

# 介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

株式会社ハートランド

## 職場環境要件項目

## 当法人としての取り組み

資質の向上	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
労働環境・ 処遇の改善	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（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）	資格取得支援に対しては資格取得希望者において勉強会を開催し職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリアパス要件を明確しスキルシートを活用した管理職による人事考課システムを構築している。
	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	新人研修計画に沿ってその指導者を決定し又その指導者もフォローしていく相談者を管理職においてに任命するシステムを構築している。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	雇用管理改善のための労務士を外部委託し、研修を受けるとともにその指導・アドバイスにより雇用管理改善対策の充実を図っている
	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	各業務に応じてそれに応じたデジタル化を図り各種記録や情報の保管を図っている。またオンラインでのミーティングなども行い時間効率の改善に取り組んでいる。
	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	リフト浴導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。
	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整備	「ハートランド」育児・介護休業に関する規則を整備し仕事と子育ての両立を促している。育児休業において委託労務士と連携して各種諸手続きのフォローや復帰に向けてのフォロー体制などを構築している。
その他	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	申し送り連絡メールの活用や随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	各種事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている
	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	「ハートランド」健康づくり規定をもとにスタッフ健康管理委員を配置しスタッフの健康管理に取り組んでいる。
	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	WAMネットへの情報公開。経営理念は掲示するとともに入社する際の社員教育の一環にも行っている
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	「ハートランド」就業規則において「短時間正社員」「多様性正社員」を定義し勤務シフトの配慮、短時間制度の導入を図っている。
	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	地域住民との祭りへの協力や参加また地域ボランティアを受け入れ交流を図っている。
	非正規職員から正規職員への転換	「ハートランド」パートタイマー等就業規則において「社員への転換制度」を設け整備している。
	職員の増員による業務負担の軽減	人員配置計画のもと職員を増員するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を敷いている。