

介護職員等処遇改善加算に係る「見える化要件」について

1. 見える化要件の実施

職場環境等要件24項目のうち、実施する取り組みについて、自社のホームページに掲載し周知いたします。

2. 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、当法人の賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に提示します。

2024年6月1日

区分	職場環境等要件項目	法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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	キャリアアップをめざす無資格者の採用については、仕事を続けながら初任者研修受講を援助しています。経験のある中高年齢者の採用及び介護職場経験のない資格者で他産業からの転職者も積極的に受け入れています。
	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向上の取組の実施	福祉系大学、看護系大学からの実習受け入れをはじめ職場訪問・施設長インタビューへの協力、福祉フェアなどに参加しています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	免許・資格等の受験料、外部研修会の研修費用等の補助を行うことにより、職員が研修を受講しやすい環境を整えています。また、法人教育委員会のもとに事業所ごとに、新人研修、基礎1課～3課、中堅前期・後期、主任・副主任、管理者・職責者など年間研修計画、個別研修計画を立案し、実践しています。法人管理者会議・教育委員会で進捗状況を把握し、受講を促しています。
	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	育成担当(チューター)を選任し、教育担当としています。丁寧な指導に努め、誰とでも気軽に相談できる雰囲気づくりに心掛けています。
両立支援・多様な働き方の推進	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程を整備。育児休業・育児のための所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、短時間勤務等を実施しています。2023～2024年度にかけて産後パパ育休制度利用がありました。
	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	本人が希望する場合に、法人が定める基準により、いつでも正規職員に転換させる措置を実施しています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇の取得を積極的に推進しています。年央及び下半期各月ごとに事業所全職員の有休消化率を管理者に報告し、計画的取得を促しています。2024年4月～時間単位有休制度を導入しさらに有休を取得しやすい環境の整備を進めています。(2023年度の有休取得率は80.1%)
	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	職員のメンタルヘルス対策として、管理者・職責者には「こころの健康相談(EAPカウンセリング制度)」の活用を推奨しています。2020年6月法人として「私たちはあらゆるハラスメントを許しません！」宣言を行い、ハラスメント規定・ハラスメント対応マニュアルを作成。相談窓口担当者も配置し、全職員へ周知徹底しました。(2023年4月1日一部改訂)
腰痛を含む心身の健康管理	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。	電動ベッド(超低床ベッドを含む)を導入し、介護職員の腰痛体操の励行等で腰痛対策を行っています。
	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備等健康管理対策の実施	新型コロナウイルス感染予防対策(PCR検査、ワクチン接種等)をはじめ定期健康診断、インフルエンザ予防接種等を実施しています。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	管理者会議および役職者会議の場で、職員の健康管理について啓もうを行うとともに、定期健康診断の結果を基に事業所管理者と情報を共有し、精密検査や受診を促し、フォローアップを進めています。
	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	役職者や介護安全委員会を中心に、全国レベルの介護安全交流集会等に参加。日常的に「介護安全の質の向上」を目指す立場で、事故発生時や緊急時等の対応マニュアルを整備しています。BCP(災害時に加え感染拡大時)作成を法人課題として推進しています。「高齢者虐待防止」に係る指針を作成し、虐待の芽チェックリストの活用を進めています。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	介護ソフトの活用による情報共有、グループホームでのiPadケア・アプリによる入力やヘルパーステーション、デイサービス、ケアプランセンターはカイボケ貸与等で記録の電子化による業務負担軽減を進めています。
	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	新しく作成された手順書を含めて常に見直し、バージョンアップを図り、職員への周知徹底を進めています。
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	法人教育委員会は、これまでアサーション、コーチング、チームステップス研修を実施してきました。2021年度実践課題として、「一人もとりこぼさずワンチームをめざす話し合い～ダイアログ実践指針」に基づく具体的実践を開始しました。
	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	地域活動への参加と交流を積極的に図っています。保育園児や学童とのふれあい交流、小学校運動会、保育園や地域のお祭り参加、中学生職場体験受け入れ、ハロウィンパーティ招待等様々な場面で地域との交流を図っています。また、地域連携活動として「介護よろず相談所」の実施や生活困窮者、障がい児・者、母子支援を対象にしたフードドライブ、フードパントリーを常設しています。(2023年度は137人、261回の緊急食糧支援を行ないました)
	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	年1回、法人及び各事業所に設置している年度方針及び法人中・長期計画や各種マニュアル等を全職員に周知している。また、事業所ごとに個別研修計画に基づき都度、法人の理念や介護保険制度の研修機会を確保している。
	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	毎年、全事業所の参加を得て事例検討会を開催。ケア事例の発表、ディスカッションを通して事例を深めています。職員同士が顔の見える関係づくり、学びあい共に育ちあう関係づくり、事業所連携強化を進めています。『事業所便り』を毎月発行し、事業所と利用者・家族との双方向の情報のやり取りを進めています。