

社会福祉法人吉幸会

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開(見える化要件)

令和6年度の処遇改善加算一本化に伴って新設された「介護職員等処遇改善加算」の算定にかかる職場環境要件の24項目のうち、当会で現在取り組んでいる賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容について公表し、周知するものです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

職場環境要件に関する取り組み

区分	内 容	具体的な内容
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	・法人のミッション・ビジョン・バリューを定め職員への周知を図っている。 ・法人独自の取り組みとして、階層別研修として「スキルアップ研修」を体系化し、毎年度、計画的に実施している。
	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	・働き方改革を促進し、多様な労働力を確保するため、年齢や能力、ライフスタイルなどを考慮して、業務内容、勤務時間、勤務日など柔軟な採用を実施している。 ・介護補助員等、介護未経験者でも働きやすい雇用形態を設定している。
	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、インターンシップ、各種実習生など受け入れし福祉の仕事の魅力を伝える取り組みをしている。 ・地域のお祭りなどの行事に参加したり、施設行事への地域住民の参加を呼びかけたりして地域交流を深める取り組みを実施している。
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習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	・資格取得支援制度として介護福祉士実務者研修の受講支援を導入し、受講費用の貸付、受験に際して勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習・試験を受けやすい環境を整えている。 ・各種研修受講については、法人の研修委員会により階層別研修を計画的に実施し、職員の育成を行っている。
	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	・資質向上のために年2回実施している人事考課に伴う面談により、職員と上位者が育成面談を実施して、キャリアアップに関する相談機会を確保している。
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	・仕事の両立を目指す者のための休業制度として、介護休暇及び看護休暇制度を設けている。さらに、職員が「記念日」に休暇を取得できる特別有給休暇制度を設けている。
	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正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	・職員の事情に応じ事業場単位で勤務日や勤務時間を考慮するなどして対応している。等級制度を導入し、非正規からの転用ルールを明確化しており、ワークライフバランスを向上させるための職群としてサポート職制度を整備している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	・有給休暇の取得促進のためのトップメッセージを出し、計画的に有給休暇を取得する職場内風土を醸成している。あわせて年次有給休暇の計画的付与について積極的に取り組みを進めている。 ・ノー残業デーの取り組みを推進し、職員の労働時間縮減や休暇取得の意識向上に努めている。
	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	・組織体制の明確化により上位者を明きらかにして、上位者が部下の業務上の悩み事相談を受け付ける体制を整備している。 ・各事業場及び法人にハラスメント相談窓口を設置し職員に周知するなどして、ハラスメントだけでなく上司に相談しにくい悩み事相談に対応できる体制を整備している。 ・職員相互の交流を深める行事への助成、専門資格取得の支援など福利厚生の充実化に努めている

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	<ul style="list-style-type: none"> ・身体の負担軽減のため、介護支援技術(スーパートランスファー)の習得を勧めている。 ・青森県の実施するノーリフティングケア推進事業に推進法人として参加し、ボディーメカニクスやリフト等の介護機器を活用したノーリフティングケアの定着化に取り組んでいる。 ・スマートフォン、タブレット、インカム、見守り機器など介護ロボットや ICT 機器の活用により労働時間縮減と職員の精神的、身体的負担軽減を推進している。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者も含めた全職員に健康診断を実施している。 ・50 人以上の事業場においては、産業医の指示の元でストレスチェックを実施し健康管理対策を実施している。 ・各拠点施設に休憩室を設置し、休憩や仮眠ができるよう対応している。 ・法人に衛生委員会を設置し、各事業場の衛生管理者並びに衛生推進者と職員の労働環境衛生の向上にかかる事項の検討や取り組みを実施している。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・事業場毎に事故対応、苦情対応など各種マニュアルを整備し、トラブルに対応できる体制を確保している。
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の導入による業務量の縮減	<ul style="list-style-type: none"> ・スマートフォン、タブレット、インカム、見守り機器など介護ロボットや ICT 機器の活用により労働時間と業務量の縮減など生産性向上に取り組んでいる。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢や資格、能力に合わせた柔軟な業務分担を実施することで高齢者雇用を促進している。 ・介護支援専門員、看護師 ・介護補助員や洗濯清掃員、運転手、用務員などを配置して役割分担を明確化しながら業務を行っている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・業務に必要となる手順を各種マニュアルとして事業所に整備している。 ・スマートフォンやインカム等の ICT 機器を活用し日常業務における情報共有を行っている。 ・業務記録などの記録について、スマートフォンで記録する介護アプリを活用し記録業務の負担軽減を行っている。 ・各種報告様式を簡素化する検討を加えるなど負担軽減に取り組んでいる。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・全体会議などの事業所内ミーティング、介護会議など職種別ミーティング、朝夕の申し送り、各種委員会活動などいろいろなミーティングを開催することでコミュニケーション機会を設け、そこで出された職員の気づきや意見を参考にして勤務環境やケア内容の改善に活かしていくなどしている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険法の理念や法人のミッション・ビジョン・バリューを学ぶための機会として、事業所内研修、新入職員研修、スキルアップ研修などの法人内研修を毎年度定例開催している。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・スマートフォンで共有する介護アプリ「ケアコラボ」を活用して、ご家族とのコミュニケーションを深めている。 ・ケアの好事例を共有するため法人内で事例発表大会やフェスを開催し職員のやりがいを醸成する機会としている。 ・職員全体会議やミーティングにおいてケアの好事例や利用者や家族からの謝意などの情報を共有をしている。