

**介護職員処遇改善加算計画に係る要件項目実施内容一覧**  
**グループホーム太陽の家**

要件項目	実施具体例
<p><b>入職促進に向けた取り組み</b></p> <p>①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</p> <p>②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（採用の実績でも可）</p>	<p>①施設内に法人の理念を掲示。毎月定期的に開催するカンファレンスにてケア方針・人材育成方針について話し合い、相互において確認しながらケアを提供している。</p> <p>②当事業所における人材採用では、経験や資格に関係なく、働く意欲ある人材を採用している。</p>
<p><b>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</b></p> <p>①働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実践者研修受講支援や、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、ファーストステップ研修、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</p> <p>②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p>	<p>①入職後に国家資格取得を目指す者に対して、事業所独自の試験対策研修の実施、種々の研修を外部機関主催の勉強会に参加できるよう支援を行っている。</p> <p>②種々の研修受講は法定研修を除いて個人の意思に従って受講を促進している。出来る限り、職員のスキルアップを目指す上においても研修の受講を目指し、個人の意欲を人事考課にて評価し連動させるシステムを採用している</p>

要件項目	実施具体例
<p><b>両立支援・多様な働き方の推進</b></p> <p>①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</p> <p>②有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定め、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掛けを行っている</p>	<p>①職員の希望に応じた勤務シフトに対応できる制度を確保している。また、年齢や体力に応じた就労を実施し、職員の負担に偏りのないよう努めている。</p> <p>②有給休暇を年度内にて100%取得できるように積極的な声掛けを実施している。また、定期的に有給休暇を組み込んでシフトづくりを行い、職員間での有給休暇取得に対する偏見等ないよう自由意志の尊重を重視している</p>
<p><b>腰痛を含む心身の健康管理</b></p> <p>①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>②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、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施</p>	<p>①当事業所においては、2回/年の法定検査を実施し、従業員の健康管理に努めている。また、日々の体調の変化について常に配慮しながら無理のない就労を心掛けている。</p> <p>②要介護者の移乗支援、入浴支援等に関連する介護技術を改善するための研修を実施し、負担の少ない介護技術取得に働きかけている。また、外部研修による雇用管理改善のための研修等、管理者を含め安心して働ける職場を目指している。</p>

要件項目	実施具体例
<p><b>生産性向上のための取り組み</b></p> <p>①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）を行っている</p> <p>②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>③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。</p> <p>④介護ソフト（記録、情報共有、請求業務機能が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入</p>	<p>①小規模事業所なりの委員会及びプロジェクトチーム活動を実施し、介護分野における生産性向上として、事業所なりに出来ることを話し合い、改善している。</p> <p>②現場の抱える課題を抽出するため定期的に開催する職員会議において意見交換を実施したり、課題を細分化し、改善可能な部分を共有しながら改善に向けて活動している。</p> <p>③AI を使用したり、音声による記録を文章化するためのソフトを使用しながら作業負担の軽減を実施している。</p> <p>④介護ソフトは活用し始めて5年が経過する。日々の記録をはじめ、医療との連携に際しても専用ソフトを使用しながら、同時に多職種との情報共有を図っている。</p>
<p><b>やりがい・働きがいの醸成</b></p> <p>①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>①職員が受講する研修毎に提出してもらう研修受講後の感想に対する上司のアドバイスや意見の加筆を全職員全体で共有できるよう回覧システムを実施。職場内でのコミュニケーションは、個人攻撃の無いよう配慮しながら、少なからず職場環境の改善と維持に役立っている。</p>

要件項目	実施具体例
<p>やりがい・働き外の醸成</p> <p>②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</p> <p>③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</p>	<p>②認知症グループホームとして「パーソンセンタード・ケア」を実践し、利用者の尊厳を重視し、自立を促せる介護を実践している。本人の成功体験を繰り返し感じてもらえるよう、できることを応援し、できないことに対しては、支援を通してできるよう協力している。この体験が認知症の進行遅延に役立つと考え、職員間での情報共有をもって統一された支援に結び付けている。</p> <p>③ケア・カンファレンスの場において、好事例の発表、及び月単位の個人評価票へのアドバイスや意見記入し、全職員にて回覧、情報を共有するシステムがある。また、ご家族からの謝意等の良い評価を含め、苦情や要望に関しても職員通用口にて掲示、回覧にて共有するようにしている。</p>