

1. 2025（令和 7）年度を通して重点的に取り組む事業

1) 働きやすい職場環境の整備と質の高い介護サービス提供のための取組

外部環境

少子高齢化社会で、生産人口が減少し、介護現場の人材不足が懸念されており、令和 6 年度の介護報酬改定でも、生産性の向上を図るため、介護現場での ICT 化や介護ロボットの導入が勧められています。しかし、介護現場では、人的支援が必要な場面が多く、すべての業務を ICT 化することは難しい現状となっています。架け橋でも、デイサービスの記録の ICT 化を行っていますが、利用者の介護度の上昇などで、介護量が増え、直接的なケアが増えており、介護人材不足が問題となっています。職員の体調不良による急な休みなどがあると代替え職員の確保が難しい状況もあります。また、職員の高齢化もあり、若い職員の確保が問題となっています。

職場内の教育体制を充実させ、新卒者の入職を進めるとともに、全職員への教育体制を強化し、職員が働きやすい職場環境を構築していき、質の高い介護サービスを提供できるよう取り組んでいきます。

重点的な取り組み

(サ高住)

- ① マンパワー不足により業務が滞ることがないように、随時職員の求人を行っていきます。
- ② サ高住における業務の細分化を図り、不必要な業務などを削減し、利用者に対するケアの充実を図ります。
- ③ 職員同士の連携強化を図るため、連絡方法（ソフトの導入等）を検討し、全職員が共通認識を持って入居者へのケアに取り組めるよう支援していきます。
- ④ 各職員が不足しているところを協力して業務に望めるような体制を構築していきます。

(デイサービス)

- ① 機能訓練の充実を図るため、機能訓練ソフトの導入を検討し、LIFE 連携や、機能訓練の評価など見える化に取り組めます。
- ② 各職員の役割を明確化し、業務を細分化することで働きやすい環境を調整し、介護サービスの質の向上に努めます。また、担当業務の業務内容を明確化し、協調性の強化を図ります。
- ③ キャリアパスなど新入職職員の教育体制を見直し、目標を持って働きやすい職場環境を構築します。

(居宅介護支援事業所)

- ① 各医療機関との連携体制を強化するため、データ連携を検討していきます。
- ② 教育体制の構築と業務改善による業務の簡素化を目指します。

2) 収益の維持・向上に向けた取り組み

外部環境

架け橋が開設し 10 年が経過し収益など以前と比べると増加してきましたが、入居者の長期入院、感染症によるクラスターや自然災害などでデイサービスを休業すると収益が減少して、運営が厳しい状況になります。物価高騰や職員の賃上げなどで支出も増加しているなか、今後、架け橋の運営を維持できるよう、各事業において収益を上げる取り組みが必要となってきます。サービスの質の向上と共に架け橋が継続して運営できるよう収益の向上を図ります。

重点的な取り組み

(サ高住)

- ① 退居者後の新たな入居者の入替期間の短縮ができるよう、次の候補者へ早めに案内を行い、早期に入居案内ができるようにします。(入居稼働率 92%以上の維持)
- ② 提供されるサービスの細分化を図り、有償サービスの料金設定を追加・変更していきます。
- ③ 施設内でサービスを受ける事を希望されるよう、有償サービスの質の向上を図ります。

(デイサービス)

- ① 機能訓練等における、新たな加算算定(生活機能向上連携加算、ADL 維持等加算など)を検討し、早期に加算算定できる体制を整備していきます。
- ② デイサービスの流れなどを見直し、マンネリ化防止や脳トレの強化を行っていきます。
- ③ 稼働率 85% (1 日の平均利用者数 15.3 名)を確保できるようにしていきます。

(居宅介護支援事業所)

- ① 特定事業所加算算定のため、求職活動を継続していき、職員の増員を行い、収益の向上を目指します。

3) 地域との連携強化に向けた取り組み

外部環境

令和 6 年度の介護報酬改定で、地域包括ケアに向けた取り組みの強化が行われ、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おり、今後、地域共生社会に向けた取り組みがより一層強化される耳朶になってきます。

