

ケアセンターがんどう 職場環境等要件

与那国社会福祉協議会が運営するケアセンターがんどうでは、職場環境改善について取り組んでいます。

特定処遇改善「見える化」要件

介護職員の処遇改善につきましては、福祉・介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取り組みが行われて参りましたが、「新しい経済政策パッケージ(平成 29 年 12 月 8 日閣議決定)」において、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年 10 月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において対応することとされました。この事を受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- A 現行の介護職員処遇改善加算(I)から(Ⅲ)を取得していること。
- B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページの掲載等を通じた「見える化」を行っていること。

C の「見える化」要件とは、①令和 2 年度からの算定要件で、②介護サービス情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的取組内容を公表しているところです。

以上の要件に基づき、ケアセンターがんどうにおける処遇改善に関する具体的取組(賃金改善以外)につきまして、以下のとおり公表します。

○入職促進に向けた取組

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

当法人の求人は、常勤雇用や有資格者に限らず介護業務未経験者の受け入れを促進しています。求人票には短時間のパート雇用や未経験者の雇用の相談に応ずる記載を記しています。入職後はベテラン職員による OJT、研修による off-JT に加え個々のレベルに応じた個別研修でスキルアップを図る仕組みがあります。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

他産業からの転職希望による職業体験、または小中学校からの職場体験の依頼があった場合には、当該事業所の管理者へ協力してもらい積極的に受け入れて、職業魅力度向上の取組の実施して地域に貢献できるように努めています。

○資質の向上やキャリアアップに向けた支援

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

働きながら職員が希望する資格取得を目指す為の研修受講支援を行っている。自治体で開催する研修会に参加できるように勤務を調節し、勤務扱いで研修参加を行い研修費用の一部を法人で支援しています。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

職員一人ひとりのライフステージに応じた「多様な働き方」を実現するため、定期的な 1on1(ワンオンワン)ミーティングを実施しています。資格取得に向けた学習時間の確保や、育児・介護との両立など、仕事とプライベートのバランスに関する相談をいつでも行える環境を整えています。対話を通じて個々の事情に寄り添った勤務形態の調整を行うことで、長く安心して働ける職場づくりを推進しています。

○両立支援・多様な働き方の推進

【職場環境要件】

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1回取得、付与日数のうち70%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

【当法人の取り組み】

当法人では、全職員の有給休暇取得率「70%以上」を具体的な数値目標として掲げています。毎月の会議において各職員の取得状況を可視化・共有し、取得が進んでいない職員に対しては、管理者や上司が個別に希望日を確認する「計画的付与」や「積極的な声かけ」を徹底しています。これにより、特定の時期や個人に負担が偏ることなく、組織全体で休暇を推奨する文化を醸成しています。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

定期的な業務棚卸しを行い、管理者が必要に応じて業務の再配分(タスクシフト)を行っています。特定の職員に負荷が偏らないよう、事務作業の分担や介護助手の活用を進め、全員が無理なく働ける環境づくりに努めています。業務の進捗状況を可視化することで、休暇取得時の引き継ぎを簡素化し、心理的な負担を感じずに休める「お互い様」の職場文化を醸成しています。

○腰痛を含む心身の健康管理

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

職員が一人で悩みを抱え込まないよう、法人内部の相談窓口に加え、外部の専門機関(産業医・カウンセラー等)による定期研修(年1回)を実施。メンタルヘルス担当者による業務上の困りごとはもちろん、メンタルヘルスや福利厚生に関する相談まで幅広く対応。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

事故を未然に防ぐ「ヒヤリ・ハット報告」の提出を推奨し、収集した事例を定期的な安全対策会議で分析・共有しています。発生した事故については、個人の責任を問うのではなく「仕組みの課題」として捉え、全職員で対策を検討・周知することで再発防止を徹底。マニュアルを定期的に見直し、常に最新の知見に基づいた安全なケアを提供できる環境づくりを推進しています。

○生産性向上のための業務改善の取組

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

厚生労働省のガイドラインに沿って、各部署の代表者で構成される「業務改善推進委員会」を設置しています。現場の課題を「見える化」し、5S活動(整理・整頓等)やタスクシフト(業務の切り出し)を計画的に実施。「生産性向上委員会」で進捗を確認し、現場の声を反映させた改善サイクル(PDCA)を回すことで、職員の負担軽減とケアの質向上を両立させています。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

客観的なデータに基づいた改善を行うため、全職員を対象とした「業務時間調査」を定期的実施しています。直接業務と間接業務の時間を計測・可視化し、どこに負担が集中しているかを専門家に依頼して分析。調査結果をグラフ化して現場と共有。間接業務を削減し直接業務の質向上に向けた取り組みを業務改善計画書を策定し実施しています。これらにより、本来の専門業務に集中できる環境を整備し、職員の負担軽減とケアの質の向上を同時に実現することを目指しています。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

実施した「業務時間調査」に基づき、間接業務の削減策として5S活動を強化しています。物品の配置見直し(整理・整頓)により、無駄な移動や探し物時間を徹底的に排除し、業務の標準化を図っています。また、整理された環境は「心の余裕」を生み、ミスの防止や利用者への丁寧な対応に直結すると考えています。現場主導で「必要なもの・不要なもの」を判別する基準を策定し、全員が共通認識を持って職場環境を整える「躰(習慣化)」の定着に注力しています。

○やりがい・働きがいの構成

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

質の高いケアと働きやすい環境の両立を目指し、多職種がフラットに意見交換できるコミュニケーションの場を大切にしています。毎日の申し送りやカンファレンスでは、社内グループLINEを活用し、全スタッフが情報共有と意見発信を行える環境を整備。特に「ヒヤ・リハット」や「成功事例」の共有を重視し、お互いを責めずに学び合う「心理的安全性の高い組織文化」の醸成に努めています。これら現場の声に基づく勤務シフトの調整や業務フローの改善を継続的に行うことで、職員の精神的なゆとりとケアの質向上を同時に追求しています。

【職場環境要件】

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

【当法人の取り組み】

現場の「小さな成功」を組織の「大きな資産」にするため、ポジティブな情報のフィードバックを徹底しています。毎日の申し送りや週次のミーティングの冒頭に、利用者様からの謝意やケアの好事例を発表する時間を設定。単なる報告に留めず、「なぜそのケアが喜ばれたのか」という背景を共有することで、他の職員の学びや気づきに繋げています。個々の職員の努力を正当に評価・称賛する仕組みを構築。地域に根ざした「選ばれる事業所」としての自信を職員全員で共有できる環境を整えています。