

デイサービスの

管理者 & リーダー

デイサービスの
管理者×リーダーを
サポート!

Vol. 49 2019.7
Management & Operation

特集2

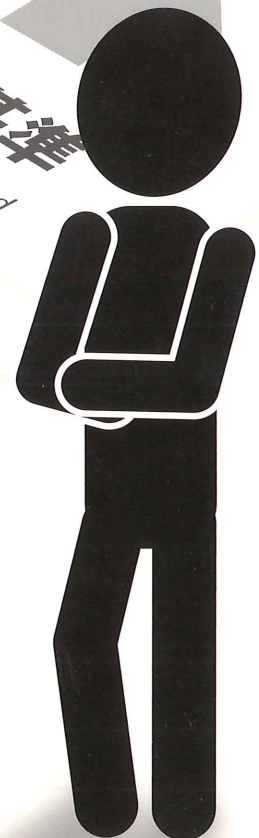
楽しい！役立つ！
職場研修のつくり方

特集1

デイサービス

管理者の仕事の 手引き②

基準の理解と労務管理

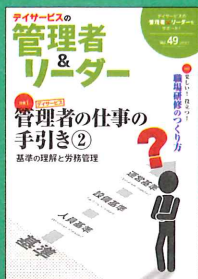


運営基準
Operation standard

設備基準
Facilities standard

人員基準
Personnel standard

基準

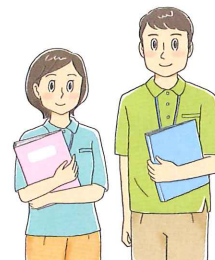


2 施設紹介&インタビュー

安心ライフ株式会社

6 デイサービス 管理者の仕事の手引き②

- デイサービスの運営にかかわる基準を理解する
- 運営・職員定着に欠かせない労務管理



60 楽しい! 役立つ! 職場研修のつくり方

- 楽しく役立つ研修にするポイント
- 研修のやり方
- 研修後のフォローアップ
- 事例紹介



79 カンリーくんが解説! NEWS Watch

89 算定要件のココがポイント

93 管理者になったらコレだけは押さえておきたい! 実地指導のいろは

97 職員の急な退職でも慌てない! デイに必要な人員基準・要件を理解しておこう!

100 数字に強くなる!! 収支管理のススメ

104 管理者さん必見! 働きがいのある職場をつくらう!!

108 赤字からの脱却! あのデイサービスがV字回復を果たした秘密!

112 こんな職員は問題職員の予備軍です! グレー職員に対応

115 心理テストで見つける あなたの隠れた能力

118 結果を出さず管理者はここが違う!

120 これって大丈夫? 事例から学ぶ労務管理の落とし穴

124 こうすると驚くほど業務が効率! 記録の時間を短縮!

128 モンスター家族・困った利用者急増! 対応の極意!

133 これは助かる! お役立ち運営ツール

141 インフォメーション

148 編集後記・次号予告

カンリーくん



デイサービスの管理者&リーダーの
マスコットキャラクター。
ポイント解説が得意です!
よろしくお願いします!

(株) QOL サービス
ホームページ
<http://www.qolservice.co.jp/>
TEL (084) 948-0439
FAX (084) 948-0435

メルマガ会員募集中!

QOL サービスの
新刊情報をキャッチ!
会員限定プレゼントなど、
お得な情報をお届け!
登録も年会費ももちろん無料!

ご登録は書籍販売サイト
「デイショップ」から。
<http://dayshop.biz/>





身体機能に関する相談には各分野の専門職が対応



統轄責任者の中川さん（左）と安心BBリハ京町のマネージャーの竹本さん（右）

サービスの1本化と環境整備で相乗効果が生まれています

京都市伏見区にある安心ライフ株式会社は、1997年から福祉用具販売・レンタル、高齢者・障害者専門の住宅改修工事を行っています。事業を運営する中でリハビリの重要性を感じた代表取締役の中川宏實さんは、2014年に半日型のリハビリデイサービス「安心プラス」、2017年に1日型のリハビリデイサービス「安心プラス下三栖（以下、下三栖）」を開設しました。

早期認知症予防への取り組み

2017年には自費サービスの早期認知症予防トレーニングセンター「安心BBリハ京町（以下、BB）」を開設。利用されている方の年齢層は55〜94歳まで幅広く、半数は介護認定を受けています。マネージャーの竹本均さんは「誰でも認知症にはなりたくはないです。その思いにお応えするため、BBはトレーニングセ



