

アースサポート株式会社 職場環境等要件の掲示について

当社は、「介護職員等処遇改善加算」を算定しております。

「介護職員等処遇改善加算」の算定要件である、「見える化要件」に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示いたします。

｜ 取得する加算

- 介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）または（Ⅱ）
- 福祉・介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）または（Ⅱ）

｜ 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

- 企業理念や育成体制について、コーポレートサイトやパンフレットに明記している。

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（採用の実績でも可）

- 社内独自の育成制度などにより、未経験者でも安心して働ける体制を構築している。
- 働き方も、勤務時間や雇用形態など幅広く準備している。

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

- 訪問入浴サービスのデモンストレーションや現場見学などを受け入れているほか、地域の学校の授業などにも積極的に関わり、認知度向上に取り組んでいる。

｜ 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

- 資格取得制度として、実務者研修・介護福祉士試験の受講料の一部を補助する制度を設

けている。

エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入

- 直属の上司に加えて OJT 担当者を任命し、育成・支援を行なっている。
- 社内独自のスキル認定制度を設けている。また、トレーナー・トレーニーを設定している

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

- 正社員は年 2 回、契約社員・アルバイト・パート（希望者のみ）は年 1 回の自己成長面談・キャリア申告制度

| 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・介護休暇について相談窓口を設け、取得率向上に取り組んでいる。
- トモニマークを取得、男性育児休業取得推進などに取り組んでいる。

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

- 正社員登用制度、短時間勤務制度などを設けている。

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〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得）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

- 各拠点にて有給休暇を管理し、取得を推進している。
- 非常勤に至るまで、十分とれていると認識している。

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

- 社内システムで情報共有、業務マニュアルの作成

障害を有するものでも働きやすい職番環境の構築や勤務シフトの配慮

- 所属拠点にて、各自に合わせた業務内容の調整を行なっている。

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

- 職員向けの相談窓口を設置している。
- 内容によって、電話やメールなどの各手段を設けている。

短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

- 短時間社保加入のアルバイトも受診している。
- ストレスチェックは法令に沿って該当職員が受診している。
- 診断結果に所見があった者はアフターフォローをしている。
- 健康増進法に基づく喫煙対応をしている。
- 本社にスタッフ用休憩室を設置している。
- 各拠点に空気清浄機を設置している。

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

- 勉強会やマニュアルを通じてボディメカニクスなど負担の少ない介護方法を学んでいる。
- 社内報で腰痛体操などの予防方法の啓蒙

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

- 対応マニュアルを作成している。

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

- ミーティングや指導者による点検を通じ、業務改善に取り組んでいる。

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

- 毎月 15 日を 5 S の日とし、ミーティングや社内広報物などを通じて 5S 活動を励行している。

業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている

- 社内共通様式およびマニュアルを整備している。
- 社内掲示板に掲載して情報共有

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

- タブレット端末やスマートフォンを通じてデジタル上で記録ができる仕組みを導入している。

介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入

- 一部介護施設にてインカムを導入している。
- スマートアシストスーツ、スライディングボード（訪問入浴）、デイの送迎工程システムなどを活用している。

業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う

- 分業を行ない、無資格者でも補助作業を担って活躍している。

各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施

- システムを導入し、記録から請求まで一気通貫して行える体制をとった

| やりがい・働きがいの醸成

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

- 社内で認定された指導者による、日々の業務・サービスについての気づきやフィードバック。Web を使うことでコミュニケーションは活発化し、円滑に行なえる体制ができて

いる。

- Web 活用については、ミーティング・研修においても全国の責任者をつないで効率良く行えており、他事業所の職員とやりとりすることで視点・視野を広げることができる。
- 責任者会議にて、新人スタッフの定着について注意・啓蒙を適宜行なっている。

地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施

- 一部デイでは、地域の保育園の子供たちを受け入れ、お客様と交流している

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

- 定期的に研修にて企業理念や介護従事者としての職業倫理を学んでいる。
- 朝礼の実施、朝礼内容の配信などを通じて介護保険制度理解の促進
- 各拠点に企業理念・行動指針・基本方針のパネルを掲示
- 年4回社内報の発行
- 社内制作した研修動画ツールを誰でも見られるようにしている。
- C S 向上・C S R 推進活動ではサービスの質向上と顧客満足度を高めるため、各エリア・部門で活動しており、活動内容を掲示板で公開し、スタッフが閲覧できるようにしている。

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

- 社内通信物や研修などを通じてお客様の感謝の声や好事例を発信している。
- 定期的に顧客満足度調査を実施し、その結果を社内で公開している。