令和7年度　介護職員等処遇改善　職場環境等要件

| 区分 | | 内容 | 法人としての取り組み |
|---|---|---|---|
| 入職促進に向けた取り組み | 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 | 入職時オリエンテーションでの説明の他、当法人のホームページにて経営理念・人材育成理念を公開している。 |
| | ② | 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 | — |
| | 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） | 幅広い職員の採用を実現すべく、人材紹介・派遣会社等の紹介も積極的に実施し、求職者のライフスタイルを配慮した採用をしている。 |
| | 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 | 地域の中学生・高校生の職場体験や、地元行事の参加やボランティア・慰問を積極的に受け入れ世代間交流を図っている。 |
| 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 | 「資格取得支援制度」を整備し、より専門性の高い資格取得のための補助金支給を実施している。 |
| | ⑥ | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | 職位に適した外部研修を受講し、その結果を記録し、その成果を人事考課制度の査定評価に取り入れている。 |
| | ⑦ | エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 | — |
| | 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 | 適宜、事業所及び部署ごとに資格取得支援の為の助言やサポートを実施している。 |
| 両立支援・多様な働き方の推進 | ⑨ | 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 | 育児や家族の介護と仕事の両立を可能とすべく、「育児介護休業規則」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。 |
| | 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の転換の制度等の整備 | 職員のライフスタイルに合わせた勤務シフトに配慮し、職員との面談にて非正規職員から正職員への登用も積極的に実施している。 |
| | 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 | 年間5日以上の取得を目標に、年度初めに職種ごとに計画年給月を設定し、勤務表にて年次有給休暇が取得できるようにしている。 |
| | ⑫ | 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 | — |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | ⑬ | 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 | 全職員への福利厚生センター（ソウエルクラブ）加入や親睦会の定期的な懇親会の開催により職員の福利厚生を充実させている。 |
| | 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 | 全職員の定期健康診断・ストレスチェック、介護職員の腰痛診断、夜勤職員の年2回の健康診断を実施している。 |
| | ⑮ | 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、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等の実施 | 安全衛生委員会にて毎年1回以上「腰痛予防対策」の勉強会を設け、ストレッチ等の予防対策を介護現場に浸透させている。 |
| | ⑯ | 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 | 安全衛生委員会にて毎年1回以上「KY活動」の勉強会を設け、労働災害にならないように周知している。 |
| 生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組 | 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又は外部の研修会の活用等）を行っている | 生産性向上推進委員会を設け定期的に業務改善活動の体制を構築している。 |
| | 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 | 職員にアンケート等を実施し現場の課題の抽出及び分析をしている。 |
| | ⑲ | 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている | 安全衛生委員会にて毎年1回以上「5S活動」の勉強会を設け、職場環境整備に努めている。 |
| | ⑳ | 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 | 業務マニュアルや注意事項等を作成し、業務負担軽減や効率化を図っている。 |
| | ㉑ | 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 | ノートパソコンを各部署に必要数設置し、介護保険ソフトシステム（ほのぼのNEXT)の導入及びタブレットを駆使し業務効率化を図っている。 |
| | ㉒ | 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 | 見守りセンサー「眠りスキャン」を導入し、入所者の見守り支援を図っている。 |
| | ㉓ | 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 | 清掃員・洗濯員・介助員を雇用し、介護士の専門性をケアに集中できるようにしている。 |
| | ㉔ | ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 | 物品購入は、各部署でインターネットで購入できるシステムを活用し、効率化を図っている。 |
| やりがい・働きがいの醸成 | 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 | 申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、司会者は、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに務めている。 |
| | ㉖ | 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、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 | 居宅介護支援事業所のケアマネジャーを中心に、地域住民を集め毎月年12回「介護予防教室」を開催し地域住民の交流の場を提供している。 |
| | ㉗ | 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 | 新入職員を中心に経営理念や介護保険法等を学ぶ内部新人研修を実施している。 |
| | ㉘ | 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 | — |