

# 職場環境等要件について

(知多市社協ヘルパーステーション)

## 処遇改善に関する具体的な取組

区分	職場環境等要件項目	取り組み内容
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	事業所の方針等定め、ホームページに掲載。また、面接時に説明
	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	市内の事業所が集まり、情報交換会や研修を実施
	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	無資格者には、介護職員初任者研修給付金制度を設けて、新規採用に繋げる
	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	市内の高校に出向き、介護について広く周知。また、大学実習生の受け入れ
資質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	介護福祉士の資格取得制度として受講料の一部を給付する制度の実施
	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	年1回、管理者による面談の実施
両立支援・多様な働き方の推進	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	常勤職員は、産休育休、介護休暇制度等を優先取得。非常勤は、産休や病気休暇等も退職扱いにせず、休暇が必要な場合は、勤務時間等希望に合わせて調整
	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	家庭の都合に合わせて働ける様、非常勤は希望の日時で働ける配慮
	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、身近な上司からの積極的な声かけを行っている	有給休暇及び夏季休暇の取得状況を定期的に確認し、積極的に声かけし、取得を促す。

	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	休暇を取得しやすいよう、情報共有を行い、利用者の複数担当制等を実施している
腰痛を含む心身の健康管理	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	ハラスメント等相談窓口を設けている また、インフルエンザ・コロナウイルス予防接種料金を負担している
	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	職員の健康診断を実施。常勤職員は、ストレスチェック実施。また、気軽に相談等できるよう休憩スペースの設置
	福祉・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	利用者と職員にとって負担軽減のための介護技術の研修を実施。 管理者の雇用管理改善研修受講
	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・トラブルの対応マニュアルを作成
生産性向上のための業務改善の取組	現場の課題の見える化を実施している	課題の抽出、課題改善等を実施
	5 S 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	5 S 活動等を実施し、確認
	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	業務手順書を作成し、記録・報告様式の工夫し、情報共有や作業負担の軽減
	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	法人単位で、各種委員会を設置、会議を開催、各種指針・計画の策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、インフラ整備、人事管理や福利厚生システム等を共通化等職場環境の改善を実施
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	週1回のミーティングで職場内のコミュニケーションの円滑化を図る
	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	年1回、事業所の理念や基本方針等、全職員に周知
	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	ケアの好事例や利用者等からの謝意等ミーティングで報告・共有し、研修に取り入れる