

令和6年10月20日改

令和7年2月14日一部改訂

(ホームページを新規作成したため、最新版に改定)

株式会社サンワ女池

ショートステイ・デイサービスセンター・ケアプラン セせらぎ女池

施設長 唐澤滝男

介護職員処遇改善加算実績報告にて「入職促進に向けた取り組み」「資質向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取り組み」「やりがい・働き甲斐の醸成」について実施している取り組み状況について、以下のように取り組み実績としています。

「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・その実績のための施策・仕組みなどの明確化

ホームページに経営理念・ケア方針については利用者様、職員にも確認し易いよう明記しています。

参照：会社概要 運営方針、就業規則の全職員配布

別紙 教育実施内容一覧

教育・研修をより具現化し、職員全員への教育及び意思統一が出来る場として各部会を設置。

(広報・防災部会、給食部会、事故・苦情部会、研修部会（各部会研修、BCP、

介護研修・教育含む）、行事部会、入浴・感染部会、生産性向上推進委員会、

虐待・拘束部会)

・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

ハローワーク（職安）その他採用広告に初心者歓迎、介護の業務、資格を習得するチャンスと広く広告しています。有資格者に資格手当等を広く採用広告に掲示。多職種との交流や情報共有で優秀人材の発掘と題し、紹介や応募があれば採用募集をしていないタイミングでも応募者が有れば面接を実施しています。

・就業体験の受入や地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取り組み実施

デイサービス、ケアプランは今期も新潟市の就業体験を受入、デイサービス2名、ケアプラン1名。ショートステイも応募があれば随時受入中です。

職業魅力向上の取り組みについて、ホームページの新規による自社、介護職 PR。毎週のInstagram 掲示にて施設内の雰囲気や行事・イベント、レクレーション等を報告しています。

「資質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吸痰吸引、認知症ケア、認知症介護実践者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等

採用時の無資格者に対し、認知症基礎研修を就業時間内に実施。新潟市からの各資格の受講案内をショートステイ、デイサービスセンター、ケアプラン責任者が全員確認し、受講希望者の確認と応募を実施。幹部候補に予定する人材へのキャリアアップに繋がる研修の受講を促しています。（学校法人三幸学園グループ三幸福祉カレッジへ受講者の紹介等）

・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

職員の給与区分、段位テーブルにて基本給設定を行っています。夏季賞与評価、冬季賞与評価と自己評価・採点、主任・リーダー評価、管理者評価を経て施設長評価を行っています。年度末に実施した年度評価のランク付けで段位テーブルが上昇する仕組みとしています。

・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

昇給査定タイミングで職員全員の施設長面談の実施と日常での要望や幹部候補者に対して資格取得や研修出席を日々促しています。随時、キャリアアップへの相談、資格取得希望の面談を各リーダー、責任者にて受付、実施しています。

「両立支援・多様な働き方の推進」

・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の整備

常に働き易さと時短勤務や休暇等で働き方の自由度を上げ、時短勤務者は現在5名。働き易さの提案として、時短職を広く採用広告し、結果、採用応募が増加するよう努めています。

また、非正規職員から正規職員への転換も昇給時の本人への確認も含め行っています。

・有給休暇が取得しやすい環境の整備

シフト制勤務の中で有休休暇も取得義務を課し、職員全員が有給休暇取得で計画性を持って行えるよう管理しています。

「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習得支援、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

入社時のオリエンテーション～試用期間の中で介護職員の身体負担軽減に繋がる利用者様の移動や移乗の技術習得を行っています。

ショートステイにおいては、介護用の電動ベッドの導入、全室眠りスキャン導入による夜間の利用者様管理への介護職員の職務軽減化、デイサービスにおいては介護ロボット・ペッパー君導入によるレクリエーションやリハビリ体操等の代行による職員業務の軽減等を行っています。また、送迎車はデイサービス、ショートステイ共に1台ずつ、車イス、ストレッチャー等の乗車が可能な電動リフト搭載車を使用しています。

・時短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

健康診断全職員年1回実施、ストレスチェックは次年度から実施で計画に入れました。従業員の為の休憩室はケアステーションに各1室、男性更衣室横にも1室、計3室を設け、休憩時間に活用しています。

・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

新潟市よりご案内のある雇用管理に関する研修や講習会への出席を心がけています。オンライン参加等は極力受講しています。

・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・トラブル対応のマニュアルにて職員に周知徹底を図っています。また、事故・トラブル・ヒヤリハットの報告書にて発生原因の究明までを記載し、関係職員にてカンファレンスを行い事故・トラブルが予防されるよう励行しています。

「生産性向上のための業務改善の取り組み」

・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

(上記回答済)

同文

ショートステイにおいては、介護用の自動ベッドの導入、全室眠りスキャン導入による夜間の利用者様管理への介護職員の職務軽減化、デイサービスにおいては介護ロボット・ペッパー君導入によるレクリエーションやリハビリ体操等の代行による職員業務の軽減等を行っています。

・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、広報などのほか、経理や労務、広報なども含めた会議以外の業務提供）等による役割分担の明確化

運転員 64歳、70歳、75歳 3名が時短及び運転員のための業務として従事。

清掃員 59歳、62歳 時短及び清掃員のための業務として従事

採用時に働き易さの提案として、勤務時間、仕事内容、介護業務以外の分担化の説明を行い、理解を得た上で採用としています。

・5S活動（業務管理手法の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

5S活動について、日常業務の中で実践し、「さらに介護職員として ～いつも心に留めて置いて欲しい事～」と題した冊子を配布。身だしなみ基準等も含め、躰ではなく業務の良識、常識として個々に意識して仕事をしていただくよう励行しています。

・業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫による情報共有や作業負担の軽減

業務手順書については各マニュアル参照ください。

情報共有の記録・報告様式は介護保険法改正や新潟市の重要項目に対する指摘に合わせ、随時修正、改定し作業負担の軽減に繋がるよう努めています。

「やりがい・働き甲斐の醸成」

・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

デイサービス、ショートステイ、ケアプラン各事業毎に責任者が中心となり、リーダー会議、職員会議を開催し、職場コミュニケーションの円滑化に努めています。職員全員から広く提案が出るよう、業務用の連絡ノートを用い、日々の業務や利用者様対応で気が付いた事等を記載し、職場環境・利用者様へのケアの改善に努めています。

・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

地域のお祭りへの参画や小学校等の施設見学等の受入、ホームページやInstagramへの積極的な掲示で施設内の様子をお知らせし、女池上山、新潟市中央区、関係各位から施設内の行事やレクリエーションが解りやすいとご好評を得ています。

- ・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

介護保険法改定毎に管理者、事務長、施設長は市、県、厚生労働省等の通達や改定内容説明等について指定講習も含め、内容の確認を行っています。職員へ必要な項目、順守すべき項目について研修会や講習会を実施し、周知徹底と業務遂行への意志統一を行っています。

- ・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

デイサービス、ショートステイ、ケアプラン事業毎のミーティングや会議にて、その月似有った利用者様、ご家族様からの謝意やご好評を頂いた内容を職員に開示し、やりがい・はたらきがいの醸成になるよう促しています。