

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

入職に向けた取り組み

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

- ・動画を使用した研修制度構築しており、当法人内の事業所と連携し、採用活動、人事異動等を行っています。
- 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
- ・年齢問わず、また未経験者の採用も行っています。

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等

- ・実務者研修など専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する支援を行っている。※申し出の用紙を作成
- 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
- ・年に一回主任と各事業所の職員と面談を行う。また、職員が希望すれば回数に関係なく面談を行う。

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等の整備

- ・職員の事情に対応した就業シフト、希望による非正規から正規職員への転換を行っている。※条項など作成
- 有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作りのため具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司からの積極的な声掛けを行っている。
- ・上司より職員に対して有休休暇の取得を進めるなど取得しやすい環境を整備している。
(年に給与日数のうち50%以上の取得を目標としている)

腰痛を含む心身の健康管理

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

- ・年に一回の健康診断、年に1回ストレスチェックを行っていく、休憩室の設置を行っている。
- 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
- ・事故やトラブル等に対するマニュアルを整備している。

生産性向上(業務改善及び働く環境改善)の為に取り組みの取り組み

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又は外部の研修会の活用等)を行っている

- ・生産性向上委員会の発足、定期的な会議を開催している。
- 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

- ・気づきシートを活用し課題の抽出を行い業務の改善見える化をしていく。場合により業務時間調査を行う。
- 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ており記録の転記などを最小限にしている。

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
- ・月の一度のミーティングの実施、業務環境などの改善の話し合いを行う。
- 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を提供
- ・定期的に介護保険、ケア方針などを学ぶ機会の提供