

介護職員等特定処遇改善加算に係る情報公開(見える化要件)

令和3年度賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

(穂の国荘拠点)

区分	職場環境等要件 (穂の国荘が行っていること)	穂の国荘の具体的な取組
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■採用・人事ローテーション・研修のための制度構築</li> <li>■他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、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</li> <li>■職場体験の受入れや地域行事への参加や主催者等による職業魅力度向上の取組の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎朝礼時クレドを通じ、理念に即した発表し、職員の意識向上を図ります。</li> <li>◎新人研修を始め、年間を通して各種研修に参加しています。</li> <li>◎法人独自のトライアル雇用制度を設け、幅広い採用の仕組みを構築しています。</li> <li>◎近隣小中学生の職場体験、教師の10年目研修などの受入れ、近隣の高校から毎年数多くの実習生を受け入れています。</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>□研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>□エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等を担当者)制度等導入</li> <li>■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機会の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎介護福祉士を始めとする職務に必要な資格取得者には、資格手当を支給しています。賞与支給、昇給においても資格取得者は優遇されるようにしています。これらによりモチベーションアップを図っています。</li> <li>◎毎年、喀痰吸引研修に参加しています。</li> <li>◎認知症リーダー研修においては、受講生として参加するだけでなく、講師としても参加しています。</li> <li>◎年代別に各種研修に参加してもらっています。</li> <li>◎新卒職員には、入社5年程度の職員を担当職員として年間を通じて仕事やメンタルケアのサポートさせています。</li> <li>◎年2回程度、上位者(部長級)が全職員に対し定期的な相談機会を設けています。</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>□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</li> <li>■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変換の制度等の整備</li> <li>■有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>■業務や福祉厚生制度、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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎通常の有給の他、特別休として、年5日、リフレッシュ休暇を設け、心身の余暇を推奨しております。</li> <li>◎療養休暇を利用するにあたっては、年休を消化した後、特別休を利用することとしており、リフレッシュ休暇を含め、職員が復帰しやすい環境づくりに努めています。</li> </ul>

区分	<p style="text-align: center;">職 場 環 境 等 要 件</p> <p style="text-align: center;">(■穂の国荘が行っていること)</p>	<p style="text-align: center;">穂の国荘 の 具 体 的 な 取 組</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>■介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援、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</p> <p>■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や健康管理対策の実施</p> <p>■雇用管理改善のための管理者に対する研修等実施</p> <p>□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</p>	<p>◎特殊浴槽や車イスごと入浴できる機器を設置し、介護職員の腰痛防止に努めています。</p> <p>◎勤務時間数に関係なく健康診断、ストレスチェックを実施しています。</p>
生産性向上のための業務改善の取組	<p>■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</p> <p>■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</p> <p>■5S活動(業務管理の手法の1つ、整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字を取ったもの)等の実践による職場環境の整備</p> <p>□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</p>	<p>◎令和3年4月から本格的にタブレット端末による入力を始めたことで各部署との情報共有が進み、業務効率の改善を図られました。センサーを増やし、より迅速な対応ができるようにしています。センサーとナースコール、PHS が連動することにより介護事故の軽減に繋がり、業務効率を図っています。</p> <p>◎清掃業務をシルバー人材センターに委託することで介護業務に専念してもらい、利用者と向き合う時間を増やしています。洗濯業務についても系列障害者授産所を利用することで、効率化が図られています。</p> <p>◎環境整備委員会を定期的に開催し、施設内の美化に努めています。</p>
やりがい働き甲斐の醸成	<p>□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</p> <p>■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</p> <p>■利用者単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</p> <p>□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</p>	<p>◎近隣、保育園児の行事参加(いもほり、餅つき等)や夏祭りを開催し地域住民との交流を行っています。</p> <p>◎毎月1回、グループ内研修を通じて介護保険だけでなく、医療保険、障害者総合支援法等についても学ぶ機会の提供し、医療・福祉の匠を目指します。</p>

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に係る情報公開（見える化要件）

令和3年度賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

(ほのくに拠点)

