

「介護職員等処遇改善加算」の「見える化」要件について

当法人の職場環境等要件に対する取り組みは以下のとおりです

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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・仕組みなどの明確化	研修や会議、日常業務を通してM V Vを周知・実践し職員一人ひとりがM V Vの実現に向けて役割を果たすことを目指しています。M V Vはホームページ上で公開しています。
入職促進に向けた取組	③他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、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	常勤職員・非常勤職員が協力し合うことで経験・年齢・無資格でも就業可能なステージを幅広く用意しています。社員⇄パートのコース転換を制度化しているため、パートで入社して力をつけて社員になるケース、家庭の事情で勤務に制約が出た場合でも退職することなくパートとして働き続けるケース等多くの事例があります
入職促進に向けた取組	④職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による魅力度向上の取組の実施	看護学生の受け入れを継続して実施しています。また地域のお祭りに参加したり、施設内で行うラジオ体操やイベントを地域住民に解放したりすることで施設の魅力を地域に発信しています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指すもの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ものに対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	資格手当の支給に加え、資格取得時には報奨金を支給することで実質的な負担がなく資格取得ができるよう制度化しています
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修受講など前向きな姿勢は人事評価のなかで考慮しています
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑧上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	上位者による定期的な面談のほか必要に応じて本部職員の面談も積極的に取り入れています。また有効な面談となるよう上位者の面談スキルについても研修等を通じて向上を図っています。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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	非正規職員⇄正規職員の転換は制度化されており、個人的な状況や本人の意向を考慮しながら、毎年複数の転換実績があります。
両立支援・多様な働き方の推進	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声かけを行っている。	個人個人の有給休暇取得日数を管理しながらシフト作成にあたり有給休暇の取得希望を確認しながら進めている。管理者自ら有給休暇を取得することで施設全体が有給休暇の取得に理解を共有するようにしている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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	会社としての公式な相談窓口のほか社労士と連携した外部相談窓口を設置、業務その他気軽に相談できるカジュアルな相談窓口を事業部内に設置、内容によって使い分けされています。
腰痛を含む心身の健康管理	⑮介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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等の実施	職種別の研修をそのときに必要なテーマで行っている。介護は職種を超えて行う業務であることから専門職研修ではあるが、自由に参加を認めている。雇用管理については社労士を講師に迎え、定期的に研修を実施している。

腰痛を含む心身の健康管理	⑩事務・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	マニュアルを整備し、各部署に設置することで対応の標準化を図っています。
生産性向上のための業務改善の取組	⑪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。	マニュアルを整備し、各部署に設置することで対応の標準化・効率化により作業負担の軽減を促進しています。
生産性向上のための業務改善の取組	⑫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)の導入	PC、iPad、iPhoneを併用しケアカルテに情報を集約することで情報の一元化に効果が見られています。
生産性向上のための業務改善の取組	⑬介護ロボット(見守り支援、以上支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)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	見守り支援としてライフリズムナビを導入し、データの可視化、業務負担の軽減に努めている、同システムは全施設に展開していく計画、インカムは全施設に導入済、リアルタイムな情報共有やコミュニケーション向上に効果をあげている
生産性向上のための業務改善の取組	⑭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)がある場合はあ、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。	非正規職員を「介護補助」「環境整備」として各施設に配置し、間接的な介護業務のタスクシフトを行っている。また共用部等の清掃等は外部業者を活用、介護職員は直接的な介護に集中できる体制を整備している
生産性向上のための業務改善の取組	⑮各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	施設単位で設置している各種委員会とは別に施設を横断する会議体を設置することで属するメンバーの得手不得手を超えて標準化を図ることができている。協同化により11施設の規模のメリットを追究しています。
やりがい・働きがいの醸成	⑯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	施設単位や事業部単位で同職種間や職種を跨いだ会議等を複合的に設置し、情報の共有や業務改善につなげている。
やりがい・働きがいの醸成	⑰地域包括ケアの一因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	地域の行事への参加、地域向けの体操やレクリエーションの企画を通して地域に認知される施設を目指しています。
やりがい・働きがいの醸成	⑱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	職種別の研修をそのときに必要なテーマで行っている。介護は職種を超えて行う業務であることから専門職研修ではあるが、自由に参加を認めている。
やりがい・働きがいの醸成	⑲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	賞賛報告として各施設から本部・役員まで共有している。好事例については会議等を通じて他施設にも情報共有し、ご入居者・ご家族からの謝意をやりがいにつなげるとともに、「サンキューカード」を活用し、「ありがとう」を社内に増やすことに取り組んでいる。