

社会福祉法人琢心会 令和4年度事業計画

1. 理事会・評議員会の開催(開催時期については予定)

社会福祉法人琢心会の各事業の方針を決定し、運営の充実を図るとともに新規事業展開の模索を行う。

5月	理事会	【令和3年度事業報告および決算報告】
6月	評議員会	【令和3年度事業報告及び決算報告・理事及び監事選任】
	理事会	【理事長・理事長の職務代行者選任】
7月	辰巳萬緑苑・彩風苑夏祭り	(※状況に応じて変更、中止あり)
9月	理事会	【第1次補正予算】
	評議員会	【第1次補正予算】
11月	辰巳萬緑苑・彩風苑文化祭	(※状況に応じて変更、中止あり)
12月	理事会	【第2次補正予算】
	評議員会	【第2次補正予算】
	※役員交流会	(※状況に応じて変更、中止あり)
3月	辰巳萬緑苑・彩風苑福祉祭り	(※状況に応じて変更、中止あり)
	理事会	【第3次補正予算、令和5年度事業計画、予算案】
	評議員会	【第3次補正予算、令和5年度事業計画、予算案】

上記の他、定款に定められた議決事項および重要な事項を審議するため、適宜理事会・評議員会を開催する。

2. 監事による監査

定款に定める監査を行う他、必要に応じて中間監査を行う。

3. 法人の事務処理

理事長の監督のもと、法人の事務処理を行う。法人の事務処理は各理事が分担して行い、そのための職員はおかない。

4. 法人資金計画

通常経費は核施設の費用分担、社会福祉法人琢心会後援会他からの寄附金収入で賄うこととする。

5. 地域医療、地域保健福祉の推進に法人として関わり協力する。

6. 情報の公開

ホームページ上で、定款・事業計画・事業報告・処遇改善計画等を開示する。

特別養護老人ホーム辰巳萬緑苑・デイサービスつつみの森 令和4年度事業方針

【はじめに…】

新型コロナウイルス感染症が出現してから3年目になりました。その間、地域交流事業がほとんどできなくなり、施設内の生活スタイルもかなり変化してしまっています。

とくに、1月に生じたオミクロン株への警戒から、施設内を区分けしてご利用者同士の交わりを減らさざるを得ず、上下階の移動を制限して面会も3月まで休止しました。

この手法はご利用者の施設内の自由な移動と人的な交流を制限しますし、職員配置を分散しなければならないため労務負荷も大きくなります。隔離体制による防御強化はできましたが、果たしてこの考え方で良いのか、私たちはいったい何を守り何をしたいのか・・・自問自答の日々が続いています。

入院増加への対応が遅れた結果、ここ2年間の萬緑苑の稼働率は低迷しています。そこで病院と連携して退所者を早めに見極め、新規受入タイミングを早めることで、苦しいながらも最近はなんとか改善する兆しが見えて参りました。

新しい介護保険制度の対応についても、1月からLIFEへの情報送信もはじめることができましたので、時間はかかったものの新加算取得もできるようになってきています。

一方で対外交流が減少した分、情報取得源がメールやニュースなどに限られるようになり、素早い対応をすることがかなり難しくなっています。感染症対策によって新しい試みに対しては臆病に、また、情報が乱れ飛ぶ中で必要な情報が掴めていなかったり、整理できていなかったりで、こちらからの発信も十分にできていない、そんなジレンマの中にあります。

令和4年度は近隣で大型施設の新設ラッシュが続きますので、ホーム、デイとも経営面でも大きな影響を受けると思います。そのため、事業方針を以下のとおり定めます。

【基本方針：運営理念】

1. 私たちはご家族とご利用者の幸せを考えて行動します。
2. 私たちは高品質の接遇と顧客対応を目指します。
3. 私たちは学びと気づきを大切にし、自己研鑽に努めます。
4. 私たちは、医療法人、地域住民、ご家族と連携して地域No1を目指します。
5. 私たちは100年先も生き残れる法人を目指します。

※職員の行動規範

- 可能性とプラス面を重視して人を育てること。
- 協働を心がけ、カバーする思いやりの心を持つこと。
- 生活施設であることを意識し、楽しむ環境を整備すること。
- 変化を恐れず、仕事を楽しむ情熱を持つこと。

