

介護職員等処遇改善加算に係る「見える化要件」について

当苑では、介護職員等処遇改善加算Ⅰの算定を行っております。

この加算を算定するに際しては、職場環境等要件の各項目について、それぞれ1つ以上の取組を行う必要があります。

また、この取組内容について、ホームページ等を活用して公表する(見える化)必要があります。

この職場環境等要件に基づいた当苑の取組は次のとおりです。

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
・法人の基本理念・運営方針のほかサービスの充実、地域福祉事業への取組、人材育成を明文化し新規採用職員研修や職場の掲示などにより周知徹底図っている。
・施設の管理運営については、管理規程、運営規程を定めるとともに、毎年度、事業計画を策定し目標や重点項目を明確化している。
- ② 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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
・職員採用については、福祉や介護業務への適性を重視し、採用後は経歴や経験を踏まえたきめ細かい指導・育成に努めている。

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ① 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
・資格取得支援制度を導入し、実務者研修、初任者研修などの受講料の助成、勤務シフトの配慮を行うなど、積極的にキャリアアップを目指す職員をバックアップしている。
・施設内研修については、研修運営委員会を設置し、年間計画の策定により、必要不可欠な知識や技術の取得の機会を体系的、効果的に提供している。
・外部研修については、研修情報の職員への情報提供と施設負担での積極的な受講を支援している。

両立支援・多様な働き方の推進

- ① 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・介護休業等に関する規則」を整備、周知し、子育て等、家庭と仕事の両立が可能な制度を整えている。
- ② 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、職員の希望に則した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備
・勤務シフトについては、3日間までの希望休を考慮するなど、可能な限り個々の職員の事情を反映し、家庭の事情等による急なシフト変更のフォローアップ体制をとっている。また、非正規職員からの希望があれば、正規職員への転換に積極的に応じている。

腰痛を含む心身の健康管理

- ① 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
 - ・ストレッチャー式特別浴槽や離床センサーなど介護負担軽減のための機器を導入している。
- ② 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
 - ・全職員を対象とした定期健康診断及びストレスチェックを実施している。
- ③ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
 - ・管理職に対して、人材管理やハラスメント防止研修を実施する。
- ④ 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
 - ・事故防止マニュアル、危機管理マニュアルを整備し、緊急時の対応手順の標準化と共有を図っている。
 - ・安全対策担当者、介護安全推進リーダーを設置するとともに、毎月、安全対策委員会を開催し、ヒヤリハットや事故報告の検証、安全確保上の課題等についての検討を行い、安心安全な介護の実現に努めている。

生産性向上のための業務改善の取組

- ① 高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報も含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化
 - ・フロア業務、管理宿直業務に70歳以上の高齢者の人材活用を図っているほか、介護業務、看護業務でも65歳以上の職員が活躍している。
- ② 5S 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
 - ・5S の観点から職場環境の整備に努めるとともに、ユニット職員の会議、リーダー会議を通じて、課題を共有し、施設全体の改善につなげている。
- ③ 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
 - ・業務適正化の指針、業務手順や事故・危機対応に関するマニュアル等を整備・標準化し、統一のとれた業務運営を確保している。
 - ・介護支援システムを導入し、記録・報告の標準化を図っている。

やりがい・働きがいの醸成

- ① 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
 - ・職員からのケア内容、職場環境等に関する気づきや意見については、随時、ユニットリーダーが吸い上げ、リーダー会議等を通じて改善の実現につなげている。
- ② 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
 - ・近隣住民や保育園児童等との交流イベントの開催<コロナ収束後に再開予定>
- ③ 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
 - ・法人の事例発表会や老人福祉施設協議会の研究発表会への参加<コロナ収束後に再開予定>
 - ・なお、ご利用者や家族からの要望、謝意については、随時、関係職員に伝達・共有している。