

グループホームはなえくぼ扶桑、はなえくぼ江南、はなえくぼひくみ  
介護職員等処遇改善加算にかかる「見える化要件」について

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境要件	はなえくぼの取り組み
入職 取組 に 向 け た	法人や事業所の経営理念やケア方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	事業所のミーティングや個人面談等で法人理念や方針を伝えたり、実現のためのチーム目標、個人目標を話し合ったりしている
	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を構築	年齢、経験、国籍を問わず採用している。短時間、曜日固定等、柔軟に対応している
資質 の 向上 や キャリア 開発 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ユニットリーダー研修の受講支援等	実務者研修受講者には、費用の補助や、勤務の調整をして受講しやすい環境を作っている。また、認知症介護実践者研修やリーダー研修は、受講にかかる費用を全て会社が負担し、勤務中に受講できるようにしている。外国人職員の日本語教室受講支援を行っている
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年に1回は代表者による面談を、管理者による面談は3～6ヶ月に1回実施し、相談できるようにしている
両立 働き 支	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	家族の介護や自身の健康状態など本人の希望に応じて、勤務時間、勤務日数の調整を行っている。また、希望があれば非正規職員の正規職員への転換実績あり

方 援 の ・ 推 進 多 様 な	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	有給休暇の取得状況を見る化し、気兼ねすることなく有給休暇が取得しやすいように配慮している。また、有給休暇を取得しやすい時期に、上司から個別の声かけを行っている
腰 の 痛 健 康 を 含 管 理 心 身	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者の対する雇用管理改善の研修等を実施	経験ある職員からの技術指導や、動画研修、管理者に向けた従業員の健康管理のための雇用管理研修を実施
	事故・トラブルへの対応マニュアルの作成等体制の整備	事故・苦情相談マニュアルの設置及び、事例検討を通じてマニュアルの見直しを隨時行う
生 産 性 向 上 の た め の 取 り 組 み	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	業務改善委員会を立ち上げ、現場職員が主体となった業務改善活動に取り組んでいる
	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	業務改善委員会のメンバーが中心となって、現場の課題の抽出と分析を実施している
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・掃除・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を行っている	物品の整理、動線の見直しを継続し、職場環境の整備に取り組んでいる
	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を行っている	記録・報告書の重複を減らし、申し送りのチェックリストを作成するなど、効率よく正確に情報共有できるように取り組んでいる
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	介護ソフトを導入し、事務所のパソコンと現場のタブレット端末で、記録、情報共有、請求業務が行えるようになっている

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	ミーティングや申し送り時に気づきを共有し、業務の見直し、ケア内容の検討をスタッフ全員で行っている
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人理念等を定期的に学ぶ機会の提供	月1回のミーティングにて介護保険の理念や法人理念を学んだり、事業所のチーム目標を話し合ったりしている
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等を共有する機会の提供	ミーティングや申し送り時に共有したり、連絡ノート等を使って即時の全体共有を行っている