

処遇改善加算等に係る職場環境等要件について

串本福祉会

1. 入職促進に向けた取り組み

- 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・仕組み等
 - ・4月の全体研修時や新人オリエンテーション等で施設長が話をする
 - ・事業計画の内容（ケア方針、人材育成方針）を各フロア・事業所会議等で共有し実践していく。又、事業計画の進捗状況を毎月の責任者会議で責任者が発表する。
- 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
 - ・自法人には3拠点あるが、共同で職員を採用し、人事異動も職員研修も共同で行っている。
- ③ 他産業からの転職者、主婦層、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
 - ・採用者のほとんどが他産業からの転職者なので、新卒者に比べると賃金が安くなり、賃金の大幅改善が必要となる。人事考課を参考に、特別昇給や賞与の改善等も行っている。
- 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
 - ・地元の中学校、高等学校の職業体験の受入を毎年行っている。又、制度の狭間にある福祉課題、生活課題解決への協同プロジェクトに参加し、社会福祉事業だけでなく、幅広く社会や地域に貢献していくことで、福祉という仕事の魅力を感じてもらっている。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ① 実務者研修受講支援や、その他各種研修に対する受講支援等
 - ・実務者研修受講に係る費用は無利子貸し付け（本人希望による）とし、喀痰吸引研修や認知症、ユニットリーダー、サービス提供責任者等の研修費用は旅費、宿泊費も含め全額法人負担（出張扱い）としている。
- ② 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
 - ・職員研修規程や人事考課規程を設け、キャリア段位制度に準拠した新人職員教育プログラムや考課項目を作成し、それぞれを連動させている。
- ③ 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
 - ・新人職員教育プログラムを設け、OJTリーダーを中心とした指導者チームで新人職員の仕事やメンタル面のサポートに当たる。
- ④ 上位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
 - ・人事考課規程において、年2回の人事考課とそれのフィードバックのキャリア面談を、義務づけ実施している。

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- ① 子育てや家族等の介護と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実
 - ・子の看護休暇を時間単位の有給休暇とし、小学校6年生修了まで取得可能とする。
 - ・介護休暇を時間単位の有給休暇とする。
- 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、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度の整備
 - ・職員の事情に応じて柔軟に勤務シフトを作成し、正規職員登用の機会を年に1回以上（定期で1回、その他随時）設け、毎年数人は准正規職員や正規職員に転換している。
- ③ 有給休暇が取得しやすい環境の整備
 - ・基準人員配置以上の職員を配置し、有給休暇が取得しやすい環境を整備している。

処遇改善加算等に係る職場環境等要件について

串本福祉会

④ 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

・福利厚生センター（ソウエルクラブ）へ加入し、メンタルヘルス相談窓口も設けている。

4、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の腰痛対策の実施

・フロアや事業所からの要請により、研修部の委員がそこに直接出向き、介護技術の直接指導を行う。又、回転盤やスライディングボード等の介護機器の活用も推奨している。

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

・短時間勤務労働者にも、健康診断やストレスチェックを実施し、職員の健康管理に努めている。また、休憩室等も完備している。

③ 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

・腰痛予防体操（ストレッチも含む）等は衛生委員会だよりでも呼びかけてはいるが、管理者（責任者）向けの腰痛予防研修も責任者会議で行っている。

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

・事故防止や苦情対応の指針やマニュアルを作成し、賠償責任保険等にも加入している。

5、生産性向上のための業務改善の取組

① 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の導入による業務料の縮減

・タブレットやネオスケア・眠りスキャン（見守り機器）、センサーマット等を導入しているが、更に増量することを計画している。

② 高齢者の活躍（介護業務以外の提供）等による役割分担の明確化

・清掃や食事の下膳・配膳、専門宿日直、レクリエーション（音楽療法）等に非常勤専従で配置し、活躍の場を設けている。

③ 5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）等の実践による職場環境の整備

・清掃等専門の高齢者や障害者を複数名雇用し、環境整備に努めている。

④ 業務手順書の作成や、記録・報告様式工夫等による情報共有や作業負担の軽減

・各種マニュアルの整備や全館LAN回線を設置し、情報の共有を図っている。

6、やりがい・働きがいの醸成

① ミーティング等により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

・毎月のミーティングで、個々の職員の気づきを大切にし、ケース検討に生かしている。

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

・地域の保育園との交流（敬老会への招待、運動会への参加）、小学生のもちつき大会への招待、体験学習、地域住民との合同草刈りを実施している。

③ 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

・毎年4月の全体研修で、法人理念や当年度の基本方針や事業計画の確認をしている。

④ 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

・責任者会議（1/2月）での報告を義務付け、全体で共有をしている。