

処遇改善に向けた職場環境等取組について

1. 基本的な考え

社会福祉法人陽翠水では、法人職員の処遇改善のため、以下の加算を算定してます。

介護保険：介護職員等処遇改善加算（新加算Ⅰ）

障がい福祉：福祉・介護職員等処遇改善加算（新加算Ⅰ）

対象事業所： 介護老人保健施設陽翠の里（介護）

小規模多機能型居宅介護コミニケア緑が丘（介護）

デイサービス零、ビジットケアひすい（介護・障がい）

ネクストステップ（障がい）

2. 取得要件

介護保険法、障害者総合支援法の規定に基づき、算定を行っています。

3. 配分ルール

新加算等を用いて行う賃金改善における職種間の賃金配分については、福祉・介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分する事とするが、福祉・介護職員以外の職種への配分も含め、柔軟な配分を適用しています。

4. 当法人の取り組みについて（賃金以外）

	職場環境用件項目	当法人の取り組み
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・仕組み等の明確化	法人理念や取組状況を外部公開している。内部では採用研修や研修を通じて適宜説明している。
	事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	法人内各事業所の人事ローテーションを実践。職員研修体系図を明確化。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢など、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用をしている	年齢問わず、未経験者でも採用を行っている。
	職業体験の受入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	地元中学生の職場体験の受入を実践。こども食堂等の開催。SNSを活用して職業魅力の配信を実践。
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もの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	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費などの補助、勤務シフトの考慮などを行う事により、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修の受講に対して人事項制度の職員研修体系図と連動をしている

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する担当者）制度等導入	教育担当者を選任して、日々研鑽に努めている。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	新人教育期間中の定期的面談を実施。年2回の人事考課面談を実施している。
両立支援・多様な働き方の 推進	子育てや家庭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、事業所内卓司施設の整備	家庭と仕事の両立を支援するため、企業主導型保育事業を運営している。休業制度等社内制度を整備している。
	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	可能な限り希望に応じてシフトを作成している。事情に応じた短時間職員制度を導入している。無期雇用転換制度を整備している。
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	法人安全衛生管理委員会にて有給取得状況を管理している。また、時間単位での取得も可能
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	業種を超えて専門業務以外の業務は情報共有と平準化に取り組んでいる。
腰痛を含む心身の健康管理	業務の福利厚生制度、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	窓口の設置や職場内面談による不調者の早期対処を実践している。
	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	全従業員は健康診断・ストレスチェックを実施している。休憩室・仮眠室完備している。
	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	内外各種研修会の開催や参加。安全衛生管理委員会による腰痛対策の研修を実施。
	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	事故発生時マニュアルの整備や針刺し発生マニュアルの整備
生産性向上のための 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	業務改善活動の体制構築を実施して、法人内運営会議や施設内運営会議等で評価している
	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	法人内や施設内運営会議等で確認して評価している。
	5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている。	業務フローの改善を徹底して検証している。

生産性向上のための取り組み	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。	書式の簡素化や見直し、情報共有は ICT を活用している。
	介護ソフト、情報端末の導入	ケアカルテ及び Ipad を活用して業務軽減と情報共有化に努めている。
	介護ロボット又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器の導入	インカムを導入して連絡調整の迅速化に取り組んでいる。
	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。	作業補助者や清掃外注を導入して介護職員の業務軽減につなげている。
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入などの事務処理部門の集約、協同で行う 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組の実施	法人主体の委員会設置によって、分野を跨いだ協議を行っている。法人全体で管理する部門と各事業所管理を棲み分け、実践している。
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	各現場のチームミーティングや情報を共有する運営会議等で気づきの共有を図っている。
	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	法人内企業主導型保育との協働取組や地域中学生の職場内体験等積極的実施している。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念などを定期的に学ぶ機会の提供	倫理綱領の周知、倫理研修会の実施によって、定期的に研修を実施。
	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	各現場のチームミーティングや情報の共有する運営会議等で共有を図っている。