

# 令和6年度事業計画

架け橋

## 1. 令和6年度を通して重点的に取り組む事業

### (1) 介護報酬改定に伴う介護実践と働きやすい職場環境の整備

#### ア. 外部環境

令和6年4月に介護報酬改定が行われます。今回の報酬改定では職員の処遇改善も含めた報酬改定で、改定率+1.59%とされています。「地域包括ケアシステムの深化・推進」、「自立支援・重度化防止に向けた対応」、「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場作り」、「制度の安定性・持続可能性の確保」等を基本視点として報酬改定が実施されます。その中で、架け橋でも重点課題とされてる介護人材不足問題があります。介護人材不足の中でも介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた取り組みを報酬改定の中でも推進しています。

令和6年度は、報酬改定に伴う職員の処遇改善や人事考課制度を開始し、職員不足を改善するとともに、働きやすい職場環境を構築し、収益の維持を目指して事業を継続していきます。

#### イ. 重点的な取り組み

##### (ア) サ高住

- ①ポストコロナとして、感染対策を継続していきながら、入居者の異常時（発熱など）の早期受診および感染拡大に向けた感染対策を継続して事業継続を図る
- ②事業継続計画（BCP）の職員への周知徹底活動を継続（研修、机上訓練などの実施：年2回以上、感染症発生時のシミュレーション、感染対策委員会によるBCPの見直し）
- ③職員および入居者の健康管理の継続及び早期発見  
（職員：就業前の体温測定、環境整備の徹底、体調不良者の抗原検査の実施など）  
（入居者：毎朝の体温測定、体調不良者の早期受診、簡易検査（抗原検査）による異常の早期発見など）
- ④業務改善（病院受診介助などにより職員が不在の時の支援方法の検討など）を行い、必要時は職員を確保し、業務が途切れず入居者へ不安等を与えないようなケアを実施

##### (イ) デイサービス

- ①ハローワークや福祉のお仕事などの無料求人への応募を継続しながら、有料の求人サイトや専修学校への訪問などを行い、介護人材確保の取り組みを実施
- ②利用稼働率85%以上の確保（1日の平均利用者数15.3名以上/月）
- ③感染対策を継続しながら、提供する介護サービスの質を落とさないようなサービスを提供

##### (ウ) 居宅介護支援事業所

- ①新型コロナウイルス感染対策の継続（職員の感染対策研修、就業前の体温測定、利用者やその家族等との面談時の感染対策の徹底など）
- ②事業継続計画（BCP）の周知徹底と、早期事業回復に向けた感染症発生時の対応強化

## (2) 職員の処遇改善と質の高い介護サービス提供のための取り組み

### ア. 外部環境

全国的に人材不足が懸念される中、令和6年度の介護報酬改定でも介護人材不足の中でも介護サービスの質の向上を図ることが推進されています。その中で、現在の処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算が一本化され、職種間の賃金配分ルールが変更され事業所内での柔軟な対応ができるようになります。これまで、処遇改善手当の支給が無かった職員の月額賃金の改善へ配分することが可能となるため、処遇改善手当の支給方法を検討し、人事考課制度と合わせて全職員への支給方法を検討していき職員への処遇改善を目指したいと思えます。また、個別機能訓練においてはLIFEのデータを活用し機能訓練に反映できるようなケアを提供するための措置等も必要となってきます。LIFEへのデータ提出頻度も「6月に1回」から「3月に1回」に変更されるなど事務的な業務負担も増えてきます。

職員の働きやすい環境を整備するために、架け橋内の業務の見直しや連携が図れるような取り組みを行い、職員の処遇改善を行いながら実施していきます。

### イ. 重点的な取り組み

#### (ア) サ高住

- ①人事考課制度の導入により、各職員へ公平な評価を行い、功績等を給与へ反映できる制度を構築していき、各職員の就業意欲を向上させる体制の整備
- ②業務の属人化及び業務改善を図るため、各業務マニュアルの作成と業務の見直し検討
- ③職員間の報告・連絡・相談が密に行え、報告・連絡漏れなどがないような連絡ツールの確立
- ④介護サービスの質を下げることなく、少人数でも対応できるような業務内容の見直し
- ⑤ハローワークや有料求人サイト等を活用した求人活動の継続（3事業所共に求人活動を継続）

#### (イ) デイサービス

- ①職員の処遇改善を行うため、処遇改善加算の支給方法を検討し、事業所への貢献度等を評価し、実情に応じた処遇改善の支給を行う
- ②介護職員不足を解消するため、養成学校等への訪問を行い就業案内等の営業を強化
- ③職員のストレスを軽減できるような福利厚生への検討（処遇改善加算手当の支給方法の見直し、互助会等の運用方法の見直し）
- ③離職者数ゼロを目指した取り組み（業務改善、福利厚生の充実、職場環境の整備など）
- ④LIFE委員会の立ち上げと個別機能訓練の実施内容の充実化
- ⑤苦情・相談における早急な解決策の検討と家族等への十分な説明の実施（苦情解決研修等の実施によるサービスの質の向上）
- ⑥SNSによる事業所のアピール方法を強化及び再検討し、求人及び顧客アップにつなげる

