

職場環境等要件について

当法人の「介護職員等処遇改善加算」における職場環境等要件は、次のとおりです。

区分	職場環境等要件	当法人の取組
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	新人研修や会議等を通じて施設理念の浸透を図り、理念に基づいた介護実践を推進している
	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	他産業からの転職者や主婦層、中高年齢者を含め、介護経験や資格の有無、年齢にかかわらず多様な人材を積極的に採用している
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、中堅職員に対するケアマネジメント研修の受講支援等	外部研修への参加やeラーニングの活用、資格取得に係る受講料の支援を行うとともに、勤務調整により職員が研修を受講しやすい環境を整備し、専門知識・技術の向上を図っている。
	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	仕事上の悩みやメンタル面の不安等について相談できる雇用管理責任者を配置し、職員が安心して働き続けられる環境づくりと職場定着の支援に取り組んでいる
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	職員の希望休等を考慮した勤務シフトを作成し、柔軟な勤務体制の整備に取り組んでいる。また、小学校就学前の子を養育する職員を対象とした短時間正規職員制度を整備し、仕事と家庭の両立をしながら安心して働ける環境づくりを推進している。さらに正規職員への転換については就業規則に定めている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇が取得しやすいように人員配置している。

区分	職場環境等要件	当法人の取組
両立支援・多様な働き方の促進	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	情報共有や業務の役割分担を推進し、業務の標準化を図ることで属人化の解消と効率的な業務運営に取り組んでいる。
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	現場業務やメンタルヘルス、各種ハラスメント等に関する相談窓口を設置し、職員への周知を図るとともに相談しやすい環境を整備している。
	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	全職員を対象とした健康診断・ストレスチェックを実施している。
	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	事故防止マニュアルを整備するとともに、医療感染対策委員会及びリスクマネジメント委員会を設置し、各種マニュアルの見直しや職員への情報共有を実施することで、安全管理体制の強化に取り組んでいる。
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	生産性向上委員会を設置し、定期的に業務上の課題を把握・検討するとともに、職員の負担軽減や業務の効率化に向けた改善活動を継続的に実施している。
	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	毎朝の朝礼やスタッフ会議等において業務上の課題を抽出・共有し、改善に向けた取組を実施している。
	5 S 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	職場が整理整頓の状況等を定期的に確認し、危険箇所の早期発見や改善を通じて、安全な職場環境の確保に努めている。
	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、タブレット端末を導入し業務負担の軽減を図っている。

区分	職場環境等要件	当法人の取組
生産性向上のための取組	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替えを行う。	清掃やベッドメイク等の間接業務は介護助手が担うことで業務を適切に分担し、介護職員が利用者へのケアに集中できる体制を整備している。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	申し送りやミーティング等を定期的実施し、情報共有や意見交換を行うことで業務内容及びケア内容の改善につなげている。
	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	権利擁護やケアのあり方について各種研修や勉強会、会議等を通じて学ぶ機会を提供している。