

聖ヨゼフ・ホーム 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件（令和7年度以降）にかかる情報公開

見える化要件に基づき、介護職員等処遇改善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を下記に揭示致します。

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|--------------|---|---|
| 入職促進に向けた取り組み | 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 | 毎朝朝礼にて法人理念を復唱し、施設の支援方針を示している 理念は掲示も行っている |
| | 事業者共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 | 法人共同による新任研修を随時実施し、交流の場をもっている |
| | 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） | 未経験の方の受け入れ実績もあり、他産業からの転職者や中高年齢者も受入れが出来るよう時間帯を工夫している |
| | 職業体験の受け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 | 学生の職場等体験の受け入れ、地域総合防災訓練への参加を実施している |

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|--------------------|--|--|
| 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 | ファーストステップ研修、喀痰吸引研修等より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対して研修受講支援をしている |
| | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | 資格取得における勤務体制の確保や資格に応じた業務上役割の相談を実施している |
| | 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 | 人材育成担当者を配置している |
| | 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 | 年に1回全職員対象に個人面談を実施している |

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|---------------|---|--|
| 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 | 子育てや家族等の介護等と仕事の両立が出来るよう休業制度を設けている |
| | 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 | 毎月勤務シフトの希望を（休み等）聞き取り、調整できるようにしている 正職員への転換実績もある |
| | 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 | 付与日数5日以上/年を実行する為、毎月のシフトの際に主たるものは意識をし声掛けを行っている 調整は必要だが、好きな時期に休暇取得が可能（毎年平均休暇取得数10日以上実績） |
| | 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 | 多職種協働により各担当が役割分担を行っている |

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|--------------|--|---|
| 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 | 職員が個別に相談しやすい職場の雰囲気づくりや意見箱の設置をしている |
| | 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 | 全職員への健康診断の実施、要再検査への受診勧奨、ストレスチェックの実施等健康管理に努めている |
| | 職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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 | 定期的に介護福祉士保有の職員・福祉用具業者による介護技術の習得研修を実施している |
| | 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 | 事故対策／身体拘束適正／高齢者虐待廃止等委員会を設置し、各マニュアルの作成や見直し、事例分析等で共有化を図っている |

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|------------------|--|--|
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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、外部の研修会の活用等）を行っている。 | 生産性向上委員会を立ち上げ、定期的に会議で協議をしている |
| | 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 | 各部署の会議や主任・職員会議を毎月一回ずつ行い、議事録を作成し、問題点や要望に対し取り組みが可能なかを施設全体で検討している |
| | 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 | 日々の事務作業の中で、5S活動を意識している 他部署からの5Sでの気付きは事務所を通して主任・職員会議に報告が集中するようにしている |
| | 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 | 業務手順書の作成やパソコンを通したリアルタイムの各部署間の情報共有をしている |
| | 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 | パソコンから各部署内で介護記録が見れるよう情報共有している タブレット端末を導入し日常記録をしている |
| | 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、協働化に通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 | 各種委員会の共同設置のため、主任・職員会議後に委員会を開催し、各種指針・マニュアルの策定、必要物品の事務処理は事務員に集約する等、各担当を明確化している |

| 区分 | 職場環境等要件項目 | 当法人としての取り組み |
|-----------------|--|---|
| 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 | 業務開始前に申し送りでの情報共有を行っている 定期的にケアカンファレンスを実施して改善を図っている |
| | 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 | 地域の住民の方にカフェスペースの場所の開放や毎月御所市委託事業のオレンジカフェを開催している |
| | 地域の保育園児に来所して頂き交流している。保育園の運動会への参加も実施 季刊発行の広報紙で法人情報を発信 ホームページ上にも掲載 | 年に数回隣接する幼稚園の園児に来所して頂き交流機会を設けている また幼稚園の行事にも参加させて頂いている |
| | 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 | 家族との面談時に直接謝意を伝えて頂く機会を作る、謝意の手紙を回覧する等している |