

令和3年度社会福祉法人ほのぼの会 介護職員特定処遇改善加算に関する情報公表について

職場環境改善の取組みについて

	算定要件	法人の取組み
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）	社会福祉法人ほのぼの会資格取得支援制度有り。対象資格21資格。2/3～全額補助（上限あり）。介護福祉士資格においては優遇措置を設け、実務者研修受講日や試験日については、3日間出勤扱い（業務免除）としている。 介護福祉士資格取得サポートチームを結成し、勉強方法や試験対策（模擬テスト）、試験申し込み手続きまで、きめ細かなサポートを行っている。 喀痰吸引研修においては、医行為安全対策委員会を中心に、対象職員に対するフォローアップ研修を実施している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	毎年人事考課を実施。評価を賞与に反映させている。
	その他：自己評価・人材育成管理マネージャーや業務管理マネージャーの配置・資格取得助成制度の設置	左記のとおり実施している。
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	入職者に対する新人研修を実施。プログラムに沿った基礎研修を実施。実技試験を修了後、現場研修へ移行。現場研修においても、学ぶ項目を明文化し、クリアしなければいけない項目を明確にし指導している。
	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	令和元年12月に年間公休数を105日から2日増やし 107 日とした。ノーリフト委員会を中心に、腰痛予防対策として「持ち上げない介護」の指導に取り組んでいる。また、ノーリフトケア研修として、外部講師を招いての研修会も定期的実施している。
	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	令和3年 3 月に介護移乗用リフトを導入。主に特別養護老人ホームにて使用を開始。腰痛予防に関する委員会が中心となりリフト導入支援を行っている。同時期に、眠りスキャン（見守りセンサー）を特別養護老人ホームとショートステイの全室に設置し、安全管理面の強化やケアの質の向上、職員の業務負担の軽減に取り組んでいる。
	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整備	平成 31 年 4 月に育児短時間勤務制度の利用期間を3歳までから、小学生3年生卒業までに変更。制度について職員周知を行い、制度利用希望職員の要望に沿って対応している。
	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	ほのぼのイノベーション活動を展開。①放送クラブ②研修ビデオクラブ③イメージアップクラブの3クラブを新設。コロナ禍で活動の縮小や人と人の繋がりの希薄さを打開するべく、役職者を中心に法人内でのクラブ活動を通じて、職員のモチベーションUPに取り組んだ。事業計画において、各課の年間重点目標として、“日々の相互信頼活動”に取り組むことを義務付けている。併せて、施設内外奉仕活動にも意欲的に取り組むことで、地域との繋がりを深めると同時に、チームワークの強化にも繋げている。
	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	事故発生時は迅速な対応を基本とし、また全部署で共有することに重点を置き取り組んでいる。毎月の役職会議で事故に関する報告や協議、また共有する機会を設けている。 安全対策担当者を設置し、事故防止委員会と連携し事故防止に取り組んでいる。事故発生後、事故レベルに合わせて、事故後の検証や対策を検討し、職員周知を行っている。
	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 1 回ストレスチェックを実施。分析結果を人事マネジメントに生かしている。ストレスの度合いにより産業医と連携し面談を行っている。

その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	障害者トライアル雇用制度を利用し、公的専門職等と連携し職場定着サポートを行っている。
	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	年1回近隣小学校における福祉体験授業(車いす体験)を行っている。また月1回(土曜日)「こども食堂:ほのちゃん食堂」を開催している。施設所在学区内の小学生を対象としている。食育や介護施設との繋がりを持つことを目的とし運営している。 ※コロナ感染症予防の為今年度は未実施。
	非正規職員から正規職員への転換	人事考課等により非常勤職員から正規職員。派遣職員から正規職員登用を積極的に行っている。非常勤職員就業規則を改定し、意欲のある職員昇格をサポートしている。同時に業務負担の軽減や業務の標準化、ICTを活用した業務効率の向上に取り組み、正規職員登用に繋げる工夫をしている。
	職員の増員による業務負担の軽減	就職フェアへの定期的な参加や周辺高等学校への訪問等により、新卒採用活動に力を入れている。またピンポイントの職員補充については、人材紹介会社等と連携し柔軟に対応している。
	法人内部監査の実施	年1回法人管理者や専門職(介護支援専門員等)による“法人内部監査”を全部署で実施。改善点は文書指導と口頭指導を行い、改善期限を設け、適正運営に努めている。