#### (ウ) 居宅介護支援事業所

- ①特定事業所加算算定のための取り組み（職員の増員、就業場所の移転検討）
- ②相談業務を、スムーズかつ効率的に行えるよう、LINEやメールなどを活用し、時間を

有効活用できるようにする。

### (3) 地域包括ケアや他関連事業所との連携強化のための取り組み

#### ア. 外部環境

令和6年度の介護報酬改定でも、地域包括ケアに向けて自立支援や重度化防止のための取り組みが行われ、住み慣れた地域で、利用者の尊厳を保持しつつ必要なサービスを提供できるような体制の整備を推進していますが、新型コロナウイルスやインフルエンザ流行の影響もあり、十分な体制が図れていない状況です。

ポストコロナの時代になり、行動制限も緩和されました。今後は、感染対策を継続していきながら、地域に根付く環境を整備し、地域包括ケアの実現に向けた取り組みを行っていきます。

#### イ. 重点的な取り組み

##### (新型コロナウイルス感染状況等を確認しながら取り組みを行っていく)

- ①健康寿命延伸のためのフレイル対策に向けた取り組み（高齢者や団塊の世代を対象としたフレイル対策の教室の開催）
- ②地域との連携強化（デイサービスの推進会議を活用した地域との連携強化、地域住民参加型の消防訓練等の検討、いづろ今村病院との連携強化）
- ③法人内の保育園や近隣の保育園、小学校との交流活動
- ④周辺事業所などとの連携会議を検討（地域包括支援センターと協力して、上町地区の介護事業所の連携強化を図れる機会を作る）

## 2. 各事業所の取り組み

### (1) サービス付き高齢者向け住宅

- ・面会中のマスクの着用など感染対策の案内を行い、面会時間や回数などの制限を解除し、入居者と家族の面会できる環境を調整します。
- ・職員への感染対策研修や机上訓練、シミュレーション訓練など年2回以上の研修を行い、職員の感染対策に対する知識を向上させ、事業継続を図りながら収益維持を目指します。
- ・職員及び入居者の体調管理を行い、異常時は直ぐに病院受診できるような体制を整備します。
- ・入居実数稼働率90%以上を維持できるよう、体調不良者の早期発見に努めます。
- ・業務マニュアルの見直しを行い、提供される介護サービスの質を向上し、統一した支援ができるようケアカンファレンスの充実を図ります。
- ・人事考課制度を導入し、公平な評価となるような体制を整備し、職員の就業意欲が向上するようにしていきます。

### (2) デイサービス

- ・1日の平均利用者数15.3名以上（稼働率：85%以上）を維持できるよう、職員数の確保、業務改善を行いながら、収益維持を図ります。
- ・通信教育研修を継続し、月2回の定例勉強会を開催し、提供する介護サービスの質の向上を図ります。

- ・職員の負担軽減のため、職員補充を行いながら、業務マニュアルの作成や少人数でも対応できるような介護サービスの提供方法の見直しなどを行っていきます。
- ・処遇改善加算の支給方法を見直し、職員の処遇改善を図りながら、互助会費等の使用方法を協議し、職員の就業意欲の向上を図ります。
- ・利用者の楽しみを増やせるよう、感染対策を継続し、イベントや外出レクを実施します。

### (3) 居宅介護支援事業所

- ・特定事業所加算算定のため必要人員数を確保し、特定事業所加算を算定し約 4,000 千円/年の増収を目指します。増員予定：1 名。特定事業所加算算定（Ⅲ）を算定予定  
特定事業所加算（Ⅰ）505 単位/月 （Ⅱ）407 単位/月 （Ⅲ）309 単位/月
- ・ハローワークなどの無料求人媒体のほか、有料求人媒体なども活用し、職員増員に努め、特定事業所加算を算定し、働きやすい職場環境が整備できるようにします。
- ・一人当たりの利用平均利用登録者数 30 名以上の維持を目指します。
- ・デイサービス架け橋と連携をはかり、デイサービスへの紹介数を上げていきます。
- ・利用者やその家族に寄り添い話を傾聴し、その人らしい生活が送れるようなケアプランを作成していきます。
- ・家族や事業所などとの連携が密に行えるよう、スマートフォンなどを活用し、連絡ツールを増やし、連携の強化を図ります。

### (4) 共通

- ・人事考課制度を導入し、公平な評価などを行える体制を整備していきます。また、処遇改善加算手当等で職員の就業意欲の向上が図れるように取り組みます。
- ・誕生日有給休暇の取得など有給を取りやすい環境を整備します。（平均 6 回以上/年）
- ・委員会の会議内容や活動内容が充実するよう環境の整備を行い、利用者のニーズ等を聞きながら、利用者の満足度を向上させるような取り組みを行います。
- ・人員確保のための取り組みを強化し、人材不足の改善を図るため、ハローワーク等の求人を継続しつつ、養成学校等へ訪問し、求人の案内を行っていきます。