- 困難事例に挑み、成功事例を分かち合うこと。
- 出来ない理由を考えるより、出来る方法を考えること。

【事務部門の目標】

1. L I F E へ対応し、科学的介護に関する加算を取得する。
2. ショート稼働率 130%以上とし、在宅相互利用についても再開する。
3. 家族面会を工夫し、安全で満足できるものにする。
4. 人材の育成と安定化。将来への引継ぎ。
5. 情報の可視化推進と発信力の強化。(H P ・ 広報誌)
6. 包括・居宅介護支援事業所との連携強化。
7. 暮らして楽しい施設づくり。

【看護部門の目標】

1. 感染症(コロナ・疥癬)対策指導の徹底。
2. 褥瘡マネジメント・個別リハビリの強化。
3. 記録のパソコン化移行。
4. 尿路感染 0 ・ 脱水 0 ・ 肺炎 0 。
5. 暮らして楽しい施設づくり。

【介護部門の目標】

1. 記録の充実と、記録を活かした介護の実践。→ 研究発表
2. 科学的介護(認知症介護・おむつはずし・力のいらぬ介護)の実践。
3. 拘束 0、事故 0、虐待 0、感染 0 の実践。
4. 認知症基礎研修(無資格者)、実務者研修、介護福祉士、痰の吸引等資格取得。
5. 尿路感染 0 ・ 脱水 0 ・ 肺炎 0 。
6. 暮らして楽しい施設づくり。

【デイサービス部門の目標】

1. L I F E へ対応し、科学的介護に関する加算を取得する。
2. 情報の可視化推進と発信力の強化。
3. 平均施設来場者数 25 人以上達成。受け入れの強化。
4. 包括・居宅介護支援事業所との連携強化。
5. 暮らして楽しい施設づくり。(特色の強化)

【給食部門の目標】

1. L I F E への対応。新加算を取得への協力。
2. 感染症・災害発生時の行動シミュレーション(準備・研修)を行う。
3. コンベクションオープンの活用とクックチル移行の研究。
4. 新メニューを企画。毎月メニュー数強化。

5. 食品の仕入れチャンネルを増やす。
6. 彩風苑との共同仕入れ・メニュー交換の研究。

【役割分担】

1. 事務・生活相談部門

- ① 新規利用者の受入・調整。(ホーム・ショート)
- ② 渉外活動、ご家族、研修、見学、ボランティアへの対応。
- ③ 定款諸規定の整備。各種書類、議事録の管理。
- ④ 各種補助金、交付金の申請事務。制度変更への対応。
- ⑤ 介護保険請求事務と加算取得の企画。
- ⑥ 理事会・評議員会の運営
- ⑦ 経理・人事・研修の管理。
- ⑧ 施設・設備の点検、修繕。
- ⑨ SNS、ホームページ等の更新。
- ⑩ 外国人材を含む人材獲得、求人情報の発信。
- ⑪ 感染症・災害発生時に対する対応・準備。
- ⑫ 衛生委員会の運営。
- ⑬ 業務継続計画（BCP）の作成と見直し

2. 介護部門

- ① 施設内行事・レクレーション・外出行事などの企画運営。
- ② 事故、拘束虐待0のための委員会の運営。
- ③ 施設内外研修の運営協力、講師人材派遣。
- ④ 各種クラブ・おやつ会・行事の企画運営。
- ⑤ 各種マニュアルの見直し、手順書の作成。
- ⑥ 掲示板等の更新。
- ⑦ 小口現金の管理など。

3. 看護・医療部門

- ① ターミナルケアに関する職員指導。(看取り研修の実施)
- ② 感染症(コロナ・ノロ・インフルエンザ・疥癬)に関する職員指導。
- ③ 吸引・胃瘻に関する技術研修の開催。
- ④ 褥瘡改善に関する報告書の作成。
- ⑤ 個別リハビリの実施。
- ⑥ 入所者健康管理 → 服薬管理・尿路感染・誤嚥性肺炎の撲滅
検尿、採血、血圧測定、EKG測定(毎月、あるいは必要に応じて)
健康診断(4月、9月)インフルエンザ予防接種(11月)。
- ⑦ 職員の健康管理。コロナ予防接種(随時)
健康診断、腰椎症および肩腕症候群疾患早期発見の相談(5月、11月)

