

処遇改善手当職場環境要件

区分	具体的内容	実施内容	クリア数
入職促進に向けた取り組み	① 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築。 ② 職業体験の受け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り組みの実施。	① 現状幅広い年齢層、主婦層、寡婦を雇用している。採用の際、経験、年齢、他産業からの受け入れも行う。 ② 地域の中学から職場体験の受け入れ、県社協の職場体験の受け入れを申し込み済。市社協の就労支援事業や隣接する大学の講義の際に介護職の魅力を発信している。	2
資質や向上やキャリアアップに向けた支援。	① 働きながら介護福祉士を目指すものに対する実務者講習支援や、より専門性の高い介技術を取得しようとするものに対するユニットリーダー研修、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。 ② エルダー、メンター（仕事面やメンタル面のサポート等をする担当者）制度を導入。	① 研修を受講するスタッフには勤務表の調整、金銭的支援を実施している。 ② 所属ユニットのスタッフ全員で年齢や社歴の浅い社員や新入社員の業務や日々のサポートを行っている。また、定期的に直属上司や管理者が、メンタル面をサポートしている。	2
両立支援・多様な働き方の推進	① 子育てや家族の介護と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業内託児所の整備。 ② 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正社員制度の導入。職員の希望に即した非正規職員から正職員への転換の制度等の整備。 ③ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な目標を定めたうえで、取得状況を定期的に確認し身近な上司からの積極的な声かけを行っている。	① 窓口を設置し担当（事務 齋藤）から育児休業や介護休暇、休業制度の説明を、説明をおこない、積極的に推進をしている。男性の育休取得実績もある。 ② スタッフ個々の家庭の諸事情を組んだシフト作成。過去には職員から幹部職員へ登用実績もある。 ③ シフト作成者と事務間で有給休暇の日数や取得状況を確認し積極的な声かけを行い有休休暇が取得しやすい環境を醸成している。有休休暇は半日から時間給まで取得でき、年6日以上を取得を目指している。	3
腰痛を含む心身の健康管理	① 短時間勤労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休憩室の設置等健康管理対策の実施。 ② 介護職員の負担軽減のための介護技術支援、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の実施。	① 健康診断は全職員、全雇用形態で実施、男女別の休憩室を設置している。 ② 介護職員の負担軽減は安全衛生推進者中心に腰痛対策のリーフレットを各ユニットに配布、また介助時に心理的、身体的負担が生じる際には可能な限り複数名で対応している。管理者は雇用管理の研修受講済みである。	2
生産性向上のための業務改善の取り組み	① 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、プロジェクトチームの立ち上げ、外部研修を行っている。） ② 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）をしている。 ③ 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による環境整備を行っている。 ④ 業務内容の明確化と役割分担を行ったうえで、簡易業務を介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。	①・③生産性向上委員会を立ち上げ毎月活動を実施しており各部門のスタッフが4月～5S活動を実施していく。 ④業務マニュアルを作成し、役割分担を明確化する。清掃業務は外注し対応している。	3
やりがい・働きがいの醸成	① 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域児童・生徒や住民との交流の実施。 ② 利用者本位のケア方針等、介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供。	① あやめこども園はサツマイモの苗植え、収穫。敬和大は実習先としてだけでなく、講義や認知症の啓蒙活動を中欧包括と実施している。 ② 毎年4月に法人理事長より年の研修を実施し、毎月のユニット会議の際は理念とユニット目標の確認を実施している。	2