

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関する取り組み

社会福祉法人 天拝福社会

社会福祉法人天拝福社会では介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定しております。
職場環境等要件に関する具体的な取り組み内容については以下の当法人の取り組みをご参照ください。

◆入職促進に向けた取組

具体的内容	当法人の取り組み
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	理念教育の実施。人材育成方針を定め、キャリアパス制度や研修計画を整備。
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（採用の実績でも可）	他業種からの転職者や主婦、中高年層など、多様な背景を持つ人材を採用。
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度向上の取り組みの実施	職場体験を受け入れ、仕事のやりがいや魅力を発信。

◆資質の向上やキャリアアップに向けた支援

具体的内容	当法人の取り組み
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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	全職種に定期的な研修を実施し、職員全体のスキルアップを図る。職種ごとに専門性を高める研修を提供。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	資格取得者や研修修了者には昇給など賃金面での評価を実施。
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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	上司や担当者による定期的なキャリア面談を実施し、キャリアアップや働き方の相談機会を確保。

◆両立支援・多様な働き方の推進

具体的内容	当法人の取り組み
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	子育てや介護と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を導入。育児休業実績あり。
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	職員の状況に応じた柔軟な勤務シフトを導入。非正規職員から正規職員への転換実績あり。

◆腰痛を含む心身の健康管理

具体的内容	当法人の取り組み
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	健康診断/ストレスチェックの実施。休憩室の設置。
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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	介護技術の修得支援を行い、職員の身体的負担軽減を図る。
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	職員への定期的な訓練を実施し、対応能力の向上を図る。

◆生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取り組み

具体的内容	当法人の取り組み
厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている	厚生労働省の「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動を推進。
現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	定期ミーティングにて課題の抽出・構造化を行い、現場の問題点を明確化。
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を行っている	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫を通じて、情報共有を促進。
介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフト、情報端末（タブレット）の導入。
業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	間接業務は介護助手で対応し、介護職員がケアに集中できる環境を整備。
各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施	各種委員会を設置し、職場環境の向上に向けた取り組みを推進。

◆やりがい・働きがいの醸成

具体的内容	当法人の取り組み
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	定期的なミーティングを実施し、職員同士の意見交換や情報共有を促進。
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	職員に対して定期的に研修を実施。