

## 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件（NPO法人のどかの家高木の取組）

### 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

- ➡ 入職時に経営理念、法令順守等の説明を実施 各事業所・事務所に掲示

他産業からの転職者、主婦層、中高年齢層等、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

- ➡ 採用実績有り

### 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専門性の高い介護技術を取得するための受講支援

- ➡ 受講実績有り

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制度化し定期的に見直しを行う

### 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

- ➡ 子育て・介護規則制度あり 取得実績有り

職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度の整備

- ➡ 本人の希望に沿った勤務シフトを1週間毎に作成 正規転換実績有り

### 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

- ➡ 雇用管理の改善等に関する相談窓口を設置し雇用通知書に記載

事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備

- ➡ 事故報告書・ヒヤリハットの実施

### 生産性向上のための取組

現場の課題の見える化

- ➡ 現状のヒヤリハット報告を見直し、再発防止やサービスの質の向上の観点から分析の実施ができる体制づくりの検討

5S活動等の実践による職場環境の整備

- ➡ 各事業所・事務所に掲示し、日々確認しながら環境整備に努めている

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の整備

- ➡ 調理員・業務補助員を配置しており、間接業務を担っている

### 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

- ➡ 毎月実施している会議とスタッフへの内容報告（管理者会議・事業所会議・看護師会議・調理員会議等）

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

- ➡ 認知症カフェの定期開催や地域のサロン交流、地域行事への参加等