

## 令和6年度 株式会社ウェルフェア

### 介護職員等処遇改善加算等の算定に係る「見える化要件」について

- 処遇改善に関する加算の算定状況

グループホームふたみ 処遇改善加算 I 特定処遇改善加算 I ベア加算

小規模多機能ホームふたみ 処遇改善加算 I 特定処遇改善加算 I ベア加算

6月以降

グループホームふたみ 新加算 I

小規模多機能ホームふたみ 新加算 I

- 職場環境等要件について実施した取り組み

#### 【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、その実現のための施策・仕組みなどの明確化
- ・事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築

#### 【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）
- ・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
- ・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

#### (当法人としての取り組み)

- ・介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員の資格取得の取り組みに対して受験料、教材研修費の補助(受験料は2回まで全額補助、教材費は1回目のみで50%補助)、資格取得者には祝金の支給を行う。また実務者研修の受講費は全額補助し、勤務日に受講できるようにして資格取得の支援を行っている。
- ・職員の就業年数に応じて定期的にキャリアコンサルタントがキャリアコンサルティング面談を行うセルフキャリアドック制度を導入している。

#### 【両立支援・多様な働き方の推進】

・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

(当法人としての取り組み)

・子育て応援制度として月額手当の支給や入学祝い金、子の看護休暇は法定を超えて18歳まで取得可能としている。

・仕事や私生活の悩みを受ける相談窓口を設置し、LINE等で職員が気軽に相談できる仕組みを周知している。社内、社外に複数の窓口を設け、幅広く対応できるように整備している。

#### 【介護職員の腰痛対策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

・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

・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

(当法人としての取り組み)

・特浴、リフト浴を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。

柔道整復師によるマッサージと個々に合わせた腰痛予防のストレッチ等の指導を1人30分ずつ行っている。

・管理者等の役職者に対して、社労士や弁護士による労働・安全衛生法規や就業規則に関する研修を実施している。

#### 【生産性向上のための業務改善の取り組み】

・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

(当法人としての取り組み)

介護業務を直接業務(入浴、排せつ、移乗、食事等の介助)と間接業務(掃除、洗濯、リネン交換等)に業務分担し、高齢の職員が間接業務を担っている。その他に、事務経験のある職員は請求業務、勤怠管理を担当するなど個々の特性に応じ活躍の場を設けている。

### 【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
- ・地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施

### （当法人としての取り組み）

- ・毎朝のミーティング、毎月 1 回の全体会議を行い、情報共有の徹底と職員間のコミュニケーション円滑化を促している。  
それに加えて県内に点在する事業所から一名ずつ担当者が出席するオンライン会議を月に複数回、適宜開催している。
- ・地域の学童クラブや、高齢者の集まる公民館にて認知症の啓発活動等を行い、職員が地域包括ケアの一員としてモチベーション向上を促している。また地域住民を無料で映画上映会に招待するなど地域住民との交流や福祉への理解を深めてもらう機会をつくっている。