ストレスチェックの実施（10月）インフルエンザ予防接種（11月）

⑧ 夜間オンコールに対する対応。

4. 給食部門

① ご利用者及び職員への食事の提供。

② 栄養ケアマネジメント管理。ミールラウンドの実施。

③ 嗜好調査の実施。

④ 希望昼食・ホーム喫茶・お誕生会（各毎月一回以上の実施・お料理クラブの主催）

⑤ 残留塩素測定・汚水槽点検（毎月）一般飲料水質検査（毎月）・受水槽・汚水槽清掃（4月）・食堂と厨房の清掃（毎日）

⑥ 栄養補助食品の管理、報告。

⑦ 非常食の備蓄・点検。（非常災害に備えて）

5. デイサービス部門

① 新規利用者の調査・受入。

② 施設内外研修の運営協力、人材派遣。資格取得者を増やす。

③ 居宅介護事業所、ボランティアとの連携、情報交換。

④ ホーム、ショートステイ、ケアハウス事業への協力。

⑤ リハビリ、介護予防の実施と対外広報の発信。

⑥ 買い物ツアーへの対応。

⑦ 居宅支援事業所への情報提供。（情報の可視化）

⑧ 地域支援事業に対する協力。

【事故、災害、感染症対策】

① 施設内の危険個所を点検し、修理あるいは改善する。

② 災害時対策設備を充実させ、災害対策（計画）、事業継続計画を立て、対応する。

③ 保守点検、訓練を定期的に実行する。

自家用電気工作物、エレベーター設備、消防用設備、非常用発電機などの保守点検

6月 総合訓練（非難誘導訓練・危険個所点検）

9月 夜間防災訓練（非難誘導訓練・消火訓練）

3月 総合訓練（非難誘導訓練・消火訓練）

※震度5強以上の地震が発生した時には、やむを得ない場合を除き、直ちに施設に出勤すること。（電話連絡は不要）

【職員研修と会議】

1. 指導者を育成することを目指し、積極的に外部派遣を行う。

2. 施設内研修を実施する。（ ）は主催担当。

感染症対策研修（医務室：年2回）
事業継続計画・防災研修（事務所・介護）→ 感染症・防災訓練
ハラスメント対策研修（マナー委員会）
事故、拘束、虐待0・人権擁護研修（事故0委員会：年2回）
衛生管理研修（医務室）
認知症介護研修（介護）
ターミナル・医療ケア研修（医務室）
法令順守研修（コンプライアンス・プライバシー保護：施設長）
安全運転研修（相談員）

3. 資格取得を推奨する。

認知症初任者研修（入職1年目必須）
実務者研修（入職3年以内が目標）
痰の吸引研修（夜勤に従事する者）
認知症介護実践者研修（入職3年目以上）

4. 会議、委員会を開催する。

処遇会議（主任会議：彩風苑合同）	（月1回：5日頃）
職員会議	（月1回：25日頃）
ケース会議	（月2回）
寮父母会議、厨房会議	（月1回）
衛生委員会	（月1回）
事故0委員会	（月1回）
マナー委員会	（随時）
感染症対策委員会	（随時）
広報委員会・旅行委員会	（随時）
マニュアルの見直し	（随時）
主任等による個人面談	（随時：年1回以上）

※その他 担当者会議などは必要に応じて召集。

5. 地域・介護業界への貢献（※状況に応じて変更、中止あり）

夏祭り・福祉祭りの実施
辰巳地区盆踊り・福祉祭りなどへの協力・参加
会議室・テーブル等の無償貸出
認知症研修事業・介護予防教室などへの講師派遣
全国老協・千葉県高齢協・千葉県デイ協・市高齢協・市認協などへの協力
体験学習・福祉実習・県職員研修の受け入れ
地域福祉諸団体・少年刑務所・近隣学校等への協力

防災に対して地域と一体的な協力体制を作る

※福祉避難所・福祉井戸

【中・長期計画】

1. 彩風苑厨房との協働化・同一メニュー化をはかる。
2. 地域福祉を担う人物・団体を見出だし育てる。
3. 次世代の育成。→ 理事化を検討。
4. 施設建て替え・補修計画の策定。
5. 地方や海外の学校等の提携、地方求人強化。(受入の定期化)
6. 事務部門における合理化と業務の補完・相互協力化。

特別養護老人ホーム令和4年度行事計画

【年間行事】（※状況に応じて変更、中止あり）

4月	お花見
5月	新茶の会、苑内消毒（防災シュミレーション）
6月	
7月	夏祭り
8月	縁日
9月	防災訓練（夜間想定）、敬老会
10月	運動会
11月	文化祭見学、辰巳秋季大祭（みこし来苑）
12月	餅つき、クリスマス会
1月	獅子舞来苑、初詣、七草粥
2月	節分、防災訓練、
3月	福祉祭り、彼岸供養

