

令和6年度

障害者支援施設 ルキーナ・うだつ

1 概要

ルキーナ・うだつにおいては令和6年度障害福祉サービス等報酬改定を準則とし、日常生活や社会生活に関して利用者自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り意思決定できるよう支援し、本人の選好等を推察して最善の利益を享受できるよう取り組んでまいります。

また、令和6年度からはBCP業務継続計画の作成が義務化されます。障害福祉サービス事業者は、利用者の健康・身体・生命を守るための必要不可欠な責任を担っています。従って、感染症・非常災害時にも業務を継続できるよう事前の準備を入念に進めるとともに適宜再考してまいります。

継続的なテーマである「持続可能な経営」を策することは、人口減少が進む社会において重要な課題です。次の事項を重点事項として取り組みます。

- 一 経営状況と財務状況を正確に把握し、安定的な財務基盤の確立に努めます。
- 二 人材確保・定着に向けて、外国人労働者を含む人材の確保や育成に取り組みます。
- 三 ICT（情報通信技術）を活用した支援技術を導入することで、職員の業務負担を軽減し、効率的な業務遂行に努めます。
- 四 地域共生社会の実現に向けた地域づくりを進めていく上で、「地域における公益的な取組」の実施に係る責務を果たします。

2 展開する事業及び定員等の概要（令和6年4月1日 予定）

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| (1) 障害福祉サービス事業（施設入所支援事業） | 定員 40 人【現員 42 人】※ |
| (2) 障害福祉サービス事業（生活介護事業） | 定員 60 人【現員 78 人】※ |
| (3) 障害福祉サービス事業（短期入所事業） | 定員 1 人【現員 6 人】 |
| (4) 地域生活支援事業（日中一時支援事業） | |

※ 定員の超過は、「定員超過利用制度」による。

3 事業目標・重点施策

- (1) 利用者の意思決定の支援（権利擁護）
- (2) 感染症・非常災害時の業務継続計画に向けた取り組み
- (3) 持続可能な経営モデルの構築
- (4) 人材育成「人づくり」と人材確保
- (5) 効率的な業務の遂行
- (6) 地域における公益的な取組

(1) 利用者の意思決定の支援（権利擁護）

ア 利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、利用者の意思決定の支援に配慮するよう運営規定に位置づけます。

イ サービス管理責任者を主軸とし、利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁

寧に把握します。

ウ 個別支援会議について、原則利用者本人が参加するものとし、当該利用者の生活に対する意向等を改めて確認します。

エ 個別支援計画について相談支援事業者へ交付し、第三者も交え適切な福祉サービスの提供に努めます。

オ 成年後見人制度、日常生活自立支援事業の活用や身体拘束適正化、虐待防止の研修や員会等の開催、また専門的な外部の目（広域的支援人材の活用）や第三者による評価等をより重視することで利用者の権利を守ります。

(2) 感染症・非常災害時の業務継続計画に向けた取り組み

ア 感染症・非常災害時の業務継続計画の研修や訓練、計画の見直し等を適宜行うため、委員会を設置します。

イ 日頃から医療や行政、各関係機関と綿密に連携し、業務継続計画の取り組みを推進してまいります。

(3) 持続可能な経営モデルの構築

ア 利用者のニーズに応じた各種加算を取得してまいります。(取得予定)

令和6年

人員配置加算(1.7:1)福祉専門職員配置等加算(I)・福祉専門職員配置等加算(III)・常勤看護職員配置加算・重度障害者支援加算・リハビリテーション加算・食事提供体制加算・緊急時受入加算・延長支援加算・送迎加算・入浴支援加算・栄養スクリーニング加算・栄養改善加算・福祉・介護職員等処遇改善加算(生活介護)

夜勤職員配置体制加算・重度障害者支援加算・入所時特別支援加算・入院・外泊時加算・入院時支援特別加算・地域移行加算・地域移行促進加算・地域生活移行個別支援特別加算・栄養マネジメント加算・口腔衛生管理体制加算・口腔衛生管理加算・療養食加算・通院支援加算・福祉・介護職員等処遇改善加算(施設入所支援)

