

＜職場環境要件の掲示について＞

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記のとおり掲示いたします。

	職場環境要件項目	当施設としての取組み
入職促進に向けた取組	施設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。	4月に新人研修を実施し、経営理念やケア方針を周知している。また、各階層で振り返りノートを作り明確化を図っている。
	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。	ハローワークや折込みチラシでの求人について「経験不問」とし、幅広い業種から採用を行っている。また、給与面も他業種との差を埋めるべく規程の改定を行った。
資質の向上や支援	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保。	年2回の定期的な面談を行っている。また随時、希望により面談を行っている。本人が希望すれば管理者等と面談を行えることを周知している。
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。	休業制度等を利用することを対象者に呼びかけをおこなっている。また公休数を増やし仕事と私生活のバランスを図れるよう対応している。
	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。	非常勤職員から常勤職員の登用は以前から行っている。職員の事情等を考慮できる職場にするため介護職採用を積極的に行っている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備。	有休のみならず、公休数を増やしており環境整備を行っている。
	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。	ワークライフバランスを考慮し、公休数増加を積極的に行っている。また介護職の負担軽減を図るため、間接業務を担う職員を増やしている。
腰痛・心身の健康管理	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・ストレスチェックを通じて健康管理を行い。体調不良時など本人からの申告により軽減業務等の対応も行っている。
	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。	ハウレンソウを徹底、些細なトラブルなどにも対応し、大きな事故・トラブルの芽を摘むように行っている。

生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減。	タブレット、センサーを導入し業務量の削減を図っている。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化。	年齢問わずその方が活躍できる場所を提供できるように業務(勤務時間、勤務内容等を考慮)を選定している。
	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）等の実践による職場環境の整備。	介護業務以外の業務を担当する職員を採用し、介護職の負担軽減と職場環境の整備に努めている。
	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。	各種マニュアルの作成を行い効率的な業務遂行を図っている。
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。	ムリムダ業務を洗い出し、労働環境の改善やケアの充実が図れるように会議等を行っている。
	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提供。	研修を通じて、施設のケア方針を周知している。また死生観教育など介護職員が理解を深められるよう教材選定を行っている。
	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。	ご利用者様家族からのお礼状などを回覧し、「やりがい」の醸成を図れるようにしている。