

## 介護職員等処遇改善加算要件、職場環境改善の取組みについて

株式会社 白栄会

令和8年度

区 分	内 容	当法人の取組み
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	経営理念を定め、事業方針を事業所に常置し、常に職員が確認できるように共有を図っている
	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	中途採用者を積極的に雇用しており、求人は無資格者でも歓迎する事を名言し、幅広い職種からの採用を行っている。
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	介護福祉士取得を目指す者には、勤務時間内に実務者研修を受講できるよう支援を行っている。又、認知症介護実践研修も積極的に受講出来る体制を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	社内研修を概ね1か月毎、社外研修を1年毎に行い、より専門性の高い介護技術の取得に繋がっています。又、その成果を人事評価に繋がるよう体制を整備している。
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	育児休暇、産休、介護休暇など制度として設けており、利用しやすく普及している。
	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	非正規職員から正規職員への転換を推奨しており、実績あり。 又、育児・介護休業等に関する規程も整え、申出る事により短時間勤務も可能になっている。

区 分	内 容	当法人の取り組み
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	正規職員・非正規職員問わず健康診断を実施している。又、インフルエンザ予防接種は毎年実施。 職員相談窓口を設置し、気軽に相談出来る体制を整えている。必要があれば専門機関への受診を促している。
	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	社内・外部研修の中で、介護技術向上につながる研修を行っている。又、腰痛防止・事故防止のために必要な、機器・備品を購入している。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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。	課題を抽出し、業務の見直しや人員配置の変更等をを行い、業務を効率よくこなえるよう取り組んでいる。 見守り機器等のテクノロジーを導入し、生産性向上ガイドラインに基づいた業務改善を継続的に行うとともに、効果に関するデータ提出を行う。
	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	美化委員会による職場巡視などを通して、5S活動の徹底を図っている。
	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	タブレット端末を導入し、介護記録等を共有した上で、請求業務にも反映され生産性が向上する。 ケアプランデータ連携システムに加入しオンラインでのやりとりを可能にする。
やりがい・働きがいの醸成	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	介護サービス毎に、ケア方針を定め事業方針を常置し、常に職員が確認出来るようにしている。又、業務改善会議を毎月開催し、利用者本位のケアを確認している。
	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	各種委員会等での会議を通して、法人内での情報共有を図っている。家族等から謝意の手紙等は、職員に回覧するようにしている。