

介護職員等特定処遇改善加算取得に係る(見える化要件)

処遇改善加算等取得状況

| | |
|------------------|------------------------------------|
| 介護職員処遇改善加算Ⅰ | 各事業所の取得状況は「介護サービス情報公表システム」をご覧ください。 |
| 介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ | |

職場環境要件取り組み内容

| 区分 | 取り組み内容 |
|---|--|
| 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 | まきばチャレンジ、まきばガイドの制定を行い、法人の経営理念や目指すべき姿について職員に明示している。 |
| 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 | 経験や年齢に左右されない給与体系となっている。また本人の得意なことに合わせた職種の提案をしている。 |
| 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 | 中学生の職場体験受け入れ、各専門学校や高校大学からの実習受け入れを行っている。また自治会と共同での防災訓練を行っている。 |
| 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 | 実務者研修及び喀痰吸引研修を事業所内で実施している。また介護福祉士受験対策講座の実施、介護福祉士や介護支援専門員受験申し込みのサポートを行っている。 |
| 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | 資格取得及びガイド面談を人事考課と連動させている。 |
| 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 | 1対1で直接仕事を教えていくOJTを重視するとともに、メンター制度を充実を推進している。 |
| 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確保 | 年2回のガイド面談、年1回の施設長面談を行っている。 |
| 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 | 男女問わず産育休取得の促進を行い、各事業所での休業取得実績あり。 |
| 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 | 時短常勤制度、非正規から正規職員への転換制度及び実績あり。 |
| 有給休暇が取得しやすい環境の整備 | 有給休暇残数を給与明細に記載し、活用を促している。 |
| 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 | 職員向けLINEでの相談窓口を設置している。 |
| 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 | 移乗用リフトの導入あり。 |
| 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 | パート職員含む全職員対象の健康診断・ストレスチェック(年1回)を実施している。 |
| 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 | 管理職の介護労働者雇用管理責任者講習受講を推進している。 |
| 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 | マニュアルの作成、書式の見直しを適宜行っている。 |
| 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 | 眠りスキャンやタブレット端末等による電子記録を導入し業務の省力化を図っている。 |
| 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 | 介護職以外にキーパー(介護補助)の仕事を設け、役割分担を明確にしている。 |
| 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 | マニュアルの作成、書式の見直しを適宜行っている。 |
| 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 | 職場内のコミュニケーションのためにタブレット端末等による電子記録を活用。他園同部署との会議を設け新たな気づきを得ている。 |
| 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 | 地域の保育園との交流、子ども会の行事受け入れ実績あり。 |
| 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 | 全職員を対象にした入職時研修、年度末研修を開催している。 |
| 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 | お客様からのお手紙やご意見の回覧、ケース検討会を開催している。 |