

【介護職員等処遇改善加算等 職場環境等要件（見える化要件）】

介護職員等処遇改善加算等の賃金以外の改善に関する具体的な取り組みを下記に提示します。

| 区分 | 内容 | 当法人の取り組み |
|---------------------|---|---|
| 入職促進に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・理念、運営方針、行動指針等を毎年全体研修で職員に伝え、毎月の運営会議の土台としている。 ・他産業からの転職者、経験者・有資格者等にこだわらず幅広く採用を実施している。 ・職業体験受け入れや、地域自治会と会議を通じて情報交換し、互いの行事への参加等、幅広い取り組みの職場作りをしている。 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・実務者研修受講支援、喀痰吸引研修、認知症介護基礎研修、認知症介護実践リーダー研修等の受講支援として、就業時間内受講や費用の支援を実施。 ・年1回以上または必要時に、職員の目指す働き方や資格取得等に関する面談を行っている。 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・毎月の希望休や働く曜日、勤務開始時間を踏まえた勤務シフトを作成、面談による非常勤職員から正職員への転換等を実施。 ・有給休暇、半有休、時間有休等の休暇制度を採り入れ、取得しやすい環境としている。 ・福利厚生制度やストレスチェックを毎年実施。産業医との安全会議を毎月開催し相談窓口としている。 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・毎年腰痛予防研修の開催、持ち上げない介護のための福祉用具導入等の腰痛対策を実施 ・全職員年1回、夜勤従事者は年2回の健康診断を実施、ストレスチェックを年1回実施。使用していない時間帯の相談室や会議室等の休憩時の解放、寝具等の用意を実施。 ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成、毎年全体研修で周知、インシデントレポートの作成検討分析を実施。 |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| <p>生産性向上のための業務改善の取り組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・サービス提供記録、計画、報告書等はPC及びタブレット端末等の活用やタイムカード、スケジュール管理はシステムを活用し、業務量の縮減体制をとっている。 ・記録・報告・申し送り等は電子システムを活用し、PC及びタブレット端末から情報の共有や確認作業により業務の省力化実施 |
| <p>やりがい・働きがい</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・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向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ・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 ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・毎週水曜日ミーティング開催し、ケアの課題検討・情報交換を実施。参加できない職員のために議事録を作成。 ・音楽イベント等の開催による地域住民との交流、地域保育園児との交流会を実施。 ・理念、運営方針、行動指針、ケアの理念を毎年全体研修で職員に周知、新任従業者はオリエンテーション時に伝えている。 ・サービス終了時に利用者家族へアンケートをお願いし、その集計を年1回の全体研修時に伝達している。 |