

令和7年度社会福祉法人ほのぼの会介護職員等処遇改善加算・人材確保・職場環境等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
入職促進に向けた取り組み	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	介護における生産性向上の取り組み「未来ケアプロジェクト」を立ち上げ改善活動に取り組んでいる。各事業所の業務を洗い出し、間接業務と直接業務を分け、介護職の専門性を生かしたケアへの移行。また介護ロボット(機械浴槽の更新や移乗用リフトの設置等)やICTの導入(見守りセンサー・インカム等)も積極的に取り入れている。
	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	介護補助員制度(ふれあいパートナー制度)を設けている。令和6年3月就業規則「専門職員の業務内容に関する要綱」を策定。基準となる制度により運営を進めている。介護補助員は、勤務時間等は1日1～3時間・1週間3日程度、介護業務における間接業務(消毒・洗濯・清掃・レクリエーション支援等)を担当している。直接業務に不安のある職員や高齢の職員がやりがいを持ち、自分の生活スタイルに合わせた勤務ができるよう取り組んでいる。
	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向上の取組の実施	市内中学校3校の就業体験の受け入れを行っている。各種実習の受け入れや、地域高等学校へ介護のお仕事紹介活動を行っている。
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。介護福祉士資格においては優遇措置を設け、試験日については、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(法人内模擬テスト)、試験申し込み手続きや個人面談の実施など、きめ細かなサポートを行っている。令和5年度の目標として、介護職員実務者研修受講者・介護福祉士資格受験者7名を掲げ取り組んだ。令和7年度も同様の支援を実施する。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	毎年度末に人事考課表を使用したキャリア診断・人事考課フィードバック面談を全職員対象に実施している。人事考課ランク別による賞与の昇給を行い、意欲向上やスキルにあった給与体系の整備を実施している。 4月・10月には役職者からの昇格者推薦制度によるキャリアアップ面談を実施し、法人の昇格適正基準に沿ってキャリアアップを推進している。
両立支援・多様な働き方の推進	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～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。 制度改正に合わせて、育児休業等における相談窓口を設置し、仕事と育児の両立に向けてきめ細かな支援を行っている。令和6年度も、男性職員の産後パパ育休の取得・育児短時間勤務制度の利用実績もあり。
	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、職員の希望に則した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。また、派遣職員から直接雇用へについても、人事考課制度を利用し実施し、安定雇用に向けた取り組みを行っている。
む 腰痛を含む心身の	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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	腰痛予防に関する委員会が中心となりリフト導入支援や介助時の体の使い方の指導を行っている。また、眠りスキャン(見守りセンサー)による、居室内の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。