施設紹介
&
インタビュー

自費の早期認知症予防とリハビリ特化型デイで在宅生活を支え、「安心」を提供する

早期認知症予防のための自費のトレーニングセンター、半日型と1日型のリハビリ特化型デイサービスで、早期から段階的にサポートする

安心ライフ株式会社

（京都市伏見区）



1日型のリハビリデイサービス「安心プラス下三栖」



早期認知症予防トレーニングセンター「安心BBリハ京町」



半日型のリハビリデイサービス「安心プラス」



環境整備の一環として、棚に収納する物品と個数を記載したシールを貼り、一目で分かるようにしている

点します。3ヶ月の合計が350点以上の事業所や年間で一番得点が高かった事業所には食事代の補助や表彰があります。また、半年に1回全職員が集まり各事業所の環境について振り返りを行い、項目の見直しをすることで年々レベルアップしていきます。

安心プラスの管理者の小山真一さんは「みんなで環境整備に取り組むことで、ただきれいにするだけではなく、意識の統一、整理・整頓による仕事の効率化につながっています」と言います。下三栖の管理者の木曾香津枝さんは「数値化されるので分かりやすく、業務に取り組み姿勢も徐々に変わり始め、職員の団結力も高まっています」と話します。環境整備を通じて、職員の意識の変化、育成につながっています。

環境整備に注力

環境整備に力を入れている安心ライフでは、月に1回、各事業所を互いにチェックする体制をつくっています。仕事がしやすい環境を整えることを目的に、20項目を120点満点で採

管理者さんにインタビュー-1

安心プラス
管理者

小山 真一さん



入社・管理者になった
経緯を教えてください

介護職として従来型特養で6年間、デイサービスで4年間勤務していましたが、リハビリへの関心が高まり、2014年に入社しました。2017年1月から管理者をしています。

当初、悩みはありましたか

初めて管理者になったので、何も分からない状態からのスタートでした。職員の話聞くだけでなく指導も行わなければならないので、管理者として職員とどうかわかっていくのかが一番の悩みでした。統轄責任者の中川や、下三栖の管理者の木曾によく相談していました。

管理者の仕事内容を
教えてください

職員の配置の確認や欠勤時の調整、お客様が欠席の場合のケアマネへの連絡、営業も兼ねて実績の配布などを行っています。

また、月に1回、職員との面談を行っています。

成長のために必要だと
感じることは何ですか

管理者研修に参加してリーダーシップなどを学んでいますが、職員とのコミュニケーションの取り方、売り上げ目標などの数字に関する勉強が必要だと思っています。

職員との関係づくりで気を
付けていることはありますか

自分に気分の波があると職員へ影響を及ぼしてしまうので、どんなときでも平常心でいるように心掛けています。若い職員が多いので、注意するだけでなく良い点を褒めるように意識しています。

管理者として大切にしている
ことは何ですか

職員とのコミュニケーションを大切にしています。職員一人ひとりと顔を合わせて話を聞くように心掛けています。



事業所概要 <半日型デイサービス>

安心プラス

サービス提供時間/午前9:00~12:10
午後13:30~16:40

定員/午前18名、午後18名
1日平均利用者数/32~33名
平均介護度/要支援2~要介護1
職員数/介護職2名、生活相談員3名、
機能訓練指導員4名(PT・OT各2名)、
看護師2名、運転士2名
営業日/月~土曜日

管理者さんにインタビュー-2

安心プラス下三栖
管理者

木曾 香津枝さん



入社・管理者になった
経緯を教えてください

ほかのデイサービスで管理者をしていたところ、伏見区事業者連絡会(通所部会)で統轄責任者の中川と知り合い、その人柄にひかれ、この人と一緒に働けたら楽しそうだと思います。2013年に入社しました。安心プラスで生活相談員として勤務していましたが、2017年1月に下三栖が開所した際に管理者になりました。リハビリに特化した1日型のデイサービスなので、食事・入浴・排泄と生活動作にしっかりかわれることに魅力を感じています。

当初、悩みはありましたか

事業の実施地域が安心プラスとは違う管轄だったため、ま

管理者の仕事内容を
教えてください

朝は一番出勤し、朝の準備とその日の配置などの確認・調整をします。10日までに請求業務を行い、25日までにシフト表・予定表を作成、月末は実績を出して売り上げを本社に報告しています。

管理者として大切に
していることは何ですか

そのほかには、地域密着型なので地域での取り組みに参加したり、事業者間の交流に参加するなど、横のつながりを大切にしていきます。

お客様により良いサービス
を提供するには、職員間の情報
共有とコミュニケーションが
欠かせません。職員と月1回面
談を行っています。時間を

職員が意見を
言いやすい環境を
目指しています



事業所概要 <1日型デイサービス>

安心プラス下三栖

サービス提供時間/9:15~16:15

定員/18名

1日平均利用者数/14~15名

平均介護度/要介護2

職員数/介護職3名、生活相談員2名、
機能訓練指導員4名(PT1名、OT2名、
柔道整復師1名)、看護師1名

営業日/月~土曜日

