

介護職員等特定処遇改善加算算定にかかる「見える化要件」について

◎加算の取得状況：介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）

◎賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	理事長、施設長、幹部職員が参加する経営会議を開催し、理念の共有と浸透を図っています。また、年頭には運営要領として、当期の運営方針と重点項目、各所属や事業所の目標や、法人の求める人材像を明示した冊子を作成し、全職員に配布、公開するほか、理事長が職員会議において全職員に向け運営要領に沿ったメッセージを発信し、理念や方針の共有を図っています。
	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	新卒及び中途採用ともに無資格者を求人。また、定年を65歳まで引き上げ、定年後も希望者は70歳まで就労できるように制度化するなど、年齢や資格の有無にこだわらず幅広い採用・就労を実現しています。
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略痰吸引、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	資格取得支援制度を導入し、受講料や研修費等の補助や受講に配慮した勤務シフトの調整等を行い、職員が研修の受講や資格の取得をしやすい環境を整えています。また、資格取得祝い金制度を導入し、資格取得への意欲向上に繋げています。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポートをする担当者）制度等導入	入職前の職歴等を考慮し指導担当者を選抜するエルダー制度を設けています。技術的な不安払拭のため、入職から定着期までは主任等ベテラン職員による基礎的な介護技術指導を実施しています。
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	本人の希望する働き方に対応できるよう、7時間の育児短時間勤務や育児休業中の就業を認めるなど柔軟な就労を導入。また、子の看護休暇などの有給化、時間単位の取得を制度化など両立支援のための取り組みを実施しています。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
	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	任期付き準職員を撤廃し、無資格者であっても有資格者と同じ無期限常勤職員に統一しました。また、常勤職員を募集する際は職場内に求人情報を公開しパートタイム職員から常勤職員への転換を促進するなど、希望する職員が意欲的に働く事のできる体制を整備しています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇取得の促進を図り、年5日の取得義務化に加え、リフレッシュ休暇として年2日の取得を推進しています。また、シフト勤務により長期休暇が取りづらいことを踏まえ、一定年数の勤続者が連続休暇を取得できるよう社内ルールを定め運用しています。
	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	メンタルヘルスやハラスメントの相談窓口、雇用や就業環境に関する相談窓口を設置し職員に広く周知しています。
腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	装着型介護ロボットやスライディングボードの活用により職員の腰痛対策と負担軽減を図っています。
	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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	新たに職員用の休憩室を整備し、併せて更衣室を拡張しソファや椅子、洗面台を設置するなど職員がゆっくり自由に休憩できる環境を整備しています。 また、毎日体操の時間を設け、利用者と一緒に体操で身体を動かし、腰痛予防と心身のリフレッシュに取り組んでいます。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	各種事故・トラブルへの対応マニュアルを整備し、また職種別・雇用区分別業務分掌の策定や等級フレームによる等級別の役割期待を規定し職員に周知することで責任の所在を明確にし、職員が職制に応じ安心して働くための組織づくりに取り組んでいます。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
生産性向上 のための業 務改善の取 組	タブレット端末やインカム等の ICT 活用 や見守り機器等の介護ロボットやセンサ ー等の導入による業務量の縮減	ケア記録のためのアプリケーションやタ ブレット端末の活用により、記録の標準化 と一元化を図り、利用者のバイタル状況や 申し送り事項等に関する情報共有を効率 的に行えるようにしています。また、セン サー付きベッド等を導入し業務量の軽減 や省力化を図っています。
	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	
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	毎月定期的にケア会議やユニットミーテ ィングを行い、所属や部署における課題や 情報を共有しケア内容の統一や業務改善、 連帯感の形成に役立てています。
	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	保険者と連携した認知症サポーター事業 への講師派遣やオレンジカフェの実施に よる認知症理解の普及啓発、小中学校での 高齢者体験や車椅子体験の実施や施設行 事への地域住民の招待など、職員から自身 が地域の社会資源であることを自覚して 貰い、その役割を担うことで、やりがい・ 働きがいに繋がる取組みを行っています。