

介護職員等処遇改善加算の職場環境要件（見える化要件）

<入職促進に向けた取り組み>

- 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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、採用の実績

当法人の取り組み：経験、有資格者にこだわらず、面接等により、他産業から採用しています。2025年度は3名の採用の実績があり、最高年齢は70代後半の女性となっております。

- 職業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

当法人の取り組み：子どもの居場所づくり、多世代交流イベントなどの地域イベントを月に1~2回主催しております。

<資質の向上やキャリアアップに向けた支援>

- エルダー・メンター制度の導入

当法人の取り組み：新規入職者に対して、希望者にはエルダー・メンター制度を導入しております。

- 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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

当法人の取り組み：新規入職者に対して年2回の面談を実施しております。その際、職業能力評価シートを相談のツールとして利用しております。

<両立支援・多様な働き方の推進>

- 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている。

当法人の取り組み：有給取得促進策を制定し、積極的な有給取得を促している。常勤者はほぼ90%以上の有給日数を消化しております。

- 有給の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務分担の偏りの解消を行っている

利用者様対応は基本的に担当制は採用せず、日により、利用者様の担当を変更しております。また、ご利用者様の情報共有はタブレットで実施しております。書類作成、事務作業等の各業務は2人以上の担当を設定し、属人化を解消しております。

<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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施

理学療法士による腰痛対策研修を年1回実施しております。また、移乗等の介護技術の指導は随時、作業療法士、理学療法士から実施しております。

- 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・対応マニュアルを整備しており、全職員へ周知しております。

<生産性向上のための取組>

- 5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている。

5Sチェックシートによる職場環境の状態評価を毎日実施しております。

- 業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫当による情報共有や作業負担の軽減を行っている。

業務マニュアルを整備しており、各スタッフの行動規範を明確にしております。また、役割分担表も整備済みで、各スタッフの役割が明確になっており、スタッフの休みの際も他のスタッフが代替できるような仕組みを整えております。

- 介護ソフト、情報端末の導入

介護ソフトを導入し、事務作業の効率を向上させております。また、タブレットを利用し、スタッフ間の情報共有を円滑化させております。

<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

定期的なミーティング内で職員から、勤務環境やケア内容についての意見を聴取し、様々な改善に取り組んでおります。

○ 地域包括ケアの一員として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を実施

月1回平日、月1回土曜日に子どもや地域住民を対象としたイベントを開催しております。各職員の特技や趣味を活かした内容のものも実施しており、職員の貢献感の向上を図っております。