

介護職員等処遇改善加算等 処遇改善計画書(令和6年度)

3 介護職員等処遇改善加算等の要件について

(8) 職場環境等要件

区 分	内 容
入職促進に向けた取組	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒事業計画、法人基本方針などで明確にしており、拡大本部員会で周知している。
	<input type="checkbox"/> 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒ハローワークへの求人資格なしの方へのアプローチを行っている。現実に、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を行っている。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒福祉専門学校から研修生を受け入れている。子ども食堂への支援や、地域のお祭りへの協力を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input checked="" type="checkbox"/> 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等 ⇒社会福祉法人CIJ福祉会研修実施要領(研修プログラム)に基づき、法人の業務に必要な資格の取得にかかる経費は、法人が負担することになっている。
	<input checked="" type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領に基づき研修への参加の奨励と、キャリアマップ(介護福祉職)による昇格制度の実施、目標設定シートなどにより人材育成のシステム(能力評価の方法)を実施している。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領第14Iに基づきメンター制度を実施している。具体的には、社会福祉法人CIJ福祉会メンター制度<新人職員(介護人材)育成>実施要領により実施している。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒社会福祉法人 CIJ福祉会人材育成実施要領に基づき、評価者と意見交換することになっている。(年2回)
両立支援・多様な働き方の推進	<input checked="" type="checkbox"/> 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等と仕事の両立を目指す者のための休業制度はある。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有給での休暇制度(1人5日)がある。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒子供が小さいときには原則夜勤を免除している。短時間勤務は認めており、パパ育児を取得した職員もいる。定年は65歳に延長しており、令和6年1月1日より(65歳以上の方を除く)すべての職員を正規職員とした。
	<input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備 ⇒(ワークライフバランス推進事業所の認証を受けている。) 1.出生時育児休業(産後パパ育児)の推奨 2.産前産後休業・育児休業給付・育児休業中の社会保険料免除など制度の周知、情報提供を行う 3.特別休暇制度(アニバーサリー休暇:年間2日)導入、新型コロナウイルスに感染した場合には、特別有給休暇にして休みやすくしている。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒業務や福利厚生制度の相談は法人本部に相談窓口があり、事務職員が対応している。メンタルヘルス等はハラスメント規程を令和4年4月1日に制定して5人の相談員を配置している。
腰痛を含む心身の健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒令和4年8月にノーリフティングケア推進委員会を法人内に立ち上げて対応している。基本技術研修10人、指導者研修4人が修了などしている。また、令和6年4月1日付でノーリフティングケア推進マニュアルを制定した。継続的に介護ロボット(リフト等)を購入している。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒職員は、短時間勤務労働者等も含めて健康診断を受診している。ストレスチェックは全職員を対象として実施している。従業員のための休憩室(場所)は整備されている。
	<input type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒各事業所の運営規程において事故発生の防止及び発生時の対応を定めている。ご利用者・ご家族等とトラブルがあった場合には、苦情解決事業実施要綱に基づき解決している。
生産性向上のための業務改善の取組	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒シーサイド及びつむぐでは眠りスキャンを利用して見守りを行っている。各事業所にはコールマット、感応センサーがあり見守りを行っている。
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒令和5年12月1日現在、70歳以上の職員は6名いる。介護補助職員として82歳の職員も働いている。
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 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 ⇒法人で共通したマニュアルの作成を行うこととしている。すべての事業所を結ぶ情報システム及び法人内メールによって情報共有を図っている。

やりがい・働きがいの醸成	<input checked="" type="checkbox"/>	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 ⇒各事業所において幹部会、職員会を毎月行って意見交換を行っている。幹部職員と一般職員は年2回面談を行うことになっている。
	<input checked="" type="checkbox"/>	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 ⇒地元のお祭りや防災訓練に参加するなどしている。地域との交流については、5月理事会に内容を報告している。
	<input checked="" type="checkbox"/>	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 ⇒高知県一の事業所を目指した取り組みを行っており、介護の考え方や法人理念を機会あるごとに提供している。
	<input type="checkbox"/>	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+F31:F54