

介護職員処遇改善加算の職場環境等要件にかかる情報公開

区 分	内 容	取り組み
入職促進に向けた取組	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)	他産業からの転職、中高年齢者、未経験の方の受け入れ実績もあり、幅広い採用を実施しています。
	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向上の取組の実施	児童や学生の職場体験の受入れや、看護専門学校生の実習受け入れをしています。
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	法人負担で外部研修の受講や介護支援専門員の研修費用の補助等を行っています。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	毎年、個別面談を実施し、働き方や資格取得などの意向を確認しています。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	子育てや介護の休暇や休業制度の規程を整備しています。
	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	子育てや介護が必要な職員が短時間勤務が出来るよう規程を整備しています。
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、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	有給休暇の取得目標の設定し、定期的に取得状況を確認、取得を勧奨しています。
腰痛を含む心身の健康管理	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	福利厚生としてわーくりい知多の入会や、メンタルヘルスの相談窓口を設置しています。
	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	健康診断は全従業員が受診可能です。また、対象者に対してストレスチェックを実施しています。
生産性向上のための取組	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(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等)を行っている	ガイドラインに基づき、生産性の向上のための会議や、外部講師による研修を実施しています。
	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	定例のミーティングや会議を通じて課題を話し合い、課題の改善を図っています。
	5S活動(業務管理の手法の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を行っている	5S活動の研修会の開催や各事業所の事業計画書に位置づけし、環境を整備しています。
	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	介護ソフトやタブレット端末を導入し、業務改善に取り組んでいます。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)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。	業務分担表を作成し、役割を明確化しています。また、デイサービスで介護助手を導入し、介護職員の負担軽減を図っています。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	定期的なミーティングを開催し、意見の交換や支援内容の改善を行っています。
	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	学生や児童、ボランティアとの交流を実施しています。