

処遇改善・職場環境等要件「見える化」について

区分	具体的な内容	当法人としての取り組み
処遇改善・職場環境等要件「見える化」について	①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 ③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）	●支援方針の明確化 ●支援方針・支援マインド・スタンスを共有する全体会議を月に1回実施 ●実際に主婦層、中高年齢者等、未経験者の採用実績多数
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 ⑧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	●正社員へ強度行動障害支援者養成研修・基礎編の研修受講を会社負担で必須化 ●サービス管理責任者の要件を満たすスタッフへも会社負担で、積極的にサービス管理責任者の研修受講を促進 ●上位者による定期的な面談・フォローを通して、キャリアアップや働き方に関するヒアリングを実施
両立支援・多様な働き方の推進	④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（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）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 ⑥有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	●有給取得率の目標を設定し、有給取得率の管理を実施 ●有給取得の声かけを積極的に行い、有給取得率の目標達成を目指している ●自社開発の支援アプリを使い、「誰でも」「いつでも」「どのような業務でも」仕事できる体制づくりを実施
腰痛を含む心身の健康管理	③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 ⑥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	●業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等について職員向けの相談窓口の設置 ●再発防止委員会を設置し、大きな事故・トラブル・課題については、会社一丸となって対応し、マニュアル等の再発防止策に取り組み体制を整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑧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	●事業所単位でケア会議を実施。ホーム運営や業務に関する課題を抽出し、改善策を講じる体制を整備
	⑩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を行っている	●自社開発の支援アプリの活用により、支援手順の見える化、記録・報告様式の工夫を実施し、作業負担の軽減を行っている
やりがい・働きがいの醸成	④介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	●自社開発の支援アプリとタブレット端末を導入
	⑤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者への働きがいの醸成 ⑦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確保	●事業所単位でケア会議を実施。ホーム運営や業務に関する課題を抽出し、改善策を講じる体制を整備 ●支援方針の明確化 ●支援方針・支援マインド・スタンスを共有する全体会議を月に1回実施