【通年行事】（※外食会は感染状況を見て再開を検討）
ホーム喫茶、希望昼食、お誕生会、手作りおやつ会、おやつ会

【クラブ活動】

習字クラブ、音楽クラブ、絵画クラブ

【公開行事・外部行事参加など】（※状況に応じて変更、中止あり）

ラベンダーマルシェ（見学）	（6月）
萬緑苑・彩風苑夏祭り	（7月）
辰巳地区夏祭り（協力）	（8月）
ナーシング・ヴィラ夏祭り（協力）	（8月）
萬緑苑・彩風苑文化祭	（11月）
辰巳地区福祉祭り（協力）	（11月）
萬緑苑・彩風苑福祉祭り	（3月）
らんともし原（協力）	（未定）
市原市認知症フェスタ（協力）	（未定）

【広報活動：情報の公開】

ホームページの公開・施設運営状況・決算報告の公開
広報紙《菜の花》発行 後援会新聞発行

デイサービスつつみの森 令和4年度行事計画

【年間行事】（※状況に応じて変更、中止あり）

- 4月 お花見
- 5月 新茶の会
- 6月 彩風苑演芸会見学
- 7月 七夕
- 8月 ハワイアンコンサート見学 ソーメン流し 縁日
- 9月 敬老会
- 10月 運動会
- 11月 文化祭見学、辰巳秋季大祭
- 12月 クリスマス会、餅つき、彩風苑クリスマスコンサート見学
- 1月 新年カルタ会、七草粥
- 2月 節分
- 3月 ひな祭

※必要に応じて行事は変更できるものとする。

【通年行事】

ホーム喫茶、希望昼食、お誕生会、みんなで歌おう

【ボランティア行事】 ※状況に応じて実施します

各種演奏会など

【クラブ活動】 ※状況に応じて実施します。

音楽クラブ、手芸クラブ

【その他サービス】

機能回復訓練（体力測定・バーセルインデックス）

マッサージ（整体師）

【地域貢献事業】

買い物ツアー（辰巳台・大厩地区）

地域支援事業に対し職員派遣（地域包括・彩風苑と協力）

【広報活動：情報の公開】

デイサービス通信の発行（毎月）

ホームページの公開

処遇改善計画

★金額は見直しをすることがあります。

賃金の改善期間 令和4年4月1日～令和5年3月31日

- 令和4年4月～令和4年9月までの期間 ※調整増減が生じることあり。

介護正職員 処遇改善手当として22000円を月毎に支給する。

その他の正職員（施設長以外）及び社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として5500円を月毎に支給する。

※差額（残額）が見込まれる場合、9月の手当で上乗せ調整を行う。

- 令和4年10月～令和5年3月までの期間

介護正職員 処遇改善手当として20000円を月毎に支給する。

その他の正職員（施設長以外）及び社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として3500円を月毎に支給する。

【その他】

- 通常の定期昇給は計画通り実施する。ただし、55歳以上の職員に対して実施していた特別昇給措置に関しては休止する。
- 手当類の増額については継続する。
- 資質向上に必要な資格取得研修について申請を理事長に行い、認められれば、それにかかる費用の80%までを一時手当として支給します。なお、受講を完了しなかった場合、及び資格取得後3年以内に退職する場合は返済をしなければならない。（誓約書提出）
- 差額については令和5年3月の賞与で支払う。

【概況】

平成 20 年より処遇改善を継続してきた結果、定期昇給を含むと支払い超過が見込まれています。また、介護職員に資源を集中して処遇改善・環境整備を行ってきた結果、職種間のバランスが崩れています。

