

ちどり福祉会 介護職員等特定処遇改善加算 職場環境要件の揭示

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	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習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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	<ul style="list-style-type: none"> ・実務者研修受講費用支援を行っている。また、新卒に限り、初任者研修受講の費用・参加保障の支援を行っている。 ・認知症ケアについて、3カ月に1回程度、講師を招いての学習会を行っている(全職員対象)。 ・中堅職員に対するマネジメント研修として、ユニットリーダー研修やその他研修の受講を推奨し、費用・参加保障含めて支援している。 ・介護支援専門員資格取得後の研修について費用助成・時間内保障あり
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入	<ul style="list-style-type: none"> ・新入職員にはエルダー制度を導入。 ・定期的な面談、育成ノートでのやりとりを実施
	ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化	<ul style="list-style-type: none"> ・電子カルテを活用 ・タブレット端末で入力した情報を電子カルテに取り込むシステムを導入
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	<ul style="list-style-type: none"> ・スライディングシートやダントール配置し、移乗介助の負担軽減。 ・職員個人の腰痛ヘルム購入費用助成あり ・センサーによる転落転倒予防
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業規程を整備し、休業の取得を推奨している。 ・産前・産後休暇について法人独自の共済から助成を行っている。 ・企業主導型保育園と契約を結んでいる。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・フロア会議や申し送り等で情報共有、モニタリング報告、プラン修正等の確認している。 ・介護の質委員会、労安委員会で勤務環境のチェックを実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等による責任の所在の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・事故発生防止及び事故発生時対応のための指針とマニュアルを作成し、対応・報告手順を統一
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回の職員健康診断の実施。癌健診などオプション健診も可能。 ・臨床心理士による心のケア相談を2か月毎に実施。 ・施設内禁煙。
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成はマニュアルに沿った教育の実施。チェック表、キャリアパス表にて段階を見える化
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	<ul style="list-style-type: none"> ・近隣の小学校と提携し、年に3回交流企画を実施(出前講座、施設見学、施設入所者と交流)
	非正規職員から正規職員への転換	<ul style="list-style-type: none"> 派遣・有期契約労働者の転換制度を就業規則に明記。積極的に転換を進めている