

介護職員等処遇改善加算

社会福祉法人和楽会の介護職員等処遇改善加算の取得状況の公開と、職場環境改善の取り組みについてご紹介します。

介護職員等処遇改善加算の取得状況

○介護職員等処遇改善加算 1

- ・ 特別養護老人ホーム和楽荘
- ・ 和楽荘短期入所生活介護事業部
- ・ 和楽荘通所介護事業部
- ・ 和楽荘訪問介護事業部

○賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境等要件	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	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 ② 事業所の共同による採用・人事ローテーション研修のための制度構築 ③ 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④ 職場体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職場魅力度向上の取り組みの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 己の和・連帯の和・地域との和、和の三原則より生まれる調和を私たちが求めていく「未来永劫続く福祉」としてMission・Vision・Valueに落とし込むことで、理念の浸透を推進していきます ・ 他産業からの転職者など有資格にこだわらない事業所での共同採用を行い、資格取得の支援、正社員転換制度など導入しています ・ 地域の学校から職場体験や実習の受け入れを行っています ・ 地域の行事に参加し、福祉への理解、法人の魅力を発信しています
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、	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修・資格取得費用等助成要綱を定め、職員の育成および職務遂行能力の向上を図り、利用者へのサービス向上につなげています ・ キャリアパスフレームを活用し、定期的な面談を行っています ・ メンター制度を導入しています（実

	<p>中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等</p> <p>⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>⑦ 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</p> <p>⑧ 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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保</p>	<p>績あり)</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>⑨ 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</p> <p>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の整備</p> <p>⑪ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定め、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている</p> <p>⑫ 休暇の取得促進のための、情報共有や複数担当制度等により、業務の属人化の解消、業務配分の隔たりの解消を行っている</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業及び介護休業等に関する規程を定め、それぞれの家庭の事情に合わせて、仕事の両立ができるように時間短縮勤務等柔軟な働き方を整備しています ・ 勤務表作成時に、休み希望の確認を行い勤務表を作成しています ・ 非正規職員から正規職員への転換実績あり ・ 有給休暇とは別にリフレッシュ休暇など年次有給休暇の取得がしやすい環境を整えています
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>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</p> <p>⑭ 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>⑮ 介護職員の身体の負担軽減のため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</p> <p>⑯ 事故・トラブルへの対応マニュアル</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、短時間労働者を含めて健康診断・ストレスチェックを実施し、希望者には保健指導を行っています ・ 休憩室設置しています ・ 職員の健康のため毎日 11 時、ラジオ体操の時間を設けています ・ 腰痛予防のためノーリフティング委員会を立ち上げ勉強会を行っています ・ 事故防止委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施しています

	等の作成等の体制の整備	
<p>生産性向上 （業務改善及び働く環境改善）のための取り組み</p>	<p>① 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</p> <p>② 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</p> <p>③ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・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を行っている</p> <p>④ 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</p> <p>⑤ 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</p> <p>⑥ 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</p> <p>⑦ 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、ごみ捨て等）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</p> <p>⑧ 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護職サポートセンターひろしま」の伴走支援に挑戦し、業務改善に取り組みました。その後も環境整備を目的とした「5S委員会」ケア方法を見直すことを目的とした「ユニットケア推進委員会」腰痛予防対策、介護技術の向上を目的とした「ノーリフティング委員会」を立ち上げ、部署を超えて法人全体で取り組んでいます ・ chat 機能や、無料のアプリを使用し情報機能にかかる時間を大幅に削減しています ・ クラウド型介護ソフト、タブレット端末を導入し、記録作業や情報共有介護計画書作成にかかる時間の短縮に取り組んでいます ・ 介護ロボット（自動体位交換エアーマット、バスリフト等）導入しています ・ 複雑なパソコン業務は、システムエンジニアに外注し、法人の使いやすいプログラミングの作成を依頼しています ・ 清掃、洗濯、ごみ捨て、ベッドメイク、設備点検等は介助員を活用していくことで、様々な雇用形態を推進し、介護職の負担軽減に努めています ・ 各事業所で行っている研修のほかに新規職員研修、BCP研修、防災訓練、虐待防止研修、接遇研修、ハラスメント研修、法令順守・個人情報保護研修、感染症研修、認知症研修等全職員対象に行っている。

	<p>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り組みの実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経理、労務関係、人事関係は事務所で集約して行い職場環境の改善に向けた取り組みを行っています。 ・ クラウド型介護ソフト導入により、多職種連携、情報共有を行っています
<p>やりがい・働 きが醸成</p>	<p>⑫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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善</p> <p>⑬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</p> <p>⑭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</p> <p>⑮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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 随時・定時各事業所がミーティングを行い、月に1回全事業所で情報共有し、各々の課題に対して助言や提案を行っています。また、効果のあったものは情報共有し各事業所同士が垣根なく取り組める体制に努めています ・ こども110番の家登録、地域の中学校から職場体験の受け入れ、高校に出張講座、町内会への出張講座等行っています ・ 一時避難所として地域交流室を開放し、防災訓練も地域の方に参加していただくなど合同で防災に取り組んでいます ・ 認知症カフェ運営 ・ 施設内での研修、グループワークを定期的に行っています。また、外部講師を招いての研修も積極的に行うことで、新しい知識の習得にも努めています。 ・ 好事例等は、複数人の前で発表しています