感染症の流行もあり、施設を開放した取り組みなどは行なえていませんが、今後は、感染対策を継続していきながら、地域に根差した環境を整備し、地域包括ケアの実現に向けた取り組み検討していきます。

重点的な取り組み

- ① 運営推進会議などで、地域住民の意見を聞き取り、地域に必要な物を把握して対応を検討していきます。
- ② 地域住民参加型のイベントなどの開催(健康介護まつりの出店要請、災害訓練の実施など)
- ③ 法人内の保育園や近隣の保育園、小中学校との交流活動
- ④ 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と連携できる場を検討します。

2. 各事業所の取り組み

1) サービス付き高齢者向け住宅

- ・ 感染対策研修や机上訓練などを行い、感染対策に対する知識を向上させ、感染を拡大させないよう、事業継続を図り収益維持を目指します。
- ・ 職員は休みを取得しやすい環境、入居者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 92%以上を維持できるよう、退居後の早期入居を進め稼働率を上げていきます。また、体調不良者の早期発見に努め、入院による不在日数を減らします。
- ・ 業務の細分化をはかり、業務範囲を明確化し、不必要な業務を減らし、働きやすい職場環境を整備します。
- ・ 統一した介護サービスができるよう、ケアカンファレンスの充実を図ります。
- ・ 報告・連絡・相談ツールを検討し、全職員が共通認識で業務に臨めるよう支援します。

2) デイサービス

- ・ 感染による休業などが発生した際は、休業を最小限にし、1日の平均利用者数 15.3 名以上（稼働率：85%以上）を維持できるようにします。
- ・ 教育体制を強化し、職員の入職時の教育体制を見直し、働きやすい職場環境を構築します。
- ・ 月 2 回の定例勉強会を継続し、職員の知識向上を図ります。
- ・ 職員確保を行い、業務遂行の効率化を図り職員負担を軽減しながら、新たな加算算定（生活機能向上連携加算、ADL 等維持加算など）を行います。
- ・ 機能訓練実施の効率化、LIFE 連携の強化のため、機能訓練ソフトの導入を検討し、機能訓練の充実を図ります。
- ・ 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、職員の就業意欲の向上を図ります。

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 3,000 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
- ・ 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。
- ・ 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。

4) 共通

- ・ 職員の処遇改善のため、新たな給与制度を導入し、職員の就業意欲の向上を図ります。
- ・ 人員補充を行い、誕生日有給休暇の取得や、体調不良時など有給を取得しやすい環境を整備します。（平均 6 回以上/年）

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 ・ネット配信によるスキルアップ研修 など
定例会議	・職員会議（1回/月） ・運営推進会議（2回/年） ・いづろ今村病院との情報共有会議（2回/月） ・ケアカンファレンス（症例検討）2週に1回 ・業務改善会議（1回/月）
各委員会会議	・運営委員会 ・感染対策委員会 ・教育委員会 ・安全対策委員会 ・身体拘束虐待防止委員会 ・レク委員会 ・サービス向上委員会 ・環境整備委員会

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）
BCP 訓練（シミュレーション訓練、災害発生時研修、災害発生時の連絡方法の確認、連絡体制の周知徹底、防災セットの点検など）

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 】

- ・車いす用トイレ便座交換 予算額 200 千円／2 台
- ・壁掛けテレビ 予算額 250 千円
- ・エアコンクリーニング（各居室、共用部） 予算額 350 千円

5. 地域社会との連携

- 1) 行事や災害対策など地域住民参加型のイベントを提案し、いづろ今村病院との連携も強化し、財団と社福で地域と密に繋がるような取り組みを検討、実施していきます。
- 2) 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や医療機関と連携が図れるような場を提供できるよう協議していきます。

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。職員の苦情解決研修参加を推進し、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4年目は、職員確保と感染対策を強化し、デイサービスの休業をなくし、収益維持を図ります。また、業務の細分化、見直し等を行い、質の高い介護サービスを提供できるようにしていきます。職員の処遇改善として、給与体制の見直しを行い、職員の意欲向上を図って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）	5 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名看護職員兼務)	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	19 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 1 名（常勤）
業務改善や有休取得を行いやすい環境整備のため
- ・ 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