

『介護職員等特定処遇改善加算』の見える化について

社会福祉法人恵里会 理事長 前原くるみ

当法人は全事業所で「介護職員処遇改善加算Ⅰ」ならびに「介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ」を算定しています。

「介護職員等特定処遇改善加算」には「職場環境要件等」が下記の「区分・内容」で示されているため、当法人の取り組み状況を『見える化』するために、ここに公表します。

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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	理念・基本方針・職員憲章を定め、業務開始時にスタッフが唱和し、掲示する等により浸透を図っています。
	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	スタッフ全員が活躍できるよう、入職時からベテランに至るまで、事業所と本部が連携して、一人一人にあった育成・配置を考えています。特に初心者には自信をもって働けるように採用時研修を行っています。
	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	内部・外部への求人の際に、業種・勤務時間にこだわらず歓迎することを明言し、幅広い職種からの採用を行っています。
	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	専門学校や地域ボランティアを積極的に受け入れ、少しでも介護の魅力を知ってもらおうと努力しています。また、地域行事へ出向き、事業所のPRと仕事の魅力を伝えるようにしています。
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	介護福祉士の受験対策勉強会を実施し、全国模擬試験を出版社と共催して実施し、その際の費用は半額を法人が負担しています。また、サービス提供責任者への就任や喀痰吸引技術の習得も兼ねて、専門校との提携し、介護実務者研修の斡旋を行い、優待入校できるようになっています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	内部・外部の研修受講を奨励し、有資格者に限らず、介護初任者研修・介護実務者研修等の修了者まで人事評価につながるような体制を整備している。
	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	法人内に専門の男女の担当者を配置し、一般的な悩み・相談から、性別によるものまで、様々な相談に対応できるような体制をとり、周知を行っています。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	スタッフには定期的にアンケートを実施し、必要に応じて面談等を通じて、本人の希望や悩みを聞き取り、本人に合った無理のないキャリアアップができるように努めています。
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	育児休暇、産休、介護休暇など制度として設けており、利用しやすく普及していると思います。また、法人内に託児所があり、特に女性のキャリア形成に役立つなど、法人全体で働きやすい環境促進を行っています。

	<p>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</p>	<p>スタッフの様々な事情に備え、常に柔軟なシフト調整ができるように全員が協力しあっています。 また、短時間制社員制度を導入を行い、非正規職員についても経験・知識・技術・人間性等を考慮して正規職員への転換も行っています。</p>
	<p>有給休暇が取得しやすい環境の整備</p>	<p>有給休暇が取れやすいよう、柔軟なシフト調整が行えるような体制となっています。</p>
	<p>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</p>	<p>グループ内にフィットネスクラブがあり、スタッフは無料で利用できます。 また、スタッフの相談担当者を法人内で配置し、適宜、相談を受け、その解決に努力しています。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>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</p>	<p>年間研修の中で介護技術向上につながる研修を行い、労働安全衛生についての研修を行うようにしています。 また、腰痛防止・事故防止のために必要な器具・備品は購入するようにしています。</p>
	<p>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</p>	<p>全てのスタッフが健康診断を受けられ、ストレスチェックの実施も行っています。 必要なスタッフには産業医からの指導等を行い、スタッフが自らの健康を大切にしてくれるよう、法人が主体となって健康維持に努めています。</p>
	<p>雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p>	<p>内部・外部より講師を用い、法令遵守・ハラスメント研修などを行うことで、雇用者間のトラブルが無いように努めています。</p>
	<p>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</p>	<p>各種マニュアルを準備し、スタッフが手に取りやすい場所に配置しています。 また、常に業務に即した内容になるよう、適宜、内容を見直しています。</p>
生産性向上のための業務改善の取組	<p>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</p>	<p>諸記録の記入・保管の電子化を推進し、業務の負担の軽減を図っています。 また、利用者様の安全確保のためにも様々なセンサー類の準備し、少しでもスタッフが安心して仕事ができる環境を整えています。</p>
	<p>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、広報など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</p>	<p>利用者様がこれまで培ってこられた経験を大切に、可能なことはお手伝いいただいたりすることでコミュニケーションが図られ、自立促進にもつながっています。</p>
	<p>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</p>	<p>利用者様、スタッフとも快適な環境で過ごせるだけでなく、事故防止の観点からもとても重要なファクターだと考え、推進を図っています。</p>
	<p>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</p>	<p>必要かつ簡潔な記録とし、誰でも臆することなく記入できるよう、記録用紙の内容・記入方法の見直しを行い、現在はPCでの入力へ転化を進めているところです。</p>

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	毎月、スタッフ間ミーティングや理事長・本部との会議を持ち、様々な問題についてみんなで解決し、良いアイデアは積極的に採用するように心掛けています。
	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	地域に開かれた事業所となり、地域包括ケアシステムの役割を担えるよう、地域でのPRを行っています。 そのために、地域行事への参加、行政・包括支援センターへの協力から、小学校の体験授業やボランティアの受け入れ、地域での健康講演活動にいたるまで、様々な活動を行っています。
	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	事業所には必ず理念と基本理念、職員憲章を掲示し、唱和することで浸透を図っています。 また、人権擁護の点から接遇、虐待や身体拘束適正化の研修を必ず年間研修に取り入れ、利用者本位のケアができるように教育プログラムを策定しています。
	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	毎月の会議の中で、ケア事例(良い事例・ヒヤリハット事例・事故事例など)を取り上げることで、スタッフのスキルアップ・リスクマネジメント向上につながっています。 また、利用者様やご家族からの声に耳を傾け、要望を形にする努力、そして、いただいた感謝の言葉を共有することでモチベーションが上がり、更なるケアの向上につながっています。