

特定処遇改善加算による情報公開

株式会社 セキショウライフサポートでの介護職員処遇改善加算の見える化要件により、職場環境用件等の取り組み内容をお知らせいたします。

◇取得加算

介護職員等処遇改善加算（１） デイサービスセンター楽フィット、デイサービスセンターえみあす二木成

介護職員等処遇改善加算（２） 介護付き高齢者向け住宅えみあす二木成、グループホームよつ葉

◇職場環境等要件

区分	内容	関耀会の取り組み
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	定例会議、入職時の研修での浸透を図りながら、階層別・専門研修、各種委員会での方針確認等を計画的に行っております。
	職業体験の受け入れ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組の実施	中学生の職業体験の受け入れ、地域貢献事業として地域の方との交流や介護予防への取り組み、高校での出前授業を開催するなど、高齢者への理解や福祉の仕事紹介と福祉教育活動に取り組んでおります。
	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等	無資格でも専門職を目指せるよう初任者研修や実務者研修の受講への促し、シフトへの配慮、県で行う補助金活用の支援、介護福祉士取得の際の取得奨励金の支給、研修の参加、専門研修の受講、法人内オンライン研修の実施等、専門性の高い人材を育成できるよう取り組んでおります。
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をする担当者）制度等導入	当事業所では、エルダー・メンター制度を導入しています。特に新入社員に対しては、年間を通じて経験豊富な先輩職員を配置し、業務面・メンタル面の両面から継続的なサポートを行っています。これにより、新入社員が職場に安心してなじみ、業務を着実に習得できる環境づくりを目指しています。
	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	職員一人ひとりのキャリアアップや将来設計に関する定期的な相談の機会を確保しています。具体的には、月に1回のペースで1on1（ワン・オン・ワン）面談を実施しており、日常業務の振り返りや課題の共有、今後の目標設定などを行うことで、職員の成長を継続的に支援しています。
	子育てや家族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、事業所内託児所の整備	法令に従って看護等休暇の取得、介護休暇が取得できるよう、シフトの配慮を行っているほか、子育てサポート特別休暇制度により、学校行事等への参加を促進しています。また、男性の育児休暇取得を積極的に推進しております。
	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	スタッフの事情、申し出を配慮した勤務シフトを作成しております。基準を満たすスタッフにおいては正規社員登用もしており、安心、安定な就労継続を目指しております。
両立支援・多様な働き方の推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇の計画的付与、1時間単位での有給休暇を取得することができます。
	業務や福利厚生制度、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	福利厚生については、セキショウグループに準じた内容で幅広い項目の整備に加え、年に1度はメンタルヘルス調査とウェルビーイング調査を実施しています。また、毎月の面談でスタッフが気軽に相談できる窓口の設置と体制を構築しております。
	介護職員の身体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	積極的に福祉機器を導入し、経験や経験だけに頼らずセンサーによる根拠に基づいたケアや、入浴では標準装備でリフトを完備、活用するなど腰痛予防に取り組んでおります。
	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	全スタッフの健康診断・ストレスチェックの実施、産業医への相談体制、また、月1回は上長との面談を実施し、職場環境の改善や精神的な負担軽減を図る取り組みをしております。
腰痛を含む心身の健康管理	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	対応マニュアルについては年1回以上の定期的な見直し・更新を行っており、定期的な、事故・トラブル防止を目的とした委員会を開催し、事例の共有や再発防止策の検討を行います。職員にはマニュアルの周知と実践的な対応力向上を目的とした研修を実施し、継続的な体制の強化に努めております。
	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	タブレット、センサー等を設置し、業務量の軽減や効率を意識した取り組みを行っております。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	定年後の再雇用制度の促進だけでなく、デイサービスの送迎ドライバー、入居施設での清掃業務などで幅広く高齢スタッフに活躍していただいております。
生産性向上のための業務改善の取り組み	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	就職したばかりのスタッフでも不安がないよう、業務習得のスケジュールやマニュアルを作成し、それに則りながら進めていくことができるよう取り組んでおります。
	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	各種ミーティングや面談での情報共有を密に実施し、提案を形にして業務改善や企画（イベント）に繋げる仕組みを作っております。
	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	訪問やボランティアの受け入れ、地域での介護予防活動や、自治会や地域行事への参加を通して交流を図っております。
やりがい・働きがいの醸成	利用者本位の経営方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	入職時オリエンテーションにて理念の教育、その後も定期的な研修や委員会等で学ぶ機会を確保しております。
	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	ケアの好事例や利用者・ご家族からの感謝の声をミーティングで共有し、職員の学びとモチベーション向上につなげています。年1回の事例研究会を通じて、優れたケア実践の発表と意見交換を行い、ケアの質向上を図っております。