

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

令和6年6月の介護報酬改定において、介護職員等処遇改善加算が改定され、当法人においても算定を行っております。

介護職員等処遇改善加算の賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を下記のとおり公表いたします。

入職促進に向けた取組	<p>【法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化】</p> <p>毎月実施しているリーダー会議、サブリーダー会議、ユニット会議において、理念の再確認を行っている。</p> <p>【事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築】</p> <p>毎月の職場内研修において、ローテンションを組んで職員が研修を担当している。また、業務内容については、定期的に変更を行っている。</p> <p>【他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築】</p> <p>短時間勤務の職員や日勤専従の職員、高年齢者なども積極的に採用し、子育て中の主婦層や高年齢者の採用を行っている。</p> <p>【職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施】</p> <p>介護に興味がある方の職業体験・見学の受入れや地域の行事へ参加を行っている。また、ハローワークが実施している職場紹介の講座へ参加し介護の魅力と自職場の紹介を行っている。</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>【働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等】</p> <p>中堅職員に対して、職能団体が実施している「介護福祉士を対象としたチームリーダー養成研修」に職員を業務として派遣した。</p> <p>【研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動】</p> <p>給与規程にキャリアパスの基準を示している。</p> <p>【エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入】</p> <p>エルダー・メンター制度等導入し、新職員など相談・フォローする体制の整備を行っている。</p> <p>【上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保】</p>

	<p>定期的に統括施設長または、ユニットリーダーとの面談を行い、職員のキャリアアップについて面談を行っている。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>【子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備】 育児・介護休業やフレックスタイム制を導入し、柔軟に働く環境づくりを行っている。</p> <p>【職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備】 子育て中の職員に対して、短時間勤務や日勤専従の勤務を行い柔軟に対応している。また、パート就業規則において、無期労働契約への転換についても明記している。</p> <p>【有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている】 毎年、有休の付与に対して、取得計画を作成してもらい、計画的に有休を取得する取り組みを行っている。また、有休の使用について取得を促す声掛けを行っている。</p> <p>【有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている】 ユニットリーダー・サブリーダーを各フロアに配置し、複数担当制を行っている。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>【業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実】 年に数回、職員及び入居者家族は、公認心理士と面談を行える体制を整備している。</p> <p>【短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施】 年に1度、職員に対してストレスチェックを行っている。</p> <p>【介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施】 身体の負担軽減のために、スライディングボード・シートを活用した介護技術を行っている。</p> <p>【事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備】 事故・苦情処理に関するマニュアルの整備を行っている。</p>

生産性向上のための業務改善の取組	<p>【厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている】</p> <p>生産性向上委員会を設置しており、課題等について協議を行っている。また、厚生労働省「介護デジタル中核人材養成に向けた調査研究事業一式」デジタル中核人材養成研修に職員数名を業務として受講し修了した。</p> <p>【現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している】</p> <p>眠りスキャンを導入し、その効果と業務時間の調査を行った。</p> <p>【5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている】</p> <p>リーダー会議・サブリーダー会議・ユニット会議について、環境整備について協議し整理整頓について検討を行っている。</p> <p>【業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減】</p> <p>タブレットのメモ機能を活かした情報共有を行い業務量の軽減に取り込んでいる。</p> <p>【介護ソフト、情報端末の導入】</p> <p>介護ソフト（ケア樹）を使用し、業務量の軽減に取り込んでいる。</p> <p>【介護ロボット又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器の導入】</p> <p>眠りスキャンや見守りカメラを設置している。また、介護ソフトを導入し、タブレットから入力することで、業務量の縮減となる取り組みを行っている</p> <p>【業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。】</p> <p>高年齢者の職員に対しては、おむつの補充業務やごみ捨て業務などを行ってもらい、役割分担を行っている。</p> <p>【各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施】</p> <p>生産性向上委員会を設置しており、課題等について協議を行っている。</p>
やりがい・働きがいの醸成	【ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善】

月に1回、リーダー会議、サブリーダー会議、ユニット会議を行い、コミュニケーションを取っている。その会議において、介護職員の気づき・課題について協議を行っている。

【地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施】

地域の公民館で、介護講座や新年の挨拶行事に参加している。また、飯盛神社で行われている流鏑馬イベントについて、職員を業務として派遣し参加してもらっている。

【利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供】

月に1回、リーダー会議、サブリーダー会議、ユニット会議を行っている。その会議において、ケアの方針や法人の理念について確認を行っている。

【ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供】

利用者やその家族からの謝意に対しては、介護ソフト等を活用し全職員に共有している。またケアの好事例については、利用者・家族の了解のもと全国大会での発表を目指した取り組みを行っている。その他、2か月に1回行われている運営推進会議において、施設の介護内容等について情報を共有している。