

# 2024年度事業計画

(2024.1.1~2024.12.31)



株式会社 櫻ブレイン

2023年 12月20日

グループホーム・小規模多機能ホーム



# 2024年度事業計画

## 1 事業に対する基本理念及び運営方針の考え方

### 株式会社 櫻ブレイン Vision(理念)

『己の心知身を最大限に活用し、皆でHAPPYを創造する』

### グループホーム 樹 理念・方針

『いつでも、ともに寄り添って生きる』

- 🌸 利用者の思い願いを第一に考えるケアの実践
- 🌸 いつまでも寄り添い支え合いながら、共に生活を送る

### 小規模多機能ホーム樹 理念・方針

『笑顔と優しさ、受容の心  
専門職としての使命遂行』

- 🌸 わたしたち「小規模多機能型居宅介護 樹」は、高い専門性と権利擁護の視点を持ち、ご利用者が笑顔で生活していただけるよう、優しい声掛けときめ細やかな対応に務めます

## 2 「株式会社 櫻ブレイン」の2024年度の会社運営方針

「多くのHAPPYを育てる」

### ①介護事業の専門性を深化

- 職員の採用時から就業後の一貫した研修体制による職員のスキル向上とモチベーションの維持に努める。
- チームリーダーを中心に、認知症ケア・在宅生活の継続支援など事業所の方向性を職員一丸となり共有して、その専門性を深める。

### ②組織体制の強化と権限委譲

- 中間管理職を増やし、業務分掌を明確する。
- 管理者は、事業所ごとに人材確保と利用者確保が可能な自律的機能を構築し、代表は必要に応じサポートに徹する。
- 主任・リーダーが職員の離職防止と定数確保・人材育成を担う。

- 事業所ごとの固有的課題に則し、チームマネジメントを円滑に実践していくために OJT を担う人材の養成と研修、事業所内のライン&スタッフの整備によるトップダウン・ボトムアップ、職員間の情報共有、相互理解を深める視点で取り組みを行う。

### ③メイン事業と新規事業の連動による経営基盤の安定

- 介護事業については、グループホームは満室維持、小規模多機能ホームにおいては利用者獲得に注力し、黒字決算を維持する
- 既存事業については、講師およびコンサルタント依頼先の継続契約を図り、代表以外に請け負える職員を増やす。
- 新たにアパートの賃貸管理を行うことにより、職員の定着と小規模多機能サービスの宿泊ニーズに対応する。

## 3 今年度の重要事項

☆ 人材の定着～チームマネジメントと OJT・研修体制

☆ 事業所の地域定着とマーケティング～ 地域・機関とのネットワーク

### (1) 職員の処遇計画、職員確保策と定着に向けた取り組み

- ① 介護ラダーと自己評価シートの活用 リーダーによる面談の実施
- ② 段位制度を基準としたスキルに応じた給与体制を確立
- ③ 各職員の意向を踏まえた配置検討

### (2) 退職理由の検討～退職者の減少が第一

- ① 従事する仕事の価値観の共有
- ② 従事環境の検討
- ③ メンタリティ特性の掌握と対処

### (3) 事業所のサービスとユーザーとの接点構築と維持

- ① 情報の早期共有
- ② ユーザーのニーズと、サービス内容の合致
- ③ 人間関係と信頼関係を構築し、機関連携を図る

### (4) 新規開設・事業拡大と既存事業所の安定経営

- |        |                     |      |
|--------|---------------------|------|
| ① 既存施設 | ・・・ 認知症対応型共同生活介護事業所 | 1 箇所 |
|        | 小規模多機能型居宅介護事業所      | 1 箇所 |
| 新規事業   | ・・・ 『Sakura』アパートの賃貸 | 1 箇所 |

- |        |              |      |        |
|--------|--------------|------|--------|
| ② 既存事業 | ・・・コンサルタント事業 | 休止継続 |        |
|        | ・・・研修・教育事業   | 継続的  | 5箇所    |
|        |              | スポット | 10箇所以上 |

