

## 処遇改善（職場環境要件）に関する取組内容について

・処遇改善加算を取得するにあたり、職場環境要件として下記の通り取り組んでいます。

### 【職場環境要件項目】

#### ○入職促進に向けた取組

・ハローワークや行政主催の企業説明会などの機会を積極的に活用して、法人の基本理念や運営方針についてホームページに掲載することにより、当法人の知名度や職業理解を深めってもらうように努めています。

・他産業からの転職者、主婦層、中高年者、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用を行っており、無資格者に対しては研修等を行っています。

・地域密着型サービス事業者として、地域の行事（夏まつりなど）や学校行事などに積極的に参加することで、地域の方との関係を深めながら関心を持っていただけるよう努めています。

#### ○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等の資格取得を目指す者に対する実務者研修や、より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に対する認知症ケア研修、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等の受講支援等を実施し、シフト調整等により、研修や講習を受けやすい環境を整えています。また、資格取得者に対して、給与や昇給等の処遇面で評価しています。

・職員全体の「資質の向上」を図る観点から内部研修を定期的に開催し、また外部研修で習得した知識・技能のフィードバックを行ない、計画的に人材育成を図っています。

・研修の受講や資格取得とキャリア段位制度を連動させ、上位資格保持者の給与が高くなる制度にしています。

#### ○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行ないながら、仕事との両立が可能になるような休業制度を充実するように努めています。

・職員の個別の状況に応じた勤務シフトの調整を図り、職員の希望に応じ面談の上、雇用形態の変更等を実施しています。条件に合致した場合は、積極的に非正規職員から正規職員への転換を行っています。

・有給休暇が取得しやすいよう管理者が取得状況を定期的に確認し、積極的に声をかけるなど取得しやすい環境を整備しています。

### ○腰痛を含む心身の健康管理

・短時間勤務職員も含めて全職員が、定期的に健康診断を行っています。また夜勤勤務に従事する職員は、年2回以上の健康診断を行い体調の管理に努めています。

・機械浴槽や電動ベッドの導入により業務の効率化を図り、職員の腰痛対策等負担軽減を図っています。新規採用職員には繰り返し実技指導等の研修を行い、技術の習得が可能になるように努めています。

・各種事故対応マニュアルや業務継続計画等を整備して、ヒヤリハットや事故報告書等を活用して、インシデントの分析、責任の所在を明確にしています。マニュアルの活用により、全職員が不安なく速やかに事故等に対応できるように取り組んでいます。

### ○生産性向上のための業務改善の取組

・常日頃から職員へのヒアリングを実施して、職場内の課題点を抽出して改善策を話し合い、その結果に基づいて「行動」・「実施」・「記録」を行うことで情報の共有化を図り、業務の効率化を図っています。

・各種介護用品やセンサーマット、人感センサー等を適切に活用して、職員の業務量の縮減を図っています。

・業務手順書マニュアルを作成して、記録・報告様式の工夫等により作業負担の軽減を図っています。

### ○やりがい・働きがい醸成

・毎月定例でミーティングや研修を設定することで、ヒヤリハットや好事例、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会を設け、職場内コミュニケーションの円滑を図ると同時に職員のサービスの質の向上を図っています。

・全職員に対して法人の「年度計画」を説明して運営状況や課題などの必要な情報を共有して、法人の基本理念や運営方針を理解してもらうように努めています。