

社会福祉法人定山会

介護職員等処遇改善加算 処遇改善計画書 職場環境等要件

区 分	内 容	法人の具体的取組
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	法人理念、サービスの基本方針、業務指針、行動指針が明文化されており、入職時研修や定期的な研修での確認の実施、ユニット内に掲示されている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	介護無資格、未経験者でも活躍できる介護補助職員制度を導入。入職後に資格取得、経験を積み、介護職や正職員にキャリアアップしている。
	職場体験の受入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	施設長・職員が社会福祉協議会の地域委員となり、地域行事への参加や学校での福祉体験の協力を積極的に行っている。
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	スキルアップ委員会にて、年間研修計画に沿って専門研修への職員派遣を実施しており、その際は職員希望も考慮されている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修受講だけでなく日々の学ぶ姿勢や職員の職位に応じた業務内容・姿勢によって人事考課の評価点数が連動する仕組みとなっている。
	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	上位職者による年2回以上の定期的な面談の実施や、都度相談に乗る体制を構築している。
	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	上位職者による年2回以上の定期的な面談の実施や、都度相談に乗る体制を構築している。
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	事業所内保育所「どれみ保育所」設置。企業主導型保育事業の認可を取得した設備基準、保育士資格全職員保有などの充実した保育を実現している。
	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常勤職員から正規職員への転換の制度等の整備	子育て世代正職員の夜勤勤務免除や家族看護、介護など職員事情に配慮した勤務シフト調整、非常勤職員から正職員への転換制度が整備されている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	希望する有給休暇を希望時期に取得することができている。
	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	職場内の相談窓口だけでなく、福利厚生センター「ソウェルクラブ」による、「こころとからだの健康相談窓口」による対応が可能な体制である。

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	介護リフトの導入、定期的な適切な使用方法の研修の実施等による対策が実施されている。
	短時間勤務労働者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	休憩場所は畳の宿直室、カフェスペース、仮眠できるリラクゼーションルームなど多く有り、軽食やお菓子が購入できるスポットもある。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	施設管理者が雇用管理者研修修了者であり、今後も多くの職員の研修実施を予定している。
	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	アクシデント発生時のマニュアルが整備されている。
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による業務量の縮減	センサー活用、記録ソフト「ワイズマン」を活用した記録業務のPCでの一元化がされており、業務量の縮減が実現できている。
	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、経理や業務、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	介護補助職員の活用（清掃や配膳等の周辺業務の実施）により役割分担が明確化し、介護職員は専門性を活かした業務に集中できている。
	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	ユニット内はおもてなし活動担当者、共用箇所・施設外はクリーン委員会による環境整備が実施されている。
	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	手順書を含む業務マニュアルの整備、記録様式は全てクラウドによって一元化されており、情報共有や作業負担は軽減されている。
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	定期的に行われるユニット会議、委員会、担当者会議により、活発なコミュニケーションや議論が行われ、職場環境やケア内容改善のもととなっている。
	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、学校、高齢者サークル等との交流や認知症啓発イベントへの参加を通じて地域包括ケアの一員としてのモチベーションアップが図られている。
	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	法人理念、サービスの基本方針、業務指針、行動指針が明文化されており、入職時研修や定期的な研修での確認の実施、ユニット内に掲示されている。
	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	会議内での良いケアの共有、利用者様・ご家族様からの謝意やいただいた手紙等の共有を行っている。