

令和6年度 処遇改善加算

■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
職員研修27カリキュラムにて「基本理念」「福祉倫理」「ユニットケアの理解」「認知症ケア」「虐待防止」等の研修を行っている。
人材育成では、個々の成長に合わせ、初任者から上級者まで段階的に会学べる会議・委員会・職員研修を行っている。
- ・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
介護をシェアし、無資格無経験でもできる仕事として、「見守りヘルパー」「キッチンヘルパー」という新たな職種を創出している。
また、IJUターン就職者の採用について新見市の協力のもとポスターを作成し、県内就職説明会等で配布している。自社ホームページ内に「就職 Escort サイト」を作成し、特別養護老人ホームでの仕事内容を職種毎に紹介している。
- ・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向上の取組の実施
地域へ出向き、「認知症について」や「からだにいい食事」などのタイトルで出張講座の開催している。また、地元小学生と七夕交流会やふれあい運動会を開催している。高校へ出向き介護について現場職員（介護福祉士2名）が授業を行っている。

■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略痰吸引、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
資格取得に伴う研修や試験については、出勤扱いの上、旅費等の支給を行っている。
- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考査との連動
キャリアに応じた OFF JT への参加を活発に行っている。
- ・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
プリセプター制度を導入し、1年間専属で様々な学びの促進と仕事への定着を推進している。職員の体力や能力と仕事をマッチさせるため、事務長と統括部長の2名が面談を行いながら、普段の仕事の取り組み状況について意見聴衆して無理なく働けるように調整するマッチングアドバイザーとして配置している。
- ・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機会の確保
「職務上の課題について」「心理面の課題（人間関係・家庭との両立含む）について」「将来的なビジョンについて」の3項目で面談を行っている。

■両立支援・多様な働き方の促進

- ・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
「子のバースデイ休暇」は平成20年から実施し、3日間連続で休暇を取得できる「ジョイフル休暇」や65歳以上の職員に対して1週間の休暇を取得できる「ロングバケーション休暇」の制度がある。介護休業制度は、平成5年より導入している。施設内託児所は、平成13年に開所し、両立支援委員会を平成18年から設立し、第5回ワーク・ライフ・バランス大賞優秀賞を受賞している。
- ・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
子育て中の職員には、短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入している。正規職員への転換の制度については、非正規職員を積極的に正規職員へ転換できるように取り組んでいる。
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備
「ジョイフル休暇」や「ロングバケーション休暇」の消化を奨励している。
- ・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
産業医による衛生委員会を毎月1回開催し、個別の担当者を置き随時受け付けている。またストレスチェックも外部業者へ委託している。

■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

ノーリフティング委員会を設置し、特注の個別入浴設備（14台）の制作やスライディングボードを活用し、ご利用者にも職員にもやさしい介護を行っている。また、床走行リフト3台を導入し移乗時の負担を軽減している。ICT化を促進し見守り支援システム「眠りSCAN」の導入により、画面上でご利用者の状態がわかることから不要な訪室が減り、介護業務の省力化を図っている。

- ・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
すべての職員に健康診断・ストレスチェックを行っている。また、リラクゼーションルームを設置し、マッサージチェア2台を利用できる。
- ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
プリセプター会議、リーダー会議、役付き職員会議において、よりよい職場環境を作るための会議・研修を毎月実施している。
- ・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
すべての職員へ「業務マニュアル」を配布し、事故発生時対応マニュアル等を掲載し、職員研修においても「事故予防とリスクマネジメント」の講義を年2回開催している。また法人内に2名の安全対策担当者を置いている。

■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
見守り支援システム「眠りSCAN」を導入し、スマートフォンとPC画面で最新状況を確認できることで、不要な訪室を減らし、ご利用者の負担と職員の業務量の縮減を行っている。
- ・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
平成22年より、介護業務を切り分け、高齢者でもできる仕事として「見守りヘルパー」「キッチンヘルパー」の2職種を創出し、専門職の負担を軽減しながら、ご利用者の生活をより豊かにしている。
- ・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
法人内の中堅職員で構成されるQC委員会において、ご利用者の生活環境の整備や、人的環境として職員の接遇マナーの向上について、毎月1回委員会を開催し、定期的におすすめの職員へアンケート調査を行っている。
- ・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
法人内のサーバーに各部署・ユニット内パソコンよりアクセスし、情報の共有や作業負担の軽減を行っている。また、独自に作成した「予約管理システム」により、職員間での連絡をメールのように送信でき、メモを渡したり電話連絡をせずに情報をやり取りできる。公用車の使用状況や食事の予約等もこのシステム上で完結することができている。

■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
各種会議において、参加型意思決定や尊重し合う相互の関係促進、率直な意見を出せる公平な立場で参加できる会議を開催している。また、他社の良いところを認め尊重する姿勢や考え方を身につけることや、積極的に見習うことを習慣化することを目的に「グッドジョブBOX」を設置し、行動理念である「ご利用者が喜ぶことを一生懸命に！」を具現化した職員へ投票できる制度があり、毎月1回開催の主務者会議にて開票し、その内容を部署内に持ち帰り互いに評価している。一番投票の多かった職員へ、年1回グッドジョブ賞を授与している。
- ・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
地元小学生と七夕交流会や老人クラブの方も参加したふれあい運動会を行っている。さくら祭り、夏祭り等の季節のイベントを開催し、今年の桜まつりでは、地元高校の吹奏学部の方たちによる演奏を披露していただいた。また、地域の子供たちが参加できるアドベンチャーワールド（宝探し）や映画会を行っている。
- ・利用者本位のケア方針などの介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
職員研修は年間27カリキュラム。会議は、12種類を毎月1回開催し、法人の理念を隅々まで浸透させるために会議・研修を行っている。また外部研修にも積極的に派遣を行っている。また、行動理念を具現化した職員へ投票できる制度により、投票内容を各部署に持ち帰り、理念の浸透を推進している。

・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

常にご家族とのコミュニケーションをはかり、施設内にとどまらず、ご家族や地域までもを対象にしたケアの展開を図っている。例えば、ご利用者が自宅外泊されたり、お墓参りに戻られたり、同窓会に出席されたりといった広がりのあるケアを全員で実施している。また、年1回発行の広報紙にてアンケートハガキを配布し、ご家族、地域の方、関係者等から励ましやお褒めの言葉をいただき、そのアンケート集計結果を各部署へ配布している。