したがって、介護職員処遇改善支援補助金の開始に伴い、配布方法等を一部適正化します。以下に琢心会実施ルールの概略を示します。

【処遇改善の種類】

1. 介護職員処遇改善支援補助金（令和 4 年 4 月～令和 4 年 9 月まで）

対象：施設長以外の全正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員。

支払：4 月以降は処遇改善手当として毎月支給。原則として均等に分配。

改善の基準時	現在雇用されている職員	令和 4 年 2 月 1 日の給与
	令和 4 年 2 月 1 日以降採用職員	採用時の給与

2. 介護職員ベースアップ等支援加算（令和 4 年 10～令和 5 年 3 月まで）

対象：施設長以外の全正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員。

支払：処遇改善手当として毎月支給。

原則として均等に分配。

改善の基準時	現在雇用されている職員	令和 4 年 4 月 1 日の給与
	令和 4 年 4 月 1 日以降採用職員	採用時の給与

3. 介護職員等特定処遇改善加算（令和 4 年 2 月～令和 5 年 3 月まで）

対象：A 勤続 10 年以上の介護福祉士

B その他の介護職員

C 年収 440 万円以下のその他の正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員

支払：基本給・手当の増額として清算

A の平均支給額 > 2 × B の平均支給額 > 4 × C の平均支給額

- 改善の基準時
- ・平成 20 年 10 月 1 日以前に採用された介護職員
平成 20 年 10 月 1 日の給与を基準とし、現在の給与との改善額の比較をします。
 - ・平成 20 年 10 月 1 日以降に採用された介護職員
平成 20 年 10 月 1 日の給与規定に照らし算出された額を基準とし、現在の給与との改善額の比較。
 - ・年収 440 万円以下のその他の職員及び社会保障費の負担のあるパート職員
令和元年 4 月の給与水準もしくは初任給の水準と本年度の給与水準との比較。

4. 介護職員処遇改善加算（令和 4 年 4～令和 5 年 3 月まで）

対象：介護職員のみ

支払：処遇改善手当として毎月支給するほか、基本給・手当の増額として消化。

処遇改善手当は入職時 17500 円とし、昇給時に 1000 円ずつ逡減。

※2022 年に関しては介護職員処遇改善支援補助金と重なるため、1 年以上在籍している職員は 4 月に逡減を実施。

- 改善の基準時
- ・平成 20 年 10 月 1 日以前に採用された職員
平成 20 年 10 月 1 日の給与を基準とし、現在の給与との比較。
 - ・平成 20 年 10 月 1 日以降に採用された職員
平成 20 年 10 月 1 日の給与規定に照らし算出された額を基準とし、現在の給与との改善額の比較。

控除

総加算収入のうち15%は社会保障費増額分として分配額から控除できる。また、定期昇給分、手当の増額分（夜勤手当 2000 円、資格手当増額分など）についても分配額から控除。

パート職員の時給計算の場合は 1000 円（夜勤専門職員の場合は 1300 円）を超える部分を処遇改善が行われたものとして控除。

なお、加算間の計算において、控除の重複が起こらないように注意すること。

実際の計算

- ①総収入から社会保障費負担分の 15%を引いて分配可能額を求める。
- ②1 から 4 までの支出（昇給部分を含む）を順番に引いて行き、予算を使い切っていることを証明する。
- ③未払い差額が発生すると予測された場合、3 月の賞与に上乗せして支払う。

ケアハウス辰巳彩風苑 令和4年度事業方針

[はじめに…]

3回目のワクチン接種も当たり前の日常生活を取り戻す契機とはなっていません。職員家族や入居者が通っているデイで感染者が出るなど、薄氷を踏む思いで1年を過ごしました。日本全国にこれだけ多くの感染者が出ている中、1人の感染者も出さずに推移していることは幸運以外の何ものでもありませんが、令和4年度も禁止事項を増やすのではなく、感染対策を講じることで何ができるか、何を緩和できるかという視点を持ち続けたいと考えます。また昨年夏から秋にかけてのように感染者が減った場合にはチャンスを見逃さず、一時的であっても外出や外食行事を復活させ、入居者とご家族の交流制限緩和にも取り組みたいと思います。

さらに作成中の新型コロナ感染症対策BCPをできるだけ早く完成させ、職員の対策への理解を深めるとともに、コロナ以外の感染症対策BCPも完成させます。また感染症対策には入居者の協力が不可欠であることから入居者への啓もう活動にも力を入れてまいります。

基本方針

1. より良い“人生の伴走者”になる

ケアハウスの存在意義は、人生の総まとめのこの時期に、傍らで見守りながら一緒に歩く私たちスタッフがいることです。一人一人の職員がより良い“人生の伴走者”となるべく、聴く力、感情コントロール、コミュニケーション技術を養います。また声掛けを大切にし、主張せずあまり“声を発しない人”のシグナルに気をつけます。

