

令和6年度 居宅介護支援事業所元気事業計画書

事業計画書

居宅介護支援の加算 減算要件を的確に把握し訪問、アセスメント、担当者会議、モニタリング、経過記録などを確実に実施し、運営基準要件を満たすようにして加算の見極めも十分に検討する。最大受け入れ件数を超えないよう（最高受け入れ件数は要介護者35名、要支援者8名で勤務時間により受け入れ人数を減らす）にする。また受け入れ給付管理数を適正に安定して保持していきたい。

介護支援専門員としての人材育成

「発言、発表」の経験を積む、介護支援専門員は相談援助が仕事でありコミュニケーション力が大変重要になります。そのためにもサービス担当者会議、利用者との相談面接、事業所間の調整などで経験を積むことが大切である。会議で積極的に発言、発表し「分かりやすいかどうか」 また「まとまりがあるかどうか」「適切な言葉使いかどうか」「無駄に長い話になってないか」など気をつけて発言していくようにする。

傾聴力、分析力、質問力を磨く。会議の中で全員がどの発表も熱心に聴くことが大切である。下を見ず顔を上げうなづきメモを取ることも大切であるし、内容や資料を吟味することで話し合いは深まりまた疑問を残したままで会議を進めるのではなく、明確な質問が中身の濃い会議になる。「進行の経験」を積む 会議には進め方がありあらかじめシナリオを作って進行していきながら話し合いの流れや意見、反論などについて会議中にも振り返りながら話し合っていく。和やかな雰囲気であり時間配分にも十分注意してスムーズに会議が進行するように日頃から利用者、家族、サービス事業所との間に連携を図っておく必要がある。

介護支援専門員としての専門職育成

介護支援専門員は専門職であり、自らの専門性は自分達で確立していかなければなりません。ただケアプランを書くことだけが仕事であるといわれたいように対人援助者としての必要な知識と技術を取得することが重要となり多職種との連携の中で学び事例を通して実践していく。「できない理由」を探すのではなく「できるようにする」ための方法を考え少しでも改善できるように努力する。こうした前向きな姿勢で日頃から自己研鑽を積んで専門職としての役割を果たしていくことが大切である。しかし日々精神的に疲労しやすい職種なのでストレスによる体調不良を引き起こさないように心身の健康を自己管理する。明るく働きやすい職場づくり を目指し安定したスタッフ体制を整えるようにする。

職員のスキルの向上

内部研修

定期的に、施設長を交えて、事業所内で内部研修を含めた制度の理解、事例検討を細かくしていき現状説明をしっかりとし介護支援専門員全ての利用者の情報を把握していく。また常に新しく正しい情報の収集を行う。担当介護支援専門員が不在の時でも対応できるようにして利用者の信頼を得られるようにする。

外部研修

東海市の研修、県の研修、認知症研修またケアマネ連絡会の研修に出来るだけ多く積極的に参加し介護支援専門員自身のスキルアップをしていきたい。

※新型コロナウイルス感染症まん延防止の為、只今外部講習等の会合は、当社では禁止しております。（オンライン講習等の参加は、積極的に行っていきます。）

居宅介護支援事業所としての経費削減策

事業所として通信費、事務用品、燃料費などの出費はできるだけ抑えていかなければならない。

苦情対策

利用者様、家族様からの苦情や要望については真摯に受け取り必要な対応を速やかに行い必ず記録に残すようにし全ての介護支援専門員で検討していき改善に努める。苦情、要望シート、改善方法はいつでも公開できるようにしておく。

地域包括支援センターとの連携

要介護から要支援に移行したり要支援から要介護に移行したりする利用者が多い。そのためにも地域包括支援センターとは引き続き連携を密に取り情報交換をする。地域包括依頼のケースは断らず受け困難事例や独居、認知症の利用者なども相談して問題解決に努める。家族間の問題や権利擁護事業の適用を望まれるケースに対応するため行政、公的機関との連携も図る。