(5) ケアの質の向上への取り組みと研修実施

- ① 事業所内研修計画 (別紙①)
- ② 研修参加一覧表 (別紙No.1～No.3) ・目標と自己評価記

入

- ③ 実習生の受け入れ ・・・・ 認知症実践リーダー研修受講者  
介護職員初任者研修受講者 他

(6) 他種別事業及び多職種協働の体系構築

- ① 役職別会議による情報共有を図る。(別紙③)
- ② 委員会会議による情報共有と意見交換を行う。

(7) ホームページ等を活用した広報活動

(8) 法改正への対応とコンプライアンスの徹底

- ① 介護保険法改正に伴い、体制整備と書類改訂
- ② 自己評価・外部評価の実施  
・・・評価結果の共有と検討を行い、質の向上にむけて取り組む
- ③ 内部監査体制の構築と実施

## 4 事業所運営の基本方針と具体的取り組み

### (1) ご利用者本位のサービスの実践

#### ①ケアマネジメント体制の充実

- ア 介護保険法の趣旨に従い、適切にケアマネジメントがなされ、情報が共有され 実践される体制の構築と記録の整備
- イ ご利用者のニーズに沿いつつ、ご利用者が尊厳を保持し、有する能力に応じ自立した生活を営むことができるよう、個別サービス計画を多職種協働で策定し、計画に沿ったサービスを提供する。
- ウ 各個別サービス計画が日々の生活のなかでどれだけ有効に展開されているか、評価・モニタリングを適切に実施し、個別ケアの充実を図る。

#### ②リスクマネジメントの徹底

- ア「事故発生の防止のための指針」に基づき事故防止対策委員会の定例開催を行

- イ、事故防止体制の強化に努める。見守りカメラ設置の検討
- イ ヒヤリハット、事故報告書を分析し、再発防止に努める。
- ウ 「苦情受付担当窓口」を設け、ご利用者やご家族等からの苦情、虐待通報に速やかに対応し、解決を図る。
- エ 「身体拘束廃止マニュアル」に基づきご利用者本人または他のご利用者等の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他ご利用者の行動を制限する行為を行わないことを職員に徹底するとともに、身体拘束廃止委員会の定例開催を行い、拘束廃止に向けての解決策を検討する。
- オ 「虐待通報・相談窓口」を設け、虐待通報及び相談に速やかに対応し、解決を図ると共に虐待防止委員会を中心に虐待行為はもちろん不適切なケアの撤廃を図る。見守りカメラによる不適切ケアの抑止・接遇の向上を図れるかの検討
- カ 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針に基づき、感染防止対策委員会の定例開催を行うと共に感染症管理体制を強化する。

### ③ 看護職員による健康管理と看取り介護への対応

- ア 健康管理面からの支援は、施設において看護業務の中での主流を成すものであって、早期に異常を発見し状況を判断し、医師への報告や他職種への医療的立場からの助言・情報を理解してもらい連携し支援していく。  
(小規模多機能もグループホームにおいても、当社看護師を配置し、担うこととする)
- イ 看取りに関しては、主治医、管理者・介護支援専門員・相談員及び看護師が連携し、状態変化時の報告等ご家族との連絡を密にして、終末期医療ニーズを的確に把握し、ご家族同意のもとで、ニーズに沿った対応を行う。
- ウ PDCAサイクルにより、看取りマニュアルの見直しを行う。(年1看護師が担当)

## (2) 地域社会との協働と貢献

### ① 地域との連携体制の強化

- ア 地域のケアマネジャーや地域包括支援センターと連携を密にし、虐待等家庭の事情により緊急に保護を要する要介護高齢者を、施設入所等の利用により早急に受け入れる。
- イ 地域で生活される高齢者のサービスニーズを把握し、地域の社会資源の役割を果たすために、近隣地域のケアマネジャーとの連携を強化する。
- ウ 近隣町会、商店会、区社協との連携を深め、講習会への協力や地域のイベント等に積極的に参加する。加えて近隣の保育園・幼稚園との交流や、小・中学生の体験学習の受け入れを推進する。
- エ ホームページや広報誌を通じて、施設情報等を積極的に公開していく。
- オ 震災等緊急時には可能な限り地域の要介護高齢者等を受け入れる。

