

## 職場環境等要件【処遇改善加算Ⅰ】

区 分	内 容
入職促進に向けた取組	<p>①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  <b>人事考課のチェックで理念の項目あり。人事考課面談時に理念の確認を行っています。入職時研修で理念と行動指針について講義も行ってあります。教育研修プログラムで計画的に実施しております。</b></p> <p>③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)  <b>人材の募集は幅広く行ってあります。また、介護以外の周辺業務を行う職員を高齢者、子育て世代等で募集。採用実績もあり、現在も就労いただいております。</b></p> <p>④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  <b>福祉関係の学生及び近隣の中高生の実習や学生ボランティア・インターンシップの受入れを積極的に行っております。</b></p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>⑤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  <b>実務者研修課程及び初任者研修課程の奨学貸付金制度を設けてあります。また、喀痰吸引研修及び日建学院の実務者研修を法人内で実施しております。外部研修へも積極的に参加し、中堅職員に対するマネジメント研修の受講の他、ユニットリーダー研修や認知症指導者の資格取得者も多数あります。</b></p> <p>⑦エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入  <b>プリセプター制度を導入し、入職時から1年間、計画に沿った丁寧な育成を行っております。また、プリセプターとなった職員もフォローできるような、巡回指導職員を配置し、指導する側とされる側の両者のサポートを行っております。</b></p> <p>⑧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確保  <b>人事考課を年に2回実施、その際に直属上司との面談の機会を設けてあります。</b></p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>⑨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  <b>子の看護休暇の子の対象年齢について、範囲を拡大し中学を卒業するまで取得可能としてあります。</b></p> <p>⑩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  <b>労働条件限定職員転換制度を法人で独自に設けてあります。これまで育休明けの職員を中心に取得実績も多くあります。</b></p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>⑭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  <b>全職員に対し、健康診断とストレスチェックを実施しております。</b></p> <p>⑮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、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  <b>入職時の研修で、職員の腰痛予防も想定した介護技術、介助の基本動作、介護現場での安全衛生について研修を毎年実施しております。また、介護マニュアルに同様の内容を掲載しております。</b></p>
生産性向上のための取組	<p>⑰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  <b>委員会を設置しております。また、山形県の生産性向上の伴走支援を受けており、学んだ手法を施設内で共有し今後も継続して取り組んでまいります。外部研修会へも積極的に参加しております。</b></p> <p>⑱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  <b>タイムスタディ、課題抽出、因果関係図の作成、改善について考察と実行の手順について実施しております。</b></p> <p>⑳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  <b>介護記録ソフトでのアクシデントレポートの作成、回覧、集計を実施しております。</b></p> <p>㉑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  <b>介護記録ソフト、タブレットを使用して記録を行っており、効率化とスムーズな情報共有につなげてあります。また、ナースコールについてスマートフォン端末を利用してあります。</b></p> <p>㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器(ビジネスチャットツール含む)の導入  <b>見守り支援として眠りスキャンやまもる一のを導入、移乗支援としてマッスルスーツやリジョーネを導入、介護業務支援で体重計付きストレッチャーを導入しております。職員間連絡調整についてはLINEワークスを少しずつ導入しているところです。</b></p> <p>㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務(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。  <b>役割の見直しとして、業務補助職員を採用。地域の定年退職された方や子育て中の方など、介護周辺業務を担っていただいております。</b></p> <p>㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施  <b>法人として教育研修、地域貢献、リスクマネジメント、介護サービス、処遇等の委員会を設置。財務・給与・保険・システムの法人担当職員を設置。また、大口取引の見積り合せの一括化(電気、灯油、ガス、おむつ、ペーパー類)を行っております。</b></p>
やりがい・働きがいの醸成	<p>㉕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  <b>介護現場の気づきを踏まえた研究発表会を毎年実施し課題解決につなげてあります。また、法人職員による内部監査を実施し職員の声を聞き取り、課題の把握に努めてあります。</b></p> <p>㉖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  <b>近隣の保育園との交流、民生児童委員の会合への参加、公民館事業やサロンからの依頼による出前講座(ミュージックケア・機能訓練・栄養・口腔等)、認知症カフェの実施、市町委託事業の活動や送迎ボランティア等を行っております。</b></p> <p>㉗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  <b>法人で毎年実施する階層別の研修、各施設で実施する定期的な研修の中で理念やケア方針等について学ぶ機会を設けてあります。</b></p> <p>㉘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  <b>「家族からの声」として運営会議で報告、またお礼の手紙等については施設内回覧を行っております。</b></p>