

【介護職員等特定処遇改善加算1取得に基づく取組の見える化】

区分	内容	法人としての取り組み
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	経営理念「困ったときはお互いさま」については、会長が日頃より訓示し、また毎年の法人総会時にも全員で唱和し、周知を図っている。ケア方針についても、ことあるごとに上がってくる報告書にコメントし、総会資料にも各事業所ごとのケア方針、人材育成方針等を明記して、全職員に対する周知を図っている。その他人材育成方針に関してのポスター「報連相」「人材の条件」を毎朝唱和するとともに、各事業所ごとに掲示し徹底を図っている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	デイサービスの送迎職員、厨房の調理補助職員等、高齢者・経験にこだわらず職員を採用している。
	職業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向上の取組の実施	職業体験として大学のインターンシップの受け入れを行っている。また地元小学校との交流を20年以上続けている。授業の一環（先生同伴）として小学生に事業所に来てもらい、利用者と交流することにより介護の魅力を経験してもらっている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	新たに入職した職員には、経験のある職員をつけ、1：1で指導している。産業医によるメンタルチェックも行っている。また各事業所ごと、年間を通じ研修計画を立て研修を行い、資質の向上を図っている。
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	希望休をできる限り認め、職員に無理のない勤務体制づくりをしている。また非正規職員から正規職員への転換希望があった場合、原則的に正規職員登用を行っている。
	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	業務内容で疑問な点、福利厚生制度で不明な点、メンタル面で悩みがある場合等直接各職場の管理者に相談できる体制になっている。また直接本部（経営トップ）にも相談できる体制になっている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	雇用形態にかかわらず、全職員が無料で毎年健康診断を受けている。また産業医によるストレスチェックも実施している。休憩室は各事業所ごと完備できた。

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の導入による業務量の縮減	タブレット端末による利用者管理、インカムによる情報伝達、スマートフォンを使った訪問介護の予定実績管理及び情報伝達管理を行い業務の効率化を図っている。
	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明確化	経理等経験のある高齢者は、定年後も嘱託職員として活躍している。また調理補助、環境整備でも高齢者が活躍している。
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	毎朝の全体朝礼、その後の各部署での朝礼、終礼、各部署での定期ミーティング等職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている。その中から出た声を生かし、働きやすい職場づくりをしている。
	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	地元小学校との交流は20年以上も続いていて、年間4回程度6年生約100人の児童がたんぼぼを訪れ、各施設のご利用者とは交流している。地元神社のお祭りには招待され、地域の避難訓練にも積極的に参加している。自治会とも災害時防災相互応援協定を結び、災害時地域の方の避難所として機能している。また毎日の利用者の散歩では、地域の方と触れ合うことも多く、顔なじみの関係になっている。
	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	毎日の全体朝礼で各部署から利用情報、利用者情報、事故報告等あり、経営トップ（会長）からは利用者の家族又は地域の方からの謝意等について伝える仕組みになっている。