2. 当たり前の生活を目指す

コロナが流行し始めて2年余りの経過から、この感染症が一筋縄ではいかないことを私たちは知りました。3回目のワクチン接種が行き渡っても、またたとえ4回目の接種が行われても一挙に以前の社会が戻ることはなく、感染状況に合わせて対策の強弱が変わって行くでしょう。高齢者施設は共同生活が基本であることから感染症に対して脆弱です。しかし彩風苑は一般社会の構成員が暮らす施設であることから、できる限り普通の社会の感覚に敏感でありたいと思います。感染対策を講じることで何ができるか、という視点を大切にします。

3. 地域の自立支援施設になる

筋金近トレ体操はコロナ感染症を警戒し地域グループは屋外ステージ、入居者グループは食堂というように分散運営されており、一部の役員を除けば両グループの交流はほとんどない状態となっていますが、地域と施設の融合を図って始めた体操であることから今の姿はあるべき姿ではありません。感染対策を講じることで何ができるか、という視点を大切にします。また彩風苑を含む周辺地区の地域力がより強くなるよう体操をバックアップしていきます。

4. 事業継続計画の策定

令和3年4月1日の基準改正で、令和6年3月31日までに感染症、自然災害を対象としたBCP（事業継続計画）の策定が義務付けられました。今年度はコロナを含む感染症BCPを完成させます。また入居者の感染症に対する理解にも力を入れてまいります。

令和4年度地域包括支援センター事業計画 【重点活動と具体的対策】

重点活動	具体的対策
1 重層的支援体制整備事業の推進	<p>(1)関係機関とのネットワーク構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・世代分野を問わない相談に対応するため、多機関多職種との連携を強化する。 ・多機関多職種と連携し、多面的、分野横断的な意見を求め、個別課題や地域課題の解決につなげる。 <p>(2)アウトリーチを通じた継続的支援の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複雑化、複合化した支援ニーズを抱えながらも、必要な支援が届いていない方に対して、支援が届けるための信頼関係構築やつながりの形成に努める。
2 センター職員の資質向上	<p>(1)研修の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先輩が指導役となり、業務を行う中で意図的、計画的、継続的に必要な知識や技能を身につけていくことができるよう、OJTを実施する。 ・市原市より示された研修へ積極的に参加していく。 <p>(2)チームアプローチの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・センター内カンファレンスを開催し、各専門職間の協議を活発に行う。 ・センター内の業務量平準化を図り、職員の精神的フォローとモチベーションアップにつなげる。
3 地域ケア会議の推進	<p>(1)地域ケア会議の積極的活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別ケア会議(課題解決型)の開催を重ね、個別課題の解決と地域課題の抽出に努める。 ・地域ケア会議(自立支援型)の定期開催を通して、地域の専門職と共に支援力向上を目指す。 ・地域ケア会議で抽出した地域課題を地域関係者、関係機関と協議し、地域力向上につなげる。

(資料9)

市原市地域包括支援センター市津・ちはら台事業方針

令和4年4月1日より地区福祉総合相談センターが併設されスタッフ1名が増員となります。高齢者のみでなく障害分野や引きこもり等重層的な相談はかつてからありましたが、センター併設によりそのような複雑な相談はますます増えて行くと思われま。開設からの3年の経験と培ってきた他機関との関係を活かしていきたいと考えます。

1. 世代や分野を超えたつながりを大切にし、地域共生社会の実現を目指します。
2. 地域住民が住み慣れた地域で、その人らしい尊厳のある生活を続けられるよう支援します。
3. 医療・福祉・地域・行政の社会資源が有機的に結ばれるように地域福祉のネットワークを整備し、地域の持つ潜在的な力を掘り起こします。
4. 「地域の互助力」を高め、住民を主体とした「地域福祉力の強化」と「地域の自己解決能力の向上」を図っていきます。
5. 要支援もしくは要支援になる恐れがあると認定された方が適切な予防サービス等を利用できるように、その心身の状況、環境等を勘案した介護サービス計画等を作成します。

6. 地域との共生を図るため、地域の行事や会議等には可能な限り参加し、お互いの顔が見える関係づくりをします。

7. 運営にあたっては高齢者の尊厳、プライバシー保護に気を付け、関係諸機関と連絡を取り合いながら問題解決に努めます。

8. 職員は学びと気づきを大切にし、常に自己研鑽に勤めます。また、多職種協働の精神を尊び、職域内のみならず外部の社会資源との連携も常に心がけます。

処遇改善追加計画

★金額は見直しをする可能性があります。

賃金の改善期間 令和3年4月1日～令和4年3月31日

- 令和4年2月～令和4年3月までの期間

介護正職員 処遇改善手当として17500円を毎月支給する。

処遇改善手当として11000円を3月末に賞与支給。

正職員（施設長以外の介護以外職員）及び社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として11000円を3月末に賞与支給。

