

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開 見える化要件

＊職場環境等要件に関しての当法人での取り組み

入職促進に向けた取組

- ・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。
- ・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。
- ・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。

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。
- ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。

両立支援・多様な働き方の推進

- ・子育てや家族の介護等と仕事の両立を目指す者の為の休業制度等の充実。
- ・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。
- ・有休休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りの為、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。

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。
- ・介護職員の身体の負担軽減の為の介護技術の修得支援、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。

- ・ 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

生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

- ・ 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を行っている。
- ・ 5S 活動等の実践による職場環境の整備を行っている。
- ・ 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。
- ・ 介護ソフト、情報端末の共有。
- ・ 業務内容の明確化と役割分担を担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。

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。
- ・ 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。