職場環境要件について

介護老人保健施設ジェロントピア菊華では、職員が安心して働き続けられる環境整備と、利用者本位のケアの質向上を目的として、処遇改善加算の趣旨に沿った取組を継続的に実施している。今後も、働きやすさとケアの質の両立を図り、地域包括ケアの一員として役割を果たしていく。

① 経営理念・ケア方針・人材育成方針の明確化

当施設では、法人理念である　「利用者本位の自立支援」「地域の皆様・機関と協力し自立した在宅生生活が継続できる事」を職員全体で共有するため、

・新人オリエンテーションで人材育成方針を提示

・各フロア長のミーティングにて週１回、理念に基づくケアの振り返りを実施している。

② 事業者共同による採用・研修制度の構築

法人、グループ施設で合同採用説明会を実施し、介護職員の採用を共同で進めている。また、法人内研修（感染症対策・認知症ケア・リスクマネジメント等）を共通化し、職員のローテーション研修も可能な体制を整備している。

③ 幅広い採用の仕組み

介護未経験者・主婦層・中高年齢者・外国籍職員の採用を積極的に行いっております。

令和８年度採用者：7 名

入職後はエルダー制度による伴走支援を行い、定着率向上につなげている。

④ 職業体験・地域行事への参加

地域の納涼祭・防災訓練へ職員が参加し、地域包括ケアの一員として活動している。

資質向上・キャリアアップ支援

⑤ 実務者研修・専門研修の受講支援

介護福祉士取得希望者に対し、実務者研修の受講費用の半額補助を及び、介護福祉士受講料について半額を施設で補助を実施。

⑥ 研修受講と人事考課の連動

研修受講状況を人事評価に反映し、キャリア段位制度の評価項目と連動させている。

両立支援・多様な働き方

⑩ 勤務シフトの柔軟化・短時間正規制度

子育て・介護等の事情に応じて、短時間正規職員制度を導入。また、非正規職員から正規職員への転換制度を整備済み

⑪ 有給休暇取得促進

年 5 日以上の計画的取得を目標に掲げ、取得状況を上半期時期に確認。各フロアリーダーが個別に声かけを行い。

⑫ 業務の属人化解消

記録・申し送りを共有化することで、特定職員に業務が集中しない体制を整備した。

心身の健康管理

⑬ 職員相談窓口の設置

事務課長・介護フロア長相談窓口を設置し、業務・メンタルヘルス・福利厚生の相談を随時受け付けている。

⑭ 健康診断・ストレスチェック

健診日程を複数設定。休憩室を整備し、職員の心身のリフレッシュ環境を確保している。

⑯ 事故・トラブル対応マニュアルの整備

事故発生時の対応手順、報告ルート、再発防止策をまとめたマニュアルを作成し、年 2 回の研修を実施している。

生産性向上の取組

⑰ 生産性向上ガイドラインに基づく体制構築

業務改善委員会を設置し、介護サービス事業における生産性向上に資するガイドラインを各フロアへ配布、委員会で改善テーマを設定し、月 1 回の改善活動を実施している。

⑱ 現場課題の見える化

業務時間調査を実施し、記録・移動・間接業務の時間を分析。課題を構造化し、改善計画を委員会で策定した。

⑳ 業務手順書・記録様式の整備

業務みえる化を徹底し、介助マニュアルを作成し、記録様式を簡素化。情報共有の効率化により、残業時間が前年より月平均 5 時間削減された。

㉑ 介護ソフト・情報端末の導入
タブレット端末を各フロアに配備し、記録・情報共有・申し送りを電子化。

やりがい・働きがいの醸成
㉕ ミーティングによるコミュニケーション活性化
フロアミーティングで職員の気づきを共有し、ケア内容や環境改善につなげている。

㉗ 法人理念・ケア方針の学習機会
年２回、法人理念・介護保険制度の学習会を開催し、利用者本位のケアを再確認する機会を設けている。

㉘ ケアの好事例・謝意の共有
利用者・家族からの感謝の声や好事例を週１回の全体会議で共有し、職員のモチベーション向上につなげている。

見える化要件（ホームページ掲載）
・自社ホームページにて、実施している職場環境改善の取組を掲載し、職員・求職者へ周知している。

令和８年度特例要件
・生産性向上推進体制加算Ⅰを算定しており、業務改善委員会の活動を継続している。