

介護職員等処遇改善加算 職場環境等要件

区分	入職促進に向けた取組
内容	・法人や事業所の経営理念やケア方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
取組	・法人や事業所の経営理念やケア方針は事業計画書に記載しており、職員が共有出来ている。職員採用時には、育成も考えての採用を行い。資格のない方には、資格取得のための費用の一部補助を実施します。 ・ホームページを活用して、法人の経営理念等を掲載し、また、幅広い職員採用も行っています。

区分	資質の向上やキャリアアップに向けた支援
内容	・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 ・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)制度導入
取組	・施設内年間研修計画の他、施設からの外部研修参加指名や自己申告での希望研修へ資質向上のための研修参加を実施します。 ・エルダーの取組とメンターの構築を行う。新規採用者には指導担当を配置し、安心して働けるよう指導・助言を行っていく。また、メンタル面では他部門の職員の活用を行います。

区分	両立支援・多様な働き方の推進
内容	・有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・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
取組	・有給休暇について、正規職員は入職時に5日間付与し、半年後に5日付与しており、入職後、すぐに有給休暇を使用できます。1時間単位の有給も可能です。 ・福利厚生制度等は法人が窓口となって情報提供し、充実を図っています。また、ストレスチェックを実施し、産業医と連携していきます。

区分	腰痛を含む心身の健康管理
内容	・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 ・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
取組	・職員は、短時間勤務者も含めて、健康診断を行い。ストレスチェックは全職員を対象としています。また、職員休憩室は2ユニットで男女別に各1部屋あり100名定員10ユニットに10ヶ所の休憩室が設置されています。 ・マニュアルの充実と事故後の事故検証を行い、再発防止に繋がっていきます。

区分	生産性向上のための業務改善の取組
内容	・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 ・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
取組	・タブレット端末やインカムの他、ユニットごとに専用のスマホでのコール対応や記録の入力も可能であり、入力の効率化をに繋げていきます。 ・パソコンがネットワークで繋がっており記録・報告書の確認や、研修動画もいつでも閲覧出来、情報の共有が図れます。

区分	やりがい・働きがいの構成
内容	・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 ・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
取組	・管理者や主任との面談のほか、定期的に委員会を行い、ケア内容の改善を行い、情報共有し、業務の改善を行っていく。 ・研修を月2回以上実施し、施設ケアの充実を図っていく。

特別養護老人ホーム 第二茂庭苑