

## 介護職員等処遇改善加算について

当法人が行っている賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を以下に掲示致します（実施している要件には◎、介護老人保健施設ひまわりの取り組み内容は➡で記載しています）。

### ・入職促進に向けた取組

- ◎ ①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

➡入職時オリエンテーションでの説明の他、当法人のホームページにて経営理念等を公開している。

- ◎ ②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

➡法人内において高齢者施設及び事業所を有しており、職員の希望に沿った異動や配置を実施している。

- ◎ ③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（採用の実績でも可）

➡未経験者や無資格者等の方々も採用しており、多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている。

- ◎ ④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

➡地域の行事参加や施設の行事招待、ボランティア受け入れ等、様々な地域交流を推進している。

### ・資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ◎ ⑤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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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

➡自己啓発による資格取得を促進する為、資格手当を支給している他、必要に応じて、勤務調整を行っている。

◎ ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

➔各職員の知識やスキルに応じた外部研修を受講し学ぶことで、専門的な知識やスキルの向上を図っている。

◎ ⑦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

◎ ⑧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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

➔適宜、事業所及び部署ごとに資格取得支援の為の助言やサポートを実施している。

・両立支援・多様な働き方の推進

◎ ⑨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

➔育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員の為、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。

◎ ⑩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

➔職員の事情等の状況に応じた勤務調整、非正規職員から正規職員への転換制度を整備している。

◎ ⑪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（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的を確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている

➔所属長は定期的に各職員の有休休暇日数を把握しており、計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気、ルールづくりを各部署にて推進している。

◎ ⑫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

➔業務の属人化や業務配分の偏りを防ぐ為に、業務マニュアルを作成、職員間のコミュニケーションの強化、業務内容の分散など取り組んでいる。

・腰痛を含む心身の健康管理

◎ ⑬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

➔資格取得支援制度の整備や各拠点で実施される忘年会等の開催等、働く職員をサポートする体制づくりを推進している。

◎ ⑭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

➡年次健康診断やストレスチェックを実施し、職員の健康状態の把握に努めている。  
また、定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている。

◎ ⑮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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施

➡介護職員の負担軽減に必要な入浴用リフトや特殊浴槽、センサーマット等を導入している。

◎ ⑯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

➡事故対策委員会、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。

・生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

◎ ⑰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、外部の研修会の活用等）を行っている

◎ ⑱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

◎ ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている

➡⑰⑱⑲現場の課題の抽出とその対策、5S活動など、業務改善及び労働環境の改善の為に、生産性向上委員会を3カ月毎に1回程度の頻度で開催し、活動している。

◎ ⑳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を行っている

➡業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを推進する事で、作業負担の軽減に繋げている。

◎ ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入

➡介護ソフト活用による情報共有、記録の電子化を実施している。

◎ ②②介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）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（ビジネスチャットツール含む）の導入

➔眠りスキャン（見守り支援システム）を導入しており、ご入所者様の入眠状態、呼吸、心拍数、在離床などセンサーで得られた情報で、体調の変化を把握している。

◎ ②③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（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）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。

➔介護職員が直接的介護業務を円滑に行えるよう、主にシルバー人材から介護助手(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等の間接業務を行う)を雇用している。

②④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

・ やりがい・働きがいの醸成

◎ ②⑤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

➔申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、毎月定期的な介護職員が主としたミーティングを実施し、職員が自身の意見を発信できる場を提供し、意見できる雰囲気作りにも務めている。

◎ ②⑥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

➔地域の自治会の活動(公民館や河川周辺の清掃活動、自治会の消防訓練)、地域のお寺との交流(境内清掃や交流会の参加など)を通して、地域住民へ赴く交流を実践している。

②⑦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

◎ ②⑧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

➔各施設・事業所において定期的に行われる会議にて、好事例の紹介や職員のモチベーションアップに繋がる家族からの謝意等を情報共有し、質の高い業務に繋げている。