- 令和4年3月（特定処遇改善加算の調整）

介護正職員 及び 社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として調整額を支給します。

※一人当たりの支払額は

経験ある介護福祉士：その他の介護正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員＝ 20500円：10000円 程度

期間内の勤務日数、職位、勤務内容により上下します。

処遇改善計画

★金額は見直しをする可能性があります。

賃金の改善期間 令和4年4月1日～令和5年3月31日

介護職員処遇改善支援補助金・介護職員処遇改善加算・介護職員特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ支援加算などを活用し、介護職員等の処遇改善策を行う

- 令和4年4月～令和4年9月までの期間

介護正職員 処遇改善手当として22000円を毎月支給する。

その他の正職員（施設長以外）及び社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として5500円を毎月支給する。

- 令和4年10月～令和5年3月までの期間

介護正職員 処遇改善手当として20000円を毎月支給する。

その他の正職員（施設長以外）及び社会保障費の負担のあるパート職員

処遇改善手当として3500円を毎月支給する。

【その他】

通常の定期昇給は計画通り実施する。ただし、55歳以上の職員に対して実施していた特別昇給措置に関しては休止する。

差額が発生した場合は、令和5年3月の賞与で調整を行う。

【処遇改善の種類】

1. 介護職員処遇改善支援補助金（令和4年2月～令和4年9月まで）

対象：施設長以外の全正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員。

支払：3月に賞与として2ヶ月分、4月以降は処遇改善手当として毎月支給。

原則として均等に分配。

改善の基準時	現在雇用されている職員	令和4年2月1日の給与
	令和4年2月1日以降採用職員	採用時の給与

2. 介護職員ベースアップ等支援加算（令和4年10～令和5年3月まで）

対象：施設長以外の全正職員及び社会保障費の負担のあるパート職員。

支払：処遇改善手当として毎月支給。

原則として均等に分配。

改善の基準時	現在雇用されている職員	令和4年4月1日の給与
	令和4年4月1日以降採用職員	採用時の給与

3. 介護職員等特定処遇改善加算（令和4年2月～令和5年3月まで）

対象：A 勤続10年以上の介護福祉士

B その他の介護職員

C 年収440万円以下のその他の正職員及び社会保障費負担のあるパート職員

支払：基本給・手当の増額として清算

Aの平均支給額 > 2×Bの平均支給額 > 4×Cの平均支給額

改善の基準時 ・平成20年10月1日以前に採用された介護職員

平成 20 年 10 月 1 日の給与を基準とし、現在の給与との改善額の比較をします。

- 平成 20 年 10 月 1 日以降に採用された介護職員

平成 20 年 10 月 1 日の給与規定に照らし算出された額を基準とし、現在の給与との改善額の比較。

- 年収 440 万円以下のその他の職員及び社会保障費の負担のあるパート職員

令和元年 4 月の給与水準もしくは初任給の水準と本年度の給与水準との比較。

4. 介護職員処遇改善加算（令和 4 年 2～令和 5 年 3 月まで）

対象：介護職員のみ

支払：処遇改善手当として毎月支給するほか、基本給・手当の増額として消化。

処遇改善手当は入職時 17500 円とし、昇給時に 1000 円ずつ逡減。

※2022 年に関しては介護職員処遇改善支援補助金と重なるため、1 年以上在籍している職員は 4 月に逡減を実施。

改善の基準時

- 平成 20 年 10 月 1 日以前に採用された職員

平成 20 年 10 月 1 日の給与を基準とし、現在の給与との比較。

- 平成 20 年 10 月 1 日以降に採用された職員

平成 20 年 10 月 1 日の給与規定に照らし算出された額を基準とし、現在の給与との改善額の比較。

5. 控除について

総加算収入のうち15%相当額は社会保障費増額分として分配額から控除できる。また、定期昇給分、手当の増額分（夜勤手当2000円、資格手当増額分など）についても分配額から控除できる。

パート職員の時給計算の場合は1000円（夜勤専門職員の場合は1300円）を超える部分を処遇改善が行われたものとして控除できる。