

## 介護職員等特定処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

### 1. 当事業所の加算の取得状況

- |                |           |           |
|----------------|-----------|-----------|
| ○西水元あやめ園       | 特別養護老人ホーム | 特定処遇改善加算Ⅰ |
|                | 短期入所生活介護  | 特定処遇改善加算Ⅱ |
| ○西水元在宅サービスセンター |           | 特定処遇改善加算Ⅱ |

### 2. 当事業所の取り組み内容

| 区分                  | 職場環境要件項目   | 当事業所の取り組み  |
|---------------------|--|--|
| 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                 | 毎年の事業計画書・支援計画書にて重点課題とその対策について明記しています                             |
|                     | 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                             | 職員の人材育成のため法人内の人事異動や研修を行っています。                                    |
|                     | 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             | 無資格未経験、短時間労働の職員の採用も積極的に行っています。各職員の実状に応じた職務にて従事して貰っています。          |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動                                      | 管理者はアセッサーの視覚を有し、介護職員の職務基準書はキャリア段位制度に則しており、人事考課と連動させ職員育成を行っています。  |
|                     | 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）制度導入                          | メンター制度にて個々の非正規職員に対し相談、情報共有、育成指導を行う担当職員を配置しています。                  |
|                     | 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                 | 個々の職員が作成したキャリアデザインシートを基に面接、相談、育成を行っています。                         |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | 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 | 法人として正規職員の転換の制度（規程）があります。事業所として正社員化支援の計画書をハローワークに提出しています。        |
|                     | 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                         | メンタルヘルスチェックを外部専門業者に委託し毎年行っています。また法人が契約した外部の相談窓口があり職員は相談が自由にできます。 |

|                              |   |   |
|------------------------------|---|---|
| 腰痛を含む<br>心身の健康<br>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            | 介護技術の研修を外部の講師等により行い、支援力向上と負担のない介護の支援を行っています   |
|                              | 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                   | 定期的健康診断、ストレスチェックを行っています。また希望に応じて産業医による健康相談を受けることができます。  |
|                              | 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   | 事故は個人の責任とせず、組織の責任としてマニュアルを整備し対応しています。   |
| 生産性向上<br>のための業<br>務改善の取<br>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                     | 介護記録ソフトにて利用者の記録を管理共有しています。センサーを活用し利用者の居室内の安全確保支援を行っています。  |
|                              | 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計画化 | 身体介護以外の環境整備や食事の下膳配膳を専門に担う職員を配置するなど、役割の分担を組織と検討実施しています。  |
|                              | 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                                    | 職務基準書や各マニュアルに準じ、支援を行っています。介護記録ソフトにて情報の共有と理解の浸透を図っています。  |
| やりがい・<br>働きがいの<br>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               | 定期的部署会議や利用者支援検討会議にてケア内容を検討しています。職員個々の働きやすさについては個別面談を定期的に行っています。また、外部コンサル会社による組織診断調査をも参考に職場環境の改善を図っています。 |
|                              | 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                           | 認知症カフェを開催し地域の方の居場所作りを行っています。  |
|                              | 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                                     | 法人理念を具体的に実践できるよう「すべては笑顔のために」というチーム（事業所）の信条を、施設長の手紙や毎朝の唱和、研修により日々深めています。                                 |