## 3. 年間行事計画及び研修計画

区 分	内 容
合同行事	・敬老会 ・クリスマス会 ・鏡開き など
サ高住行事	・運営懇談会（家族会） など
デイサービス行事	・季節行事（節分、バレンタイン、ひなまつりなど） ・外出レク ・工作活動 など
アンケート等	・嗜好調査 ・入居者等への満足度調査
職員行事	・入居者、利用者を含めた防災訓練（2 回/年）
職員研修	・感染対策研修 ・事故防止研修 ・高齢者虐待防止研修 ・ネット配信スキルアップ研修 など
定例会議	・職員会議（1 回/月） ・運営推進会議（2 回/年）

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いづろ今村病院との情報共有会議（2回/月）</li> <li>・ケアカンファレンス（症例検討）2週に1回</li> </ul>
各委員会会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運営委員会           ・感染対策委員会           ・教育委員会</li> <li>・安全対策委員会   ・身体拘束虐待防止委員会   ・レク委員会</li> <li>・サービス向上委員会   ・環境整備委員会</li> </ul>

#### 4. 施設管理

防災訓練や安全点検を行い、非常災害時に対する意識・知識の向上を図り、入居者の安全、安心を守るように取り組んでいきます。

##### (1) 施設設備点検の徹底

エレベーター定期点検（委託）、消防設備点検（委託）、防火安全自主点検（毎月）  
建物点検（年1回/委託）

##### (2) 災害対策

消防訓練の実施（いづろ今村病院合同：2回/年）、災害発生時の連絡方法の確認、連絡体制の周知徹底、地震・風水害を含めたBCP対策キットに沿った訓練、防災セットの点検

##### (3) 修繕・改修・購入

修繕や改修が必要な際は迅速に対応すると共に、優先順位や必要性を検討し経費削減に努めます。

【 設備・改修・購入予定 】

- ・消化器購入        予算額 150千円/15台
- ・倉庫増築工事     予算額 250千円
- ・壁掛けテレビ    予算額 250千円

#### 5. 地域社会との連携

(1) 高齢者や団塊の世代をターゲットにし、フレイル対策や介護予防に向けた取り組みを行います。

(2) 行事や災害対策など地域住民が参加できるような体制づくりを構築し、地域との連携強化を図る取り組みを行います。

(3) 地域包括支援センターと協力し、上町地区や天文館周辺の介護事業所と連携が図れるような場を提供できるよう協議し検討していきます。

#### 6. 苦情相談

利用者やその家族の苦情・相談、要望等の意見を受け止め、問題解決のため、職員全体で解決方法や再発防止を検討し、解決に向けた取り組みを行います。職員の研修参加を推進し、誰が対応しても同じような返答ができるような体制を構築します。「いつ、どこで、誰がシート」を活用し、ちょっとした苦情を聴取し、大事になる前に、迅速に対応します。

## 7. 中長期計画

中長期計画の3年目は、職員確保を行いながら、質の高い介護サービスを提供するための基盤を構築していきます。また、介護報酬改定の対応を行い、職員の処遇改善、働きやすい職場環境の調整、業務の簡略化を目指していきます。その中で、見える化の推進も図っていききたいと考えています。

## 8. 職員管理

### (1) 職員体制（サ高住、デイサービス、居宅介護支援事業所）

職 種（兼 務）	人 数	主 な 業 務 内 容
施設長（管理者）	1名	業務運営の統括
生活相談員（介護職員）	2名	入居者及び利用者の介護相談、介護支援全般
介護職員	7名 (うち1名看護職兼務)	入居者及び利用者の介護支援
看護職員 (機能訓練指導員兼務)	2名	利用者の健康管理、病院との連絡調整 機能訓練計画書作成・評価
機能訓練指導員（専従）	1名	利用者の身体機能向上に向けた機能訓練
事務員	1名	庶務及び経理に関する業務、介護請求業務
介護支援専門員	2名	利用者の相談受け付け、ケアプラン作成
計	16名	

### (2) 採用計画

- ・デイサービス及びサ高住：生活相談員兼介護職員 2～3名（常勤）
- ・デイサービス及びサ高住：介護職員 1名（常勤職員）

人員基準の確保とサ高住及びデイサービスで質の高い介護サービス提供を行っていくため

- ・居宅介護支援事業所：介護支援専門員 1名（常勤）

特定事業所加算算定のため、上半期を目標に1名採用

### (3) 職員処遇

- ・職員健診（1～2回/年）
- ・資質向上に向けた研修・資格取得等の推進
- ・各職員のスキルアップ研修（ネット配信研修）
- ・各職員のストレスチェック