

介護職員処遇改善加算について

壬生老人ホームでは各事業において 従来の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得し職場環境等要件に関し以下の、複数の取組を行っています。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資質の向上	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習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）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。
	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	年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
労働環境・処遇の改善	ICT 活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）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	専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
	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等導入	リフト浴導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。
	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。	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮、育児休業取得の実績もある。
	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	申し送りのソフトの利用だけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。

	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	各種事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。
	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・分煙スペース等の整備	年次健康診断の実施、屋内禁煙（屋外に喫煙場）、職員休憩室の確保。
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	介護サービス情報公表制度の活用しているほか、施設内数か所に法人理念を掲示し、共有を図っている。
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	中途採用者を採用する他、育児中の職員に短時間勤務を導入
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励し、実績もある
	職員の増員による業務負担の軽減	補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置（介護・看護：利用者＝１：２.０４）を敷いている。