	<p>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</p>	<p>短時間勤務労働者を含めた全職員に年1回健康診断を実施している(夜勤従事者は年2回)。産業医と連携し、再検査の必要な職員に対して、受診等の促しを行っている。また年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(令和6年度は年2回実施)。</p>
	<p>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</p>	<p>事故防止委員会・安全対策担当者を中心に月1回定期会議を開催し、各月ごとの自己分析や対策について協議を行っている。必要に応じて、事故委員による施設内巡回・研修動画の作成等を行っている。。 また月1回の役職会議において、各月の事故報告を義務付けており、法人全体で発生している事故を共有し、再発防止に取り組んでいる。 令和7年度は前年に多く見られた事故に対して分析→対策を立案し、その事象について1カ月ごとに振り返り・対策検討のPDCAサイクル制度を導入し取り組んでいる。</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取り組み</p>	<p>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</p>	<p>令和7年度事業計画において、各課に対して「生産性向上活動(ムリ・ムラ・ムダを減らす活動)」を義務付け、活動内容の立案→実行を行う。 月1回の役職会議・2か月に1回の所属長会議にて、生産性向上に向けた協議会を開催している。当法人の特徴としては、事故防止委員と安全対策担当者、役職者が共同で生産性向上に取り組んでいることである。令和7年度は、法定研修や接遇研修等において、研修内容の充実・研修業務のDXに向けて、オンライン研修システムを導入する。 特定技能外国人職員を令和6年度8名採用。スムーズに介護業務を理解・実践できるように、業務手順書の再確認や翻訳、研修グッズの追加を行った。そのことにより日本人スタッフの業務も標準化することに繋がった。</p>
	<p>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</p>	<p>時間帯ごとにおける業務量・人員配置について、リーダー等職員が把握することにより、急な欠勤者が発生した際に、適切な応援職員配置ができるよう取り組む。 月1回各ユニットでの会議にて、課題の抽出を行い、課題の傾向等を分析し見える化する。 地域課題と向き合う取り組みに参加する。その活動を通じて得た知見を、現場内における課題解決に繋げていく。</p>
	<p>5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備</p>	<p>5S活動促進や業務手順書の作成による標準化に取り組んでいる。まずは、特別養護老人ホーム・ショートステイ・グループホームしただで取り組みを開始。総責任者を置き、各事業所の役職者等と連携し進めている。また法人事業計画において各課に「環境整備強化活動」の取り組みを義務付け、年間計画を作成し取り組んでいる。</p>
	<p>介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)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(ビジネスチャットツール含む)の導入</p>	<p>特養・ショートステイにおいては全床に見守りセンサー(眠りスキャン)を設置。また専用のモニターを整備し、効率的な業務体制の構築に取り組んでいる。またデイサービスにおいては、インカムを導入し入浴支援やホールの見守り支援に大いに役立っている。ショートステイでは、iPadを利用した持ち物チェックアプリによる持ち物管理を開始。写真で持ち物を撮影し管理することで、どの職員でも安心して持ち物チェックが出来るような体制を整えている。</p>

	<p>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。</p>	<p>令和5年度から生産性向上の取り組みとして“未来ケアプロジェクト”を立ち上げた。厚生労働省の取り組み事例に則り、介護補助員制度の導入（ふれあいパートナー制度）</p>
	<p>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組の実施。</p>	<p>近江八幡市特別養護老人ホーム連絡協議会を組織している。3法人が参加し、職員採用活動や経費削減の取組み等について、協働し取り組んでいる。</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>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</p>	<p>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。チーム間コミュニケーションを意欲的に取り組むことで、職場内のチームワークの強化に繋げている。 所属長会議（月1回）を開始。所属長同士での悩み相談会や討論会、またマネジメント研修会を行っている。</p>
	<p>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</p>	<p>利用者様と地域住民との繋がりを持つことを主な目的として、近隣スーパーや銀行の窓口フロアに利用者様が作成した作品を展示している。作品は自由に持ち帰りしていただいている。 年1回近隣自治会の文化祭にご利用者様の作品を展示。感染症の状況によるが、文化祭への参加も予定している。 「ふれあいサロン」を上田町コミュニティセンターで開催し、法人の垣根を超えたご入居者様と地域住民との交流機会の創出を行う（令和6年度は12月に実施）。</p>
	<p>ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意当の情報を共有する機会の提供</p>	<p>月1回の役職会議・その他会議の開催等を利用して、各課のケアの好事例等を発表する機会を設け、現在の課題への糸口を、組織として解決していく取り組みを実施していきたい。また看取りケア実施後の「しのびのカンファレンス」では、ご家族様の謝意等を職員間で共有している。</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">改善 人材確保・職場環境</p>	<p>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又は外部の研修会の活動等）</p>	<p>法定研修や訓練、スキルアップ研修の体制強化・研修業務の効率化を目的に、「フォローアップ研修ネット配信（eラーニング教育）」サービスを導入する。研修企画から研修実施のプロセスも網羅したサービスであり、業務改善と資質向上に向けて取り組んでいく。各委員会委員長と連携し、eラーニングと参集型研修のハイブリット型研修も可能となり、研修スタイルの幅が広がると期待している。</p>
---	--	--