区分	職場環境等要件 (■ほのくに、ほのくにホームが行っていること)	ほのくに、ほのくにホームの具体的な取組
入職促進に向けた取組	<p>■法人や事業所の経営理念や支援方針・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</p> <p>□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</p> <p>■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</p> <p>■職場体験の受入れや地域行事への参加や主催者等による職業魅力向上の取組の実施</p>	<p>◎朝礼時クレドを通じ、理念に即した発表し、職員の意識向上を図ります。</p> <p>◎障害福祉の経験のない方、無資格者、主婦層等幅広い層の職員を採用しており、基礎研修へ参加してもらうなど適宜勉強や研修の機会を設けています。</p> <p>◎近隣の特別支援学校や中学校、高等学校の施設見学や職場体験、実習の受入れを行い地域への貢献、また職員の意識向上を図っています。</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>□働きながら介護福祉士等の取得を目指すものに対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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</p> <p>□研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>■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）制度等の導入</p> <p>■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確保</p>	<p>◎新人の職員には経験年数のある職員が付き指導を行っています。有期職員に対しても、各作業班の経験のある職員が付いています。</p> <p>◎1年に一度施設長との面談の場を設け、次年度の雇用や勤務についての希望等の聞き取りを行い、キャリアアップへ繋がるよう必要に応じた研修や資格取得の機会を設けます。</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>■子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</p> <p>□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化か正規職員への転換制度等の整備</p> <p>■有給休暇が取得しやすい環境の整備</p> <p>■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</p> <p>□障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</p>	<p>◎特別有給休暇としての産前産後休暇、育児休業制度を設けており、取得実績あり。その間の業務分担についてもしっかりと構築できています。また、介護休業等の制度も設けています。</p> <p>◎有給取得率は約50%で、働き方改革で挙げられている年間5日の有給取得を実現しています。また、通常の有給の他、特別休として、年間5日、リフレッシュ休暇を設け、心身の余暇を推奨しております。</p> <p>◎法人本部に相談窓口を設置しており、雇入通知書にて職員へ通知しています。</p>

区分	職場環境等要件 (■ほのくに、ほのくにホームが行っていること)	ほのくに、ほのくにホームの具体的な取組
腰痛を含む心身の健康管理	<p>■福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施</p> <p>■短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・ストレスチェックや、従事者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</p> <p>■雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p> <p>■事故・トラブルへの対応マニュアル等の政策等の体制の整備</p>	<p>◎技術のある職員からの指導の場を設けるなど、腰痛対策への配慮をしています。</p> <p>◎勤務時間数に関係なく、健康診断を実施しています。また、職員更衣室兼休憩室を設けています。</p> <p>◎毎年、職場環境改善研修への参加をしています。</p> <p>◎虐待防止、身体拘束等の対策のマニュアル化、周知の徹底を行います。また、事故・トラブルが起きた場合は報告書の作成、周知を徹底しています。</p>
生産性向上のための業務改善の取組	<p>■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</p> <p>■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</p> <p>□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</p> <p>■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</p>	<p>◎グループにおいてタブレットを導入。情報共有がスムーズに行えるようになり業務量の削減につながっています。</p> <p>◎送迎のマイクロバスの運転手や世話人等において高齢者を積極的に雇用しており、支援介護業務との役割を明確にすることにより、生産性やサービスの質の向上を図っています。</p> <p>◎利用者様のサービス記録や、ヒヤリハット報告書、連絡メモ、欠席メモ等できるだけ簡易化、統一しすべての職員が対応できるようにしています。</p>
やりがい・働きがいの構成	<p>■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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</p> <p>■地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</p> <p>■利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</p> <p>□支援の好事例や、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</p>	<p>◎毎月主任会議、職員会議、世話人研修会を開催し、情報共有、意見交換を行い、勤務や支援の改善をしています。また、必要に応じて緊急の会議も開催します。出席できなかった職員にも議事録を回し情報共有をしています。</p> <p>◎毎年グループ、法人主催の夏祭りへ参加し、利用者様と模擬店を出店し地域の方々との交流の場を設けています。</p> <p>◎毎月1回、グループ内研修を通じて障害福祉だけでなく、医療保険、介護保険についても学ぶ機会を提供し、医療・福祉の匠を目指します。また、近隣施設と協同し、年に数回施設長会やサビ管研修会、療育研修会などを計画・実施し、情報共有や、資質の向上に努めています。</p>