

介護職員等処遇改善加算に係る「見える化要件」について

グループホーム福寿草

環境要件と当事業所の取組

区分	職場環境要件	当事業所の取組内容
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	・採用時に、オリエンテーションを行い、理念やケア方針の共有を図っている
	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)	・介護未経験者、無資格者や、現職員の知人などの採用実績があり、人材育成に尽力している
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	・法人が認めた研修は勤務日とし、全額(交通費含む)費用支給している ・研修日は勤務調整を行い、受講を受けやすい環境を整えている
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・職員希望の研修には積極的に参加してもらい、職員の能力向上のために必要な研修を受講してもらっている
両立支援・多様な働き方の推進	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	・職員の公休8日のうち、希望休を3日設けている ・職員のニーズに応じて、パートから正規職員や短時間勤務など転換を行っている
	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	・業務に支障のない範囲で、有給休暇はシフトに組み込んでいます
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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	・勤務形態に関わらず、健保加入者への健康診断を実施し、個人で休める休憩室や、リクライニングの座椅子などを用意している
	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、苦情マニュアルを作成し、ヒヤリハット事案などを毎月の会議で共有し、再発防止につなげている
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	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	・外部研修に参加している
	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	・毎月の会議内で業務の効率化を話し合い、現場内の問題点を見える化し、業務の流れを記入した手順書を用意している
	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	・職場内が整理整頓されているかなどを定期的に確認し、職場内の安全性を高めるようにしている
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	・毎月、リーダー会議、ユニット会議を行い、ケアの方針や気づいた事などを話し合い、情報共有を図っている
	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	・口頭や申し送りノートで都度、情報の共有を行い、毎月の会議時に再確認している