

## 社会福祉法人プレマ会 令和6年度事業計画

理事長 古谷田 紀夫

社会福祉法人プレマ会は、2003年(平成15年)11月4日に誕生し、2024年(令和6年)には、21年目の年となります。

本年度は、3年毎に行われる「介護報酬の改定」年となります。

今回の改定において、厚生労働省は、「人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、『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づくり』『制度の安定性と持続可能性の確保』を基本的な視点として、介護報酬改定を実施する。」と述べています。

「地域包括ケアシステムの深化・推進」では、地域の実情に応じた柔軟且つ効率的な取組み、医療と介護の連携、看取り対応強化、高齢者虐待防止の推進、感染症や災害への対応力向上等述べられており、「自立支援・重度化防止に向けた対応」では、高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等の推進が謳われ、特に、LIFE を活用した質の高い介護の取組みが重要視されている。

「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づくり」では、人材不足の中で、質の向上を図る為、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組みを推奨している。

「制度の安定性と持続可能性の確保」では、評価の適正化と重点化及び報酬の在り方の整理と簡素が謳われ、居住費の見直し等も行われている。

以上の改定の方向性を理解し、今年度の事業計画を立案していくこととする。

尚、介護報酬全体の改定率は、1.59%のプラス改定と決定されました。

また、法人として中長期計画の一環として、「勝瀬保育園園舎建替え」及び「みなみ風の大規模修繕」への計画立案及び取組みが必要な年度となります。

最後に、例年述べております、以下の視点を堅持し取り組むこととなります。

社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化しており、その変化を捉え、複雑化する福祉ニーズに対応する為、社会福祉法人は、中長期的な視点を持ち実践を含め、経営の持続性が基盤となり、地域共生社会の実現がこれからの社会保障・社会福祉の基本理念として掲げられているなか社会福祉法人がその中核を担うことが重要であるといえます。

また、経営の持続性と地域共生社会を実現する重要な視点として持続可能な開発目標(SDGs)の必要性が高まっています。

以上の状況を踏まえたうえでの事業計画の策定をします。

尚、従前から実施されている業務については、今後も施行して行くものとします。

(1)地域貢献のあり方及び事業継続を見据えた中長期計画の策定作業に取り組む。

- ① 中長期計画策定作業の実施
  - I みなみ風大規模修繕の中期計画の策定
  - II 勝瀬保育園園舎建て替え工事計画の策定(法人担当・古谷田高穂)
- ② 経済的に困窮する人たちに対する支援活動
  - i 大和市生活困窮者相談支援事業連絡会への関わりの強化
  - ii かながわライフサポート事業への活動(コミュニティワーカー CSW の増員を図る)
- ③ 上草柳ふれあい協議会への協力
- ④ 文ヶ岡小学校避難生活施設運営への協力及び法人内危機管理マニュアル策定

(2)介護報酬改定(本年度)に伴う事業

- ①感染症及び災害への対応力強化
  - i 感染症防止委員会の強化及び感染症予防指針の検証、研修・訓練の実施
  - ii 自然災害など想定される災害に対する対応指針の検証及び地域防災機関との連携強化
  - iii 緊急時等における医療機関との連携体制の検証
- ②地域包括ケアシステムの推進
  - i (1)①、②、③、④の計画の実施
- ③自立支援・重度化防止の取り組み推進
  - i 記録データを活用してのサービスの質の評価の実施
  - ii i の評価の実施に基づき、科学的に効果が裏付ける質の高いサービスの提供
  - iii LIFE の実施確認強化
- ④介護人材の確保・介護現場の革新
  - i 無資格職員への「初任者研修」「実務者研修」受講及び介護福祉士資格取得への支援強化
  - ii 無資格介護職員について、「認知症基礎研修」を受講させる
  - iii ICT 導入の効果測定の実施
  - iv 外国籍職員に対する支援体制の構築及び強化
- ⑤制度の安定性・持続可能性の確保
  - i 事業継続計画(BCP)の策定後の検証
  - ii CHASE(自立支援等の効果が科学的に裏付けられた介護に必要なデータ 収集分析する為のデータベース)の活用による PDCA サイクルの推進を図る為の検証実施
  - iii 財務状況の適時の検証の実施

(3) 公益財団法人 U ビジョン研究所の認証の取得及び認証の維持向上

2023 年度 1 月に調査結果を全法人職員の理解を促すと共に、課題解決の為の具体的の委員会の設置を実施する。(仮称:法人所管「悠」認証委員会)

