

当法人の「介護職処遇改善」への取り組み

「処遇改善加算」

加算Ⅱ

職場環境要件について

介護職員等特定処遇改善加算の取得要件として、賃金以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っている事が必要となっております。

株式会社 相即 いやしの家における取り組みについて下記に掲示いたします。

	職場環境要件項目	当法人の取り組み
資質の向上	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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	資格取得に伴う受験料及び研修費の補助を行っている。また、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	労働・安全衛生に関する研修受講を行っており、雇用管理改善、有給休暇取得推進を行っている。
	ICT活用(ケア内容の申し送り事項の共有(事業所内にタブレット端末を活用し訪問先でサクセスを可能にすることなど含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化	パソコン活用による情報共有や情報伝達、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器など導入	特殊浴槽、電動ベッド等を導入し、介護職員の身体負担軽減を行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	育児休業制度を導入しており、子育てとの両立支援を行っている。隣接地の企業主導型保育所と提携している。
	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	毎日2回ミーティングを行い、情報共有を行っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	マニュアルを整備しており、責任の所在も明確にしている。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペースなどの整備	年次健康診断を実施し、職員休憩室を設けている。
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	人材育成研修を通じ、理念の浸透・共有及び理念に基づいた行動を促している。また、毎朝のミーティングで理念を唱和し、共有を図っている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境や勤務シフト配慮	無理のない勤務シフト配慮を行っている。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	地域への行事参加、行事に地域の方を招くなどし、交流を図っている。小学校からの職場体験学習交流を受け入れている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正職員への転換を推奨している。
	職員の増員による業務負担の軽減	職員については、必要に応じ採用している。また、業務改善や機器導入による業務負担軽減を常に行っている。