

介護職員処遇改善加算算定における職場環境要件と当法人の取り組み

区分	職場環境要件項目	当法人での取り組み
1	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
	入職促進に向けた取組	法人の理念やミッション、事業所の理念や運営方針などは新人研修で学び、また毎年度の事業計画等において示し、ホームページ等で公開している。
	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 調理、買い物、清掃などの生活支援や車の運転などは有資格者のこだわらず、高年齢者も積極的に雇用している。
2	資質の向上やキャリアアップに向けた支援	地域祭りの祭りや防災訓練等地域の行事に積極的に参加し、また、住民同士が交流できるサロンの運営に携わることにより地域と顔見知りの関係を構築している。
	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
3	両立支援・多様な働き方の推進	毎年、東京都介護職員就業促進事業に登録、また自治体の資格取得支援事業を活用し、積極的に資格取得を支援している。喀痰吸引などの医療的ケアの技術、認知症ケア、サービス提供責任者研修、管理者研修などは積極的に受講できるように支援している。
	両立支援・多様な働き方の推進	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
4	腰痛を含む心身の健康管理	育児・介護、子の看護休業の制度を整備し、時短勤務ややむを得ない場合は子供同伴の勤務など柔軟に対応し、仕事との両立が出来るよう支援している。
	腰痛を含む心身の健康管理	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
	腰痛を含む心身の健康管理	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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施
5	生産性向上のための業務改善の取組	職場内研修や外部研修において介護技術を学ぶ機会を持っている。浴室には浴槽の出入りをサポートするリフトを導入している。
	生産性向上のための業務改善の取組	自治体や所管が主催する管理者研修に参加している。心身の健康を把握するために、年1回（夜勤従事者は年2回）健康診断を実施。また、職場内のハラスメントに対する研修も実施している。
6	やりがい・働きがいの醸成	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
	やりがい・働きがいの醸成	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化
	やりがい・働きがいの醸成	就業規則により定年を70歳とし、多様な年齢が得意なことで活躍できる体制を整備。また調理、買い物、清掃などの生活支援については70歳以上でも活躍されている。
	やりがい・働きがいの醸成	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
6	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
	やりがい・働きがいの醸成	毎月（訪問看護は週1回）ミーティングを行い、利用者へのケア方針や業務環境について話し合っている。
	やりがい・働きがいの醸成	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
	やりがい・働きがいの醸成	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
6	やりがい・働きがいの醸成	ミーティングでは個々の利用者について法人の理念や事業所の理念に基づいたケア方針について話し合っている。
6	やりがい・働きがいの醸成	サービスを終了した利用者についての振り返り、デスクカンファレンスなどを通して、本人や家族の気持ちを共有し、好事例についても具体的な評価を行っている。