「悠」認証維持の為の研修実施

第1回:専門職としての知識・技術、人間力・誠意

職員の個別支援体制の整備 虐待の芽のチェックシート調査

第2回:利用者本人の意志決定支援について

第3回:施設サービス計画…認知症の人、ターミナル期の人の意向確認の方法と体制

第4回:1回～3回までの課題への対応

以上、昨年度研修内容

(4)研修教育機関としての位置づけを堅持する。尚、担当職員を配置する。

① ユニットリーダー研修実地施設の立場を維持する。

安斉(責任リーダー)・半澤・亀井

② 職員養成機関の研修受け入れ実施する。

介護職員(安斉)・看護職員(藤田)・保育職員( )・相談関係職員(大矢)・調理栄養関係職員(相原)

③ 県立養護学校及び小学校、中学校、高等学校各校児童生徒の研修(安斉)

④ 技能実習制度による技能実習生の育成及び外国籍職員への支援。(吉野)

(5)第三者機関による職員研修を強化実施する。

①介護技術研修として下山名月氏の研修をより効果的に行われるように取り組み、特養介護職だけでなく、通所介護(みなみ風)及びそよ風職員の参加を促すように努める。

② 下山名月氏の考え方を全法人職員(介護職以外の職員)の理解が深まるように取り組み。

③ 法人経営上必要とする外部研修(全社協実学講座など)への取り組みを強化する。特に、今年度より「福祉QC」研修に各事業所各部各課より職員を参加させる。

(6)財務内容の健全化に努める。

コロナ状況もあり、昨年度の稼働率低下を検証し、下記の稼働率達成への業務計画を各担当部署において構築する。尚、稼働率を達成する為に、特養入居及び短期入居、通所介護の受け入れ態勢の強化を行う。

① 特養入居については、入退居検討会においての課題を検証し、入居が速やかに行われるように努める。

② 短期入居・通所介護課の職位分担を以下の様に明確化することにより、利用率向上に努める。

・主任(田中)…施設内他部署との連携調整及び利用者支援及び職員処遇を担当

・副主任(村元)…両サービスの利用者受入れ担当及び外部機関との連携調整担当

稼働率:特養97%(定員92名 空室4人×15日×12ヶ月)

短期入居(定員8名 特養空室利用の促進100%)

通所介護94%(定員32名 空数3人×14日×12ヶ月)

GH95%(定員18名 空室1.0人×30日×12ヶ月)

居宅介護 35 件/1 人(介護支援専門員)  
地域包括支援センター(介護予防強化)  
えびなの風 105% \*一時保育、休日保育の強化  
勝瀬保育園 100%

加算 :特養:初期 サービス提供体制強化(SS) 看護体制Ⅰ・Ⅱ  
夜勤職員配置 栄養ケアマネジメント 低栄養リスク改善 看取り加算 個別機能訓練加算  
排泄支援  
通所:個別機能訓練加算Ⅱ  
GH:認知症対応加算 看取り加算 サービス提供体制強化加算  
全体:処遇改善加算  
えびなの風:処遇改善加算 休日加算  
勝瀬保育園:処遇改善加算

#### (7)法人職員研修を実施する。

##### ①研修内容(法人所管含む)

1:年3回(4月、10月、1月)の法人研修(全法人職員対象)の実施、特に4月に行われる研修において設立経緯や理念及び年度計画について確認する。

2:5月連休時期に新規採用者研修を実施する。

5月:法的根拠、理念、人権、制度等総括的視点(5/3、5/4、5/5)

6月:社会人としての取り組みの再確認(中旬)・・・チェックシート作成

9月:法人面接実施(中旬)

12月:業務全般再確認実施(中旬)

※技能実習生について、実習期間全般にわたり、支援を実施する。

3:外部研修機関による中間管理者候補研修を実施する。(予定)

年3回(1.5日×3回)(委託:アイコンサル)

昨年度実施した中間管理職候補職員に対して研修を実施する。

1回目:管理者とはどのような存在か? 素晴らしいリーダーシップを発揮する為に  
財務レベルアップ研修

2回目:部下と自己を動機づける為には。組織を活性化させる原則。財務研修

3回目:有効な管理活動を進める為に。職場づくり計画と自己啓発計画の立案 等  
以上、法人担当

4:中堅職員(部長、主任、リーダークラス)に対する課題解決のための研修を実施する。

5:職員全体会(毎月28日実施)にて、以下の項目の理解の徹底を図る。

4月:就業規則 5月:給与規定 6月:防火体制 7月:権利擁護、虐待防止

8月:個人情報・プライバシー保護 9月:情報公開 10月:感染防止

11月:苦情対応 12月:諸法規Ⅰ 1月:諸法規Ⅱ 2月:法人定款

※職員全体会は、各職員よりの研修報告、ユニット報告、委員会報告等を実施します。

② 人事考課制度の実施

人事考課表に基づく「人事考課」を実施すると共に、考課低位者に対しての面接指導を各部署にて実施する。