

職場環境等要件

「見える化」要件に基づき「賃金改善に関する具体的な取り組み内容」

| 区分                  | 内容                                                                                                        | 当法人の取り組み内容                                                                                                  |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                                                              | 毎年度、事業計画と事業報告書を作成。<br>玄関ロビーや各部署の見える場所へ設置している                                                                |
|                     | 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                                                                          | 法人としての採用窓口を一つに絞り、求職者への希望・適性に応じて配属先を決めている。<br>事業者間合同にて月1回の研修制度を構築している。                                       |
|                     | 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                                                         | 奨学金制度を設け、無資格者への初任者研修取得の支援を行っている。<br>また、転職者、主婦層、中高年齢者等の採用も積極的に行っている。                                         |
|                     | 職場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                                                                     | 地域の中学生の職場体験、福祉のしごと職場体験や実習生の受入れを積極的に行っている。また地域サロンへの講師としての参加、文化まつりへの参加のほか、当施設でお祭りの企画などを通して、職業魅力度向上を図っている。     |
| 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もの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ものに対する喀痰吸引、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 | 外部研修を定期的・計画的に受講可能な仕組みを設け、職員の資質向上を図っている。<br>喀痰吸引、認知症ケア、ユニットリーダー研修等を勤務扱いとして受講してもらい、また研修の受講料は法人負担としている。        |
|                     | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動                                                                                   | 「目標シート」「業務チェックリスト」「評価シート」を元に、キャリアパスの査定を行い、人事考課と連動させている。                                                     |
|                     | 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                                                                      | 「新規採用者育成計画」と題して、新入職員には1年間の育成計画のもとチューターによる指導を行っている。                                                          |
|                     | 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                                                              | 職員と主任が、半年ごと（4月、10月）に面談を行い、PDCAサイクルに基づき、「目標シート」を作成している。                                                      |
| 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                                                            | 育児介護休業規程を設け、職員が積極的に取得できるよう対象者への声かけを行っている。                                                                   |
|                     | 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                                           | 育児介護による勤務時間の調整等相談に応じる体制がある他、非正規職員から正規職員への転換を推奨している。                                                         |
|                     | 有給休暇が取得しやすい環境の整備                                                                                          | 残業、有給取得状況を各事業所の管理者が把握し、偏りがでないよう管理している。                                                                      |
|                     | 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                                                                      | メンタルヘルスなどの相談窓口を設置し、相談支援を行っている。                                                                              |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | 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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施                                              | 特浴、リフト浴、電動ベッドを活用し、職員の腰痛対策を行っている。<br>また、採用時や定期的に、福祉用具などを用いて腰痛予防対策の研修を実施している。                                 |
|                     | 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                                                     | 雇用保険加入者へは健康診断、社会保険加入者へはストレスチェックを実施している。また、職員の休憩スペースも確保している。                                                 |
|                     | 雇用管理改善のための管理者に対する研修などの実施                                                                                  | 主任会や安全衛生委員会にて、管理者に対して労務管理に関する話し合いの場を設けている。また管理者向けの研修を実施している。                                                |
|                     | 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、苦情対応マニュアル等を作成し、各事業所に配布している。                                                                       |
| 生産性向上のための業務改善の取組    | タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減                                                       | 介護ソフト導入にて、情報共有や記録の電子化を行い、業務量の負担軽減を図っている。その他、センサーマットや入浴用車いす等の福祉用具も導入している。また生産性向上委員会を中心にICT機器の導入に向けて検討を進めている。 |
|                     | 高齢者の活用（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化                                   | 介護職以外にも、介護補助として送迎車のドライバーや調理、在庫管理環境整備等を行うスタッフも雇用し介護の質の向上を図っている。                                              |
|                     | 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）等の実施による職場環境の整備                                                    | 施設長、看護主任、環境委員等による定期巡視を通して職場環境の整備を図っている。また環境委員会を中心に5S活動を職員一人ひとりに推し進めている。                                     |
|                     | 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                                                                      | 各種マニュアルの整備、介護ソフト導入にて、情報共有や作業負担の軽減を図っている。                                                                    |
| 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                                                 | 各部署、委員会、役職者等によるミーティングを定期的に行い、情報共有の徹底、改善点などの見直しを図っている。                                                       |
|                     | 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                                                             | 地域の保育園や小学校との交流会、ボランティア行事の受け入れ、地区行事（一斉清掃等）への参加を行い、交流を図っている。<br>除雪の委託費を負担し、地域住民の生活援助に貢献している。                  |
|                     | 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                                                                       | 施設内研修の実施にて、定期的に学ぶ機会を提供している。また、外部講師による接遇研修や介護力向上の研修も適宜行っている。                                                 |
|                     | 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                                                                       | 施設内研修、各種委員会、会議等を通して、施設内での情報共有を図っている。                                                                        |