

職場環境要件の見える化について

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に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人の取り組み
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する者への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研修吸引、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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） 	実務者研修および研修吸引研修の費用負担を含む受講支援を行い、専門性の向上に法人全体で取り組んでいる。また、全職員が施設内研修に参加できるように同じテーマの研修会を月2回に分けて行うように工夫している。
	キャリアパス要件に該当する事項	キャリアパス表を作成したことで、各職種および役職者の役割分担が明確化され、業務の効率化や労務管理の平準化が推進されている。また常勤職員における基準内賃金もキャリアパス制度導入以降、各職位における設定年収以上の賃金が支払われている。
労働環境 処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器導入 	中間浴や臥床式機械浴を新規更新するなど入浴介助の負担軽減を行っている。また、スライディングボードを利用した入浴介助を実践することで大きな負担軽減に繋がっている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備 	育児休業制度等の充実を図り、育休後も短時間勤務にて復帰しやすいよう育休前の配属先に戻っていただくよう配慮している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 	施設内における事故防止のための指針を定めている。重大事故発生時には随時で介護事故対策委員を招集し、再発防止策を立案し、即座に全職員に情報共有できるような体制を敷いている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 	会議室を開放し、職員休憩室として利用していただいている。また法令に準じ、職員健康診断も実施している。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 	毎年度初月に施設長より全職員に対しての法人理念・法令遵守研修を行っている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等） 	子育て世代でも長くお勤めいただけるよう、正規職員が勤務する5つの勤務帯のうち3つの勤務帯での勤務が可能な職員は、正規職員と給与と同額水準の準職員制度を設けている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 	障がい者就業支援センターおよび各関係機関と連携し、雇用前実習や雇用後のフォローまで法人外のサポートを充実し、継続して働きやすい環境構築を行っている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 	地域行事の参加、保育園児慰問の受け入れ、トライやるウィークの受け入れなど地域との密接な関係を構築している。
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 非正規職員から正規職員への転換 	家庭の事情により短時間勤務を行っている職員も、申し出があった時点で面談を行い、正規職員への登用もしている。資格取得による職種変更等にも対応している。