

介護職員等処遇改善加算について

社会福祉法人新市福祉会

1. 介護職員等処遇改善加算の取得状況

事業所名	加算名
特別養護老人ホームジョイトピアおおさ	介護職員等処遇改善加算Ⅰロ
短期入所生活介護事業所ジョイトピアおおさ	
通所介護事業所ジョイトピアおおさ	
介護老人保健施設ジョイトピアしんいち	
認知症対応型通所介護事業所ガーデンテラス	
居宅介護支援事業所ジョイトピアおおさ	
福山市地域包括支援センター新市	

2. 職場環境等要件

職場環境要件項目		新市福祉会での取り組み
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	法人の運営理念や基本方針、人材育成方針を法人ホームページ上に公開。採用では有資格者、経験者に限定せず、幅広い採用を実施。また、学生の職場体験や実習を受入れ、地域行事に対しても協賛や協力として参加。秋祭り等の主催行事も開催し、利用者家族や地域住民の方に参加してもらう。
	・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を構築	
	・職場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	
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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	介護福祉士取得を目指す職員へは、研修や補助制度の紹介を行う。また喀痰吸引研修を未修了の職員を対象に、研修受講を計画的に実施している。新規採用職員に対してはエルダーを配置し、日常的に助言できる環境としている。人事評価制度を設けており、期首面談、期末面談において各職員が上位職員と面談。業務上の悩みや異動希望、業務における目標設定等を相談できる機会を設けている。
	・エルダー・メンター制度導入	
	・上位者・担当者等によるキャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	
両立支援	・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	子育てや家族等の介護を行う職員は多く、必要に応じて有給休暇やこどもの看護等休暇、介護休暇の取得を促す声掛けを行う。そうした世代が多いことから「お互いさま」と取得しやすい雰囲気がある。また有期雇用であるパート職員や嘱託職員から、正規職員へ転換し働く職員は多数いる。
	・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	
	・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、身近な上司等からの積極的な声掛けを行っている	
腰痛を含む心身の健康管理	・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	職員相談窓口は法人の総看護長が担当。年2回の職員検診はパート職員も含め、全職員が対象で行っている。ストレスチェックも年1回、全職員を対象に実施。職員がトラブル時の対応に困らないように、手順をガイドラインとしてまとめている。
	・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	
	・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	
生産性向上のための取組	・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を行っている。	生産性向上委員会を組織し、3カ月に1回開催。ICT機器の活用状況の確認や業務改善についての検討を行っている。介護記録は介護ソフトへ入力し、入力に際してはタブレット等の持ち運べる端末も活用している。特養においては、センサー付ベッド、老健においてはナースコールと連動したモニターを各居室に設置しており、転倒防止等に活用。介護場面での業務を間接業務と直接業務に分け、利用者へのお茶出しや見守り、配下膳等の間接業務を担う「フレンドワーカー（介護助手）」を配置している。
	・介護ソフト、情報端末の導入	
	・介護ロボット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機器の導入	
	・業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務がある場合は、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。	
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	法人理念やケア方針については、採用時のオリエンテーションで説明するほか、年1回法人の全体研修として周知している。介護職や看護職のみといった職域会議を定期開催し、業務改善の内容の周知や、職員からの意見収集を行う。地域の保育園児の訪問、小中学生のヤングボランティア体験について受入れを行っている。
	・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	
	・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	