

「介護職員等特定処遇改善加算」職場環境要件の掲示について

見える化要件に基づき職場環境等要件の 28 項目のうち実施する取組項目

	職場環境要件項目	葵の園・岡山福渡としての取組み
入職促進に向けた取組	③他産業からの転職者・主婦層・中高年齢者等、経験者・有資格者等こだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④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	・介護施設勤務未経験者も積極的に採用している旨求人を行う際明示しております。未経験者に対しては資格取得に向けた支援を施設として行っています。経験者や資格者に対しては給与面で優遇する事も明文化しています。環境整備や送迎等において、高年齢者の採用も行っています。 ・職業体験の受入れや、法人内行事に参加していただくことで職業魅力度向上の取組を実施している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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働き方等定期的な相談の機会の確保	・スキルアップとして外部研修の参加費負担 スキルアップのため研修への参加促進・内部研修等を実施している。 ・半年～年 1 回の面談を制度化
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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転換の制度等の整備 ⑪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	・正規職員からの申出により、短時間正規職員として雇用しています。また、個別に相談を受け、勤務調整も実施しています。 ・有給休暇取得促進に向けた支援を行っています。月単位で有給休暇に対して取得状況の確認を行っており、取得率の低い職員には取得に向けての促しや計画的な付与も行っています。
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス当の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭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	職員からの業務上の悩みやメンタルヘルスに関する相談に対応できる相談体制を整備しています。 ・正規、短時間、非常勤の隔てなく健康診断およびストレスチェックを実施し結果に応じて対応しております。また、休憩室に長椅子等も設置して体を横にできるスペースも作っています。
生産性向上のための業務改善の取組	⑰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、外部の研修会の活用等）を行っている ⑱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 ⑳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	・厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」をベースとした生産性向上委員会を開催中です。 ・年ベースで継続的に業務手順、マニュアル等の改定を継続的に実施中です。 委員会や会議にて課題の抽出を行い、改善に向け取り組んでいる。 ・介護ソフト・介護システム「ほのぼのNEXT」を導入しており、施設全体として共通様式で必要な記録物の管理を行っており、全体としての情報共有化を行っていると共に、記録作成に要する手間の削減を行っています。また定期的なマニュアル等の更新も行っています。また、ナースコールと連動したセンサーマット等も活用して職員の負担軽減と、利用者様の安全性の向上を目指しています。
やりがい・はたらきがいの醸成	㉕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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉞ケアの好事例や、利用者や家族からの謝意等情報を共有する機会の提供	・日々のタイムスケジュールにミーティングを入れており、その日の気づきや、改善、注意喚起等を共有しています。 ・定期的にケア方針について話し合いを行い、利用者ひとり一人の状態やケア内容についての確認をしています。ご家族からいただいた感謝の言葉を共有する機会を設け、やりがいに繋げています。