

当法人の、介護・障がいサービス処遇改善加算の職場環境等要件の具体的な取り組み内容を以下の通り公表します。

(職場環境等要件)

区分	要件	具体的内容
入職促進に向けた取り組み	<p>1. 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</p> <p>2. 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</p> <p>2. 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</p>	<p>1. 毎日の定例会で経営理念・方針を全員で朗読し再確認。</p> <p>2. 入社後の資格取得の講習受講を勤務扱い等により、他産業からの転職者へ時間をかけ育成する。60歳以降も雇用更新を可として80歳まで受け入れる。 地域住民向けに毎月各字公民館で『なんでも相談会』を開催し、介護保険制度等の説明をする。</p> <p>3. 学生等の職業体験の受け入れや、地域の清掃活動等への参加</p>
資質向上やキャリアアップに向けた支援	<p>1. 働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する、実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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</p> <p>2. エルダー・メンターの導入 (仕事やメンタル面のサポート等をする担当者制度)</p> <p>3. 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p>	<p>1. 業務上その資格を活かす職員に対し、資格に応じた資格手当を支給する。資格取得支援制度により資格取得に係る実費等の補助。外部内部研修オンライン等も利用し計画的に受講可能な仕組みを設け、職員全員の資質向上を図る</p> <p>2. 入社後間もない職員は初心者マークをつける</p> <p>3. 技術や資格をどの程度みたと職位や給与等がいくら上がるかを法人として示している</p>

<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>1. 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す為の休業制度等の充実 2. 有給休暇が取得しやすい環境の整備 3. 職員が相談しやすい環境づくり 4. 本要件を職員へ周知</p>	<p>1. 育児・介護休業を規程化し取得の推進をしている 2. 年休取得をしない職員に対して、上司より定期的に年休取得について声かけを行い取得推進をしている 「管理者等により年間最低5日は取得してもらう」 3. 総務財政課へ相談窓口の設置 4. 毎年度、職員研修の際に職員全員へ周知を行う</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>1. 短時間勤務労働者も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員の為の休憩室の設置等健康管理対策の実施 2. 毎年、身体や心身の状態確認を行い対策を講じる 3. 職員で腰痛体操を実践</p>	<p>1. 年次健診の実施、人事担当より有給休暇取得を呼びかけ、心身のリフレッシュ等の有効活用 2. 年に1回、職員全員へストレスチェックを行ない、衛生委員会へ報告後、対応を図る 3. 動画配信サービス等で腰痛体操の実践</p>
<p>生産向上のための業務改善の取り組み</p>	<p>1. 5 S 活動(整理・整頓・清掃・清潔・躰)等の実践による、職場環境の整備 2. 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)の実施 3. 施設・事業所内/法人内ハウレンソウの工夫</p>	<p>1. 各事業所 5 S チェックリストの活用と掲示にて職員全員 実践 2. 生産性向上チームの立ち上げ 年2~3回 3. 1回の定例職務会にて、法人各事業所間のハウレンソウをPC「全体共有」にて共有する。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>1. 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</p>	<p>1. 毎年度、事業計画へ目標設定と事業報告にて、目標に対する評価・課題等を職員全員で確認。毎朝の申し送りや月次のミーティング等による、利用者のケアに関するケース検討会。ヒヤリハット・事故報告の共有化により業務改善の取り組み</p>