

◆福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組みについて
(1/2)

区分	職場環境等要件の内容	当法人の取組み
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	異業種、経験・資格の有無を問わず幅広く採用するため入職者を対象に就職奨励金支給制度を設けている。更に、在職職員からも人材紹介を促すため紹介報奨金・情報提供報奨金制度を導入し人材確保の拡充を図っている。また、ホームページの採用情報サイトをリニューアルし、入職希望者向けにきめ細かな情報を提供している。
	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向上の取組の実施	定期・不定期による職場説明会の開催やハローワーク等主催の企業説明会、地域就職相談会等へ積極的に出展している。また、入職希望者には本人の希望に合わせて日時を調整し職業体験の受入れを実施している。
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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	左記の外部研修の他に施設内研修を12回/年実施し、研修参加の機会を計画的に確保している。また、外部研修受講費、交通費、人件費等の法人による経費負担や、資格取得支援として資格に応じた手当等を支給し職員の資質向上、キャリアアップを促す支援を実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	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	現場業務、メンタルヘルス、各種ハラスメント等、各事業所・法人事務局に相談窓口を設置し、職員への周知や相談しやすい環境整備を行っている。また、窓口担当職員や管理職向けに、個人情報を取り扱う上で必要な知識を得るための研修の実施や窓口業務における手順等を明確にしている。

(2/2)

区分	職場環境等要件の内容	当法人の取組み
腰痛を含む心身の健康管理	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	全職員を対象に健康診断を実施している。また、ストレスチェックについては労働安全衛生法で義務付けられている対象事業所（50人以上規模）以外にも随時導入を開始している。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	各事業所リーダークラスの職員向けに定期的な勉強会を実施している。また、社労士と顧問契約を締結し雇用管理改善の為に仕組みづくりに着手している。
	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	新型コロナウイルス等の感染症対策として、マスク、フェイスシールド、防護服、消毒液等の衛生用品や検査キットを法人内で十分に確保し、速やかに各事業所へ必要な物資を供給している。また、初動において重要なゾーニング等の措置については、各事業所で連携し迅速な対応を図れる体制を整えることで、職員が安心して利用者支援を実施できるよう努めている。
生産性向上の為に業務改善の取組み	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	業務効率化、生産性向上を目的としたクラウド系業務支援システム、各種申請・報告ツールの導入や無線LAN、インカム等のインフラ網を随時整備し、職員の働きやすい環境作りのための更なるICT化の推進を実施している。
	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	クラウドコンピューティングによる各種手順書、記録・報告様式のデータ連携・蓄積を実施できる環境を構築し、事業所間での情報共有や現場事務作業の負荷軽減を図っている。
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	管理職との個別面談や職員会議の場において法人の方針、ケア方針、労働環境等についても話し合い必要な改善を早期に実施している。
	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	法人代表自らの言葉で職員向けに法人理念や経営方針を述べる場を設けている。また、施設内外の各種研修、リーダー向け勉強会、職員会議等にて学ぶ機会を提供している。

※新型コロナウイルス感染・拡大予防の観点から、現在は一時的に延期、中止している取組みもあります