

介護職員等処遇改善加算に係る「見えるか要件」について
職場環境要件について、賃金以外の処遇改善に関する取り組みは次の通りです。

○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施設内研修により周知徹底を図っている。
- ②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
・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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、吸痰吸引、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、初任者研修、実務者研修、などの受講料の助成、勤務シフトのは配慮を行うなど、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。
- ②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
・施設内研修については、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。
・等級制度と資格取得後の手当の取組みを行っている。

○両立支援・多様な働き方の推進

- ①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シフトを作成しており、職員の希望に即した非正規から正職員への転換の制度として、正社員転換制度規程を整備している。
- ②有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制度により、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
・シフト調整を行い、有給休暇を取得しやすい環境を整備している。

○腰痛を含む心身の健康管理

①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

- ・業務の見直しや福利厚生の充実、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置や相談体制を整えている。

②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。
- 事故防止委員会を開催し、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取組

①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、外部の研修の活用等)を行っている

- ・生産性向上ガイドラインに基づき、業務改善活動の体制を構築し、外部の研修の活用等を行いました。

②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

- ・介護ソフトや情報端末を導入して、パソコンから各部署内で介護記録が見られるよう情報共有している。

③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

- ・介護ロボット(見守り支援)や職員間の連絡調整のICT機器(スマートフォン)を導入して、生産性の向上に努めている。

○やりがい・働きがいの構成

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、主任・副主任が吸い上げ、特養会議等を通じて改善の実現につなげている。

②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

- ・施設内研修計画で介護保険法、運営方針、基本理念を共有している。