

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容(令和8年度～)

賃金改善以外で取り組んでいる処遇改善の内容	
入職促進に向けた取組	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
	法人が掲げる理念と行動方針を施設内に掲示し、また HP 上にも記載することでケアの統一と人材育成方針を明確にしている。
	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
	法人内において多数・多用の高齢者施設及び事業所を有しており、職員の希望に沿った異動や配置を実施している他、研修についても適宜、共同で実施している。採用に係る事務手続きは介護老人保健施設せんけい苑で一括して実施している。
	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(採用の実績でも可)
	介護、看護、リハ、栄養士、事務職員等だけでなく、介護助手として管理課が配属されており、個々の能力に応じた活躍の場が構築されている。
	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度向上の取組の実施
	地域の行事参加やボランティア受け入れ等、様々な地域交流事業を通じて世代間交流を推進している。
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
	自己啓発による資格取得を促進する為、資格手当を支給している他、「人材育成研修施設ひといく」を有し、より専門性の高い資格取得の為の支援を実施している。

	<p>研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>アセッサーレベル 4 保持者が 4 名在籍しており、技量に応じた評価を実施している。</p> <p>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</p> <p>新入職の職員に対してプリセプターが OJT を実施しサポートを行う他、ほめ達検定で認定を受けた職員が在籍している。</p> <p>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</p> <p>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。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>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</p> <p>仕事との両立を目指す職員の為、育児・介護休暇を取得しやすい環境を整えている他、正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切に出来る配慮を行っている。</p> <p>また、敷地内託児所を整備している。</p> <p>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</p> <p>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、職員の意向を確認した上での非正規職員から正規職員への転換を実施している。</p> <p>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</p> <p>年間 5 日以上の取得を最低限の目標として設定し、計画的に有休休暇が取得しやすい雰囲気及びルールづくりを各部署にて推進している。</p> <p>取得状況については、奉行クラウドのサービスを使用し、いつでも確認が可能な環境を作っている。</p>

	<p>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</p>
	<p>介護助手に相当する管理課には 16 名が在籍し、掃除、修理・修繕、メッセージャー、搬送等の運転業務を担い、介護・看護に従事しやすい環境を構築している。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>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</p>
	<p>花見会や慰安旅行等の福利厚生制度に加え、職員相談窓口の設置と周知、メンターによる支援体制を整備している。</p>
	<p>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</p>
	<p>年次健康診断の実施や定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている。</p>
	<p>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</p>
	<p>負担軽減に特殊浴槽の他、ミストシャワー浴のセレーノとアラエルを導入し、ノーリフティングケア研修の受講や腰痛予防研修の受講、センサーマット等の購入を実施している。</p>
	<p>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 事故再発防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を都度実施している。</p>
<p>生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組</p>	<p>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</p>
	<p>業務改善委員会を新たに発足し、介護テクノロジー導入を促進すると共に、ノーリフティングケアを推進する体制を構築している。</p>

	<p>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</p>
	<p>業務改善委員会を月 1 回開催して課題の抽出と改善に向けた取組みを実施し、生産性向上推進体制加算を算定して業務時間調査の実施を年度末に行なっている。</p>
	<p>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を行っている</p>
	<p>介護・看護職員の周辺業務とは別に、16 名が在籍する管理課が整理・整頓・清掃・清潔等を日常的に実施し、新入職の職員には新人職員研修を実施する他、勉強会の実施が年間計画として整備されている。</p>
	<p>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</p>
	<p>記録・報告様式のフォーマットを作り、統一する事で作業負担の軽減に繋げている。 介護ソフト「ほのぼの NEXT」をオンライン化し、介護情報基盤やケアプランデータ連携システムへの加入を進めている。</p>
	<p>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</p>
	<p>介護ソフトほのぼの NEXT を点在する各施設で導入し、介護老人保健施設せんけい苑にて電子請求受付システムで一括請求業務を実施している。</p>
	<p>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</p>
	<p>介護テクノロジー導入支援事業もしくは大規模修繕の際に併せて行う介護ロボット・ICT の導入支援事業を申請予定とし、認可されれば見守り支援の眠り SCAN とインカムを連動させ、既に導入済みのほのぼの NEXT の記録を充実させる事で一気通貫を図り、吊り下げ式リフトの導入により腰痛予防とノーリフティングケアを推進する計画がある。</p>

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
	申し送り、各種会議、各種委員会を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、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努めている。
	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
	災害フェアと称した縁日を開催し、非常食の試食会や広域消防と連携した1次救命処置の講習等、地域に根付いた活動を行っている。
	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
	認知症チームケアを推進し、認知症介護指導者養成研修や看取りケア専門士の取得等、個々の目標に準じた研修計画を予定している。