

処遇改善加算による職場環境等要件の取り組み

区分	内容
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・仕組みなどを明確化します。
	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を実施しています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を図ります。
	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を確保します。
両立支援 ・ 多様な働き方の推進	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(付与日数のうち80%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ます。
	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ます。
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に努めます。
	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を実施します。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制を整備します。
生産性向上 のための取組	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)を行っています。
	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)を実施しています。
	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ます。
	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ます。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善に努めます。
	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を提供します。
	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を提供します。