イ 利用者のニーズに応じたサービスを提供し、利用の確保と稼働率の維持に努めます。

ウ 適切な利用者定員の設定と職員の支援技術の向上を目指します。

エ 業務委託費や固定的経費等の徹底した見直しによる支出管理を行います。

オ 多様な職種へ対応できる人材を育成し、労働生産性の向上を図ります。

カ 政策対応能力(問題解決能力・情報収集能力・利用者等のニーズを反映させるスキル)の強化のための研修を実施します。

キ 電子決裁システムの導入や不要な押印の削減等、業務見直しによる事務処理の簡素化・効率化を図ります。

(4) 人材育成「人づくり」と人材確保

ア 施設内研修(OJT)施設外研修(OFF-JT)における研修機会の充実と、職員自らの「学びたい」をサポートするため、自己啓発に関わる支援を拡充する。

イ 新人職員等が職場に早く馴染みやすくなり、早期離職を防ぐためにメンター制度を引き続き活用するとともに、若手職員の積極的な登用を継続します。

ウ 職場全体でチームワークを醸成する風土を人為的に作り出せるよう面談等をとおしてフォローアップを行います。

エ 資格の取得を推進します。(ハローワークのキャリア形成促進助成金及びキャリアアッ

補助成金の活用、社会福祉充実残額の活用。)

オ 女性活躍推進法に基づく女性の活躍を推進するための計画（一般事業主行動計画）を策定し、「プラチナえるぼし」認定の取得を目指します。

カ 改正高齢者安定法に基づき、高齢者の雇用をサポートするための制度の導入を検討してまいります。

施設内研修

実施月	研修等の内容	実施月	研修等の内容
4月	(午前) 理念・支援方針・ 接遇研修	11月	(午前) 感染症対策研修、訓練 (午後) AED研修
5月	(午前) 冰山モデル・ 支援手順書研修	12月	(午前) 腰痛対策研修 (午後) 介護技術研修
6月	(午前・午後) BCP研修・訓練	1月	(午前・午後) BCP研修、訓練
7月	(午前) 感染症対策研修・訓練 (午後) 腰痛対策研修	2月	(午前・午後) 身体拘束、虐待防止研修
8月	(午前) 身体拘束、虐待防止研修 (午後) 個人情報保護研修	3月	(午後) ハラスメント研修
9月	(午前) メンタルヘルス研修	通年	機能訓練（月～金） 口腔ケア（月2回程度）
10月	(午前) 不審者対応研修 (午後) コンプライアンス研修		

新人・中途職員研修

理念・支援方針について	感染症予防について
障がい者福祉について	自閉症について
障がい者虐待防止について	

※その他、採用1～2年目の福祉・介護職員に対し、3年以上の経験者を担当者として定め、日常業務の中で技術指導・業務に対する相談を実施する。

主な施設外研修・自己啓発支援

施設外研修名	予定人数/受講取得状況等
強度行動障害者支援基礎研修	6名（令和5年度までの延べ受講数53名）
強度行動障害者支援実践研修	3名（令和5年度までの延べ受講数20名）
各サービス管理責任者研修	2名（令和5年度までの延べ受講141名）

相談支援従事者研修	2名（令和5年度までの延べ受講数21名）
介護福祉士資格取得にかかる研修	4名（令和5年度までの延べ受講数23名）
社会福祉士資格取得にかかる研修	1名（令和5年度までの延べ受講数7名）

※その他都道府県等が実施する研修会等への参加。

（5）効率的な業務の遂行

- ア 業務内容・業務フローの可視化を順次実践し、削減・短縮できる業務の洗い出しを行う。
- イ 利用者の自立を促進また支援者の身体的負担を軽減できる、業務の効率化につながるICT（情報通信技術）の導入を検討してまいります。
- ウ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を目指します。全ての人がお互いに「仕事と生活の調和」を理解して共感しながら、施設を運営することは、満足度の向上、能力の向上、生産性の向上につながります。利用者にとっては、生産活動や療育活動、機能訓練等を適切に提供し楽しさややりがいを創出するとともに、生活のしずらさが払しょくされる支援の提供に努めます。職員にとっては、時間外労働の是正や子育て・介護と仕事の両立等、個人が自身のライフスタイルに合わせて働くことを引き続き重視してまいります。

（6）地域における公益的な取組

- ア 美馬市社会福祉協議会等との協働により美馬市くらしサポート相談・支援事業へ参画し生活困難者に対して、その住居で衣食その他日常生活必需品等の提供や生活に関する相談の実施を行います。
- イ 地域の在宅医療・病院・施設（高齢者・障害等）との協働（地域連携の会～絆～）により、地域の福祉課題解決、社会貢献の在り方を研究・検証します。
- ウ 地域の伝統行事や地域の清掃活動への参加・共同等をとおして、地域の住民のニーズを把握し、地域の課題解決や福祉サービスの提供に努めます。