大規模災害時の事業継続（BCP：事業継続計画の策定）

### 7. リスクマネジメントの強化

- 1) センター全体で新組織に改定
- 2) 環境パトロールの実施と評価を受けての改善活動
- 3) インシデント、アクシデントの分類の徹底