

## 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件における当法人の取り組み状況

介護職員処遇改善加算において、厚生労働省が例示している介護職員の労働環境を改善するための職場環境等要件（下記の（１）～（６）の区分に大別されるもの）のうち、当法人が取り組んでいる内容について、以下に公表します。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
(1) 入職促進に向けた取組	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・経験を問わず幅広い採用を行っている。
	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	地元の中高生の職場体験等の受け入れや他団体が行う。
(2) 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	研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	希望者に相談機会を設けるとともに、上位者からも積極的に声掛けを行い、職員の働き方に耳を傾けている。
(3) 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	子育て中の職員に対し時短勤務や夜勤免除の期間を設けている。
	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	希望休など本人の希望に極力沿った勤務シフトを作成している。また非正規職員から正規職員への転換を本人からの希望があれば随時行っている。
(4) 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	メンタルヘルス担当者を設け、随時相談を聞き入れる体制を設けている。
	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	健康診断の他、ストレスチェック、腰痛健診を定期的に行っている。

	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又は外部の研修会の活用等）を行っている	委員会にて業務における3M（ムリ・ムダ・ムラ）を減少する取り組みを行っている。
(5) 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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	見守り支援機器を導入し、職員の負担軽減に努めている。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	清掃やベッドメイク、洗濯専用の職員を配置し、介護職員がケアに集中できる環境を整えている。
(6) 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	申し送り等で情報の共有、ブロックカンファの実施でケア内容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	事例検討会などを通じ、好事例の情報共有を行っている。また、謝意の手紙等のコピーを配布し職員に伝えている。