

介護職員等処遇改善加算  
職場環境要件への取り組みについて

【特別養護老人ホーム陽光苑・短期入所生活介護施設和光荘】

当施設は、 介護職員等処遇改善加算Ⅱ を取得しています。

| 入職促進に向けた取組   |   |
|--|---|
| 職場環境要件項目   | 当法人としての取り組み   |
| 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。      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・入職時オリエンテーションでの説明。</li> <li>・研修時や会議時等に経営理念や指針の浸透を図っている。</li> <li>・目指すべき人材を定義し、人材育成に取り組んでいる。</li> </ul> |
| 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格に等にこだわらない幅広い採用の取組みの構築。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・中高年齢者を掃除兼介護補助パートで雇用実績あり。</li> <li>・他産業から介護補助パート等として雇用実績あり。</li> </ul>                                 |

| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援   |  |
|---|--|
| 職場環境要件項目  | 当法人としての取り組み  |
| 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、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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人が認める各種研修については、受講の支援（参加費・旅費等）、勤務シフトの考慮等を行っている。</li> </ul>                         |
| 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己啓発による資格取得を促進する為、資格手当を支給している。</li> <li>・キャリアパス等級を取り入れ、キャリアについて視覚化している。</li> </ul> |

| 両立支援・多様な働き方の推進   |  |
|--|--|
| 職場環境要件項目   | 当法人としての取り組み  |
| 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。                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員の為、「育児介護休暇規定」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。</li> </ul> |
| 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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・正職員への転換については就業規則で規定し、勤勉状況によって非常勤から正職員へ転換できる。</li> </ul>              |
| 有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、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。          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給所得状況を把握し、各部門の上司から取得促進を促している。</li> </ul>                            |
| 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                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内に相談窓口設置。秋田県民間社会事業福利協会に加入している。</li> </ul>                          |

| 腰痛を含む心身の健康管理  |   |
|---|---|
| 職場環境要件項目  | 当法人としての取り組み   |
| 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       | ・従業員が業務から離れ、しっかり休息を図れるように休憩室を設置している。                    |
| 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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修実施。 | ・介護職員の負担軽減に必要な特殊浴槽やセンサーマット、スライディングボード等を導入し、腰痛対策等を行っている。 |
| 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。                                | ・事故防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。 |

| 生産性向上のための業務改善の取組   |  |
|--|--|
| 職場環境要件項目   | 当法人としての取り組み  |
| 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又は外部の研修会の活用等）を行っている   | ・サービス向上委員会、施設連携会議を設置し、毎月業務改善等を協議している。                                  |
| 現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している。  | ・サービス向上委員会、施設連携会議にて業務時間等を調査し、業務の課題等を検討している。                            |
| 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を行っている。  | ・記録、報告様式等のフォーマットを作成し、作業負担の軽減に繋げている。また、各ユニット、部署でいつでも閲覧できるようにデータを管理している。 |
| 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、タブレットを導入し生産向上に寄与する取り組みを実施している。                                  |
| 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、介護支援業務）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。                                 | ・見守り機器（センサーマット）を導入し業務量軽減を図っている。  |
| 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 | 清掃員、介護補助員等に間接業務の一部をお願いし、介護職員がケアに集中できる環境の整備に努めている。                      |

やりがい・働きがいの醸成

| 職場環境要件項目   | 当法人としての取り組み   |
|--|---|
| 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。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護ソフトによる申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進。会議（サービス向上委員会・施設連携会議）においては、職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気づくりに努めている。</li> </ul> |
| 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。                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修を企画し、法令順守・介護保険制度等を学べる場を作っている。</li> </ul>  |
| 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。                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的開催される会議（サービス向上委員会）にて、好事例の紹介や職員のモチベーションに繋がる家族からの謝意等を情報共有し、質の高い業務に繋げている。</li> </ul>                  |