- カ ボランティア担当者を中心に活動内容の確認・活動環境の整備等を行い、コロナ終息後は積極的にボランティアを受け入れる体制作りを行う。

### (3) 専門性の活かせる職場づくりと離職防止対策

#### ①研修体制の充実

- ア 新任職員には、入職時研修の他、定期的な業務習得状態の確認を通じて必要な指導を行う体制を継続する他、全職員の資質向上を目指して施設内研修会を定期的開催する。
- イ 研修企画会議メンバー主催の研修に積極的に参加させる。
- ウ 認知症介護実践者研修・リーダー研修、実習担当者養成研修の他、関係職員を外部研修に積極的に参加させ、定期的に報告会を開催する。
- エ 事業所間の看護・介護職員の交流研修を実施する。
- オ それぞれの職員が各事業所の委員を担い、委員会に参加し、その情報を自拠点およびユニットに伝達・周知を行う。
- カ 講師派遣や課題別研修を活用し、事業所内研修の充実を図る。

#### ②離職防止対策

- ア 各事業所ごと年1回ずつ、リーダー・管理者による職員面談を行う。
- イ 風通しの良い職場作り・・・同僚・上長・代表も含めての相談窓口の確保
- ウ 評価表や職員アンケート等を活用し、スキル・モチベーションの高い職員の掘り出しと昇格・配置変換を検討
- エ 継続勤務者への手当等 報酬の見直しを行う

### (4) 安定的経営基盤の確保

#### ①収入の確保と経費節減

- ア グループホームにおいては入居率98%を確保するために、管理者及び計画作成担当者（CM）はご入居者の入退居に関する責任者として、利用状況を常に把握し、入退居が円滑に実施されるよう、必要な指示を関係職員に行う。
- イ 重度要介護高齢者を受け入れ、平均要介護度は3以上を目途とする。
- ウ 小規模多機能型居宅介護事業所においては、利用定員である登録25名/通い15名/日を目指し、案件があれば早急に対応し利用者増を図る。
- エ 介護職員処遇改善加算取得のための体制維持を図る。
- オ 節電に努め、不要箇所の消灯を徹底する。
- カ 消費増税や高熱水費等のより一層の高騰も予測されるなか、より一層の経費節減に努める。
- キ 『Sakura』の満室維持に努め、小規模多機能サービスとの協働を図る。

## ②施設・設備の維持

ア 基幹設備の耐用年数に留意し、施設機能維持のための計画的な機器の改修・更新や建物の維持管理に努める。

## ③防災対策推進

ア 災害発生時にご利用者や職員の安全を確保し、事業を中断しないために優先的に行うべきことなどを定めた事業継続計画を必要に応じ見直す。

イ 防災訓練に夜間地震想定訓練等を盛り込み、内容を充実させる。

ウ 非常用発電機の機器管理と取扱いに関する訓練を行う。

## ④人材確保

ア 公的職業安定所を主とし、ホームページやインターネットの活用等により介護・看護職員を確保する。

イ 職員紹介制度を年間通し行い、職員自身が人員確保の視点を持ち、動く。

## (5) 顧客満足度の向上

### ①利用者・ご家族の満足度の把握

ア 外部評価時の家族アンケートの結果の共有

イ 年1回は、ご利用者本人とご家族に対してアンケートを実施する。

ウ アンケート結果を基に検討し、より良い施設・事業所作りに努める。

エ ご利用者・ご家族意向に基づいた行事計画の作成と実施（別紙④）

### ②食事の提供に関する満足度の向上

食事は、健康上欠かせないものであり、施設生活における最大の楽しみであり、栄養施策は生活習慣病の予防、QOL（Quality Of Life）の向上、生き甲斐を高め、生活の満足度、充実感の向上に繋がる。

「一人ひとりの食事を大切に」、日々満足感ある食事を召し上がられることで、その人らしい有意義な生活が送れるよう、雰囲気作り・献立の選択・時間の選択・場所の選択などに配慮した食事サービスを提供する。

ア 年1回は、ご利用者本人に食事に関するアンケートもしくは意見の聞き取りを行う。

イ 栄養委員会によりアンケート結果を生かした食事内容の検討を行う。

ウ 行事食や季節感ある食事の提供によりご利用者の食事に関する満足度の向上を図る。

エ ご利用者それぞれの身体状態を考慮し、栄養状態や健康状態の向上を図るための献立や食事形態を検討し提供に努める。