

※職場環境要件

令和6年度介護報酬改定により、旧介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算が一本化され、新加算である「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。当法人におきましても加算算定を行っております。算定にあたり、賃上げ以外の介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ等を通じ「見える化」を行っていることが要件となっております。この要件に基づき当法人について下記の通り公表いたします。

区分	内容	具体的な取り組み	
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	新任オリエンテーションで法人理念やケア方針の説明を行っている。現職員には法人理念を朝礼、各会議において伝える取り組みを行っており、ホームページにも掲載している。
	✓	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（採用の実績でも可）	年齢、経験、資格者等問わず積極的に募集し幅広い採用を行っている。職場見学や短時間勤務も導入している。入職者に応じた「キャリアパス」の構築を行っている。
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	各資格取得の受講費用補助とシフト調整、勤務時間内の取得支援を行っている。 【R7年度研修実績】 介護技術研修、認知症介護実践者研修、認知症施策推進研修、チームビルディング力強化研修、チーム力を高めるファシリテーション研修等
	✓	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・働き方に関する定期的な相談の機会の確保	年2回（上半期・下半期）に上位者との目標面談を実施。新任職員には定期的なディスカッションを実施し、相談する機会を確保している。
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	育児休業、産前産後休業、介護休業等の法定休業制度の整備・周知を行っている。管理職が制度利用を面談で確認し、必要時にスムーズな取得をサポートしている。育児や介護中の職員に対して、シフトの柔軟対応を実施している。
	✓	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	職員のライフステージや個別事情に配慮し、柔軟な働き方の実現に取り組んでいる。勤務シフト（早出・遅出・固定勤務等）の調整を実施しており、特に育児については短時間勤務制度を導入している。週30時間程度の勤務など柔軟な勤務形態を整備している。
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	責任者会議でのハラスメント防止、メンタルヘルス等の相談、報告。職員に対してのストレスチェックの実施を行っている。
	✓	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	職員の心身の健康保持・増進に向けた取り組みを行っている。短時間勤務職員を含む職員を対象に健康診断を実施している。年1回のストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては面談等のフォロー体制を整備している。腰痛ベルトの購入補助も行っている。
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	生産性向上のガイドラインをもとにプロジェクトチームの構築。現場における課題を抽出及び分析など、介護現場における生産性の向上に資する取り組み（チャットGPTの活用等）について検討している。
	✓	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	現場の課題の見える化に行動計画シートの活用している。
	✓	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	介護ソフト（CAREKARTE）の導入し、ケア記録、モニタリング、請求業務を一元化。情報端末（iPad）を使用し、ケア記録をその場で入力している。職員コミュニケーションツール（Chatwork）を使用し、タイムリーな情報確認ができる体制を整備。ICT機器（インカム、見守り支援システム『眠りスキャン』）等の導入し、生産性の向上を図っている。
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	ミーティング内で課題分析やヒヤリハット等の事例検討を活かして日課やケア方法の改善を図っている。
	✓	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	利用者やその家族からの感謝の手紙をChatwork内で情報を発信し、共有化を図っている。