

こちらのページでは、当施設の特定処遇改善の取得状況の公開、職場環境改善の取り組みについてご紹介しています。

処遇改善加算への取り組み

《取得状況》

みやぎの郷では処遇改善加算Ⅰを取得しています。

特定処遇改善加算に関しては、以下の加算を取得しています。

(介護予防) 通所リハ	特定処遇改善 Ⅰ
(介護予防) 短期入所	特定処遇改善 Ⅱ
介護保険施設サービス (入所)	特定処遇改善 Ⅱ

令和4年10月から、介護職員等ベースアップ等支援加算も取得しています。

《介護のプロフェッショナルを育成するキャリアパス制度》

みやぎの郷では、介護のプロフェッショナルを継続的に育成するためにキャリアパス制度を導入。

経験・資格取得やスキルアップが給与や待遇に適切に反映されるようにすることで、職員の定着とモチベーション向上に取り組んでいます。

特定処遇改善に対する当施設の取り組み

特定処遇改善加算を取得するにあたり、当施設では以下の「職場環境要件について」の取り組みを行っています。

《職場環境要件について》

区分	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	施設ホームページ・運営規定にて理念、方針を明確化している。
	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	幅広く人材の募集を行い、介護未経験の方、調理未経験の方等の採用実績があります。子育て世代の平日の短時間勤務などの求人も出しています。
	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度向上の取組の実施	地域中学生の職場体験の実施もありますが、コロナ対応で出来ていない状況ですが、地域に貢献する事を継続して検討しています。
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等	介護福祉士の資格取得の奨学金制度、その他資格取得の為の受講料支援を行っている上、勤務としては出張として扱う。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	オンライン研修制度を導入し、自身の都合に合わせて確実に研修が受けられる環境を構築している上、人事考課と連動している。
	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	新規入職者への担当支援者制度を導入しています。
	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	上長との面談は随時受け入れ、モチベーションの向上やキャリアアップの相談機会を設けている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等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、事業所内託児施設の整備	育児休暇取得、短時間勤務の受け入れ体制があり、利用実績もあります。託児所の用意もあります。
	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	時間勤務から正社員への登用実績もあり、逆に自身の都合に合わせて、正社員から時間勤務へと、臨機応変に対応している。

	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇の所得は奨励している。より取得しやすい環境の構築を継続して検討している。
	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	職員の労働環境改善のための衛生委員会を定期的開催、産業医も参加し状況を報告している。
腰痛を含む心身の健康管理	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	腰痛対策予防の研修に合わせ、見守り支援ベットの導入を実施。介助者の腰への負担低減や利用者の満足度の向上が得られている。
	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	全職員対象の健康診断、ストレスチェックを実施している。また、入所フロア及び厨房には、休憩室の設置もある。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	オンライン研修の項目に施設運営に関する項目が含まれている。
	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	事故報告書、トラブル・苦情対応の書類の管理、リスクマネジメント委員会を通じての情報の共有を行っている。
生産性向上のための業務改善の取組	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	電子カルテ対応がされ、入力業務の為のタブレット端末を導入し業務改善を行っている。床センサー、車椅子の立ち上がりセンサーの導入実績もある。
	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	短時間勤務、勤務日数の調整などを行い、高齢でも働き続けられる環境の調整を行っている。
	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	共有スペースに関しても順番性の掃除担当を決め、5S活動に取り組んでいる。
	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	看護・介護の手順書を作成、業務分担を明確化した上で業務にあたっている。
やりがい・働きがいの醸成	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	各種委員会が開催され、職員間のコミュニケーションや情報共有の機会を設けている。
	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	地域的な行事が多い地区であり、勤務の調整を行い地域活動に参加する事を奨励している。
	利用者本位のケア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	各委員会の運営の中で、保険制度の変更や法人としての取り組み方の議論を行い、方針を共有している。
	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	入所者家族へのアンケート調査を行い、結果をまとめて公表している。協力頂いたご家族へも報告している。