

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

入職促進に向けた取組

- 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
 - ・ホームページにて法人の理念・目的・方針行動指針を公開している。
- ② 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
 - ・定期的な異動による人事ローテーション、職員の希望に沿った異動や配置を実施している他、研修については、動画での研修を行っている。
- ③ 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）
 - ・こだわらない幅広い採用の為の求人（採用実績あり）
- ④ 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向上の取組の実施
 - ・地域の行事参加や施設の行事招待、ボランティア受け入れ等、様々な地域交流事業を通じて世代間交流を推進している。
 - 地域の西部ふれあいのまちづくり推進委員会、福祉活動部会への参加

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ⑤ 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
 - ・各種研修への参加、研修受講時の他の介護職員の負担を軽減する為の代替職員確保について、職員配置基準を上回る職員を配置している。
 - ・介護福祉士、社会福祉士、管理栄養士等、国家資格の試験を受験する日に特別休暇の設定
- ⑥ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
 - ・面接時など適宜資格取得支援の為の助言やサポートを実施している。
- ⑦ ~~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~~
- ⑧ 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
 - ・定期的に評価・働き方等についての面談を行う。

両立支援・多様な働き方の推進

- ⑨ 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
 - ・育児や家族の介護と仕事の両立を目指す職員の為、「育児介護休業規程」を定め、育児及び介護休暇を取得できるようにしている。
- ⑩ 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
 - ・非正規職員から正規職員への転換機会の為、「就業規則第9条に転換制度」を設けている。
- ⑪ 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●回取得、付与日数のうち●%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
 - ・有給休暇が取得しやすい雰囲気、ルールづくりを各部署にて推進している。
 - ・取得有給休暇の50%取得できるように、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
- ⑫ ~~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~~

腰痛を含む心身の健康管理

- ⑬ ~~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~~

⑭ 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

・全従業員の年次健康診断の実施や定期的な職員面談により、職員に対して、身体面・精神面での配慮を行っている。

~~⑮ 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~~

⑯ 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

・事故防止委員会他、各種委員会の開催とマニュアルを整備し、事故・トラブルの原因究明及び改善を実施している。

生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組

⑰ 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又は外部の研修会の活用等）を行っている

・生産性向上委員会を設置

⑱ 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

・介護現場の課題や意見などをピックアップ、現場の問題点をピックアップして、現場の課題を引き出す。問題点への対応を検討して、介護現場の、無理、無駄、ムラを明らかにしていく。

⑲ 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

・5Sを理解し職員一人一人が、何のためにやるかを理解し職場環境を整備する。

⑳ 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

・業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを推進する事で、作業負担の軽減に繋げている。

~~㉑ 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~~

~~㉒ 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~~

㉓ 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。

・多様な勤務時間の設定や高齢者や障がい者の業務の分担を行っている。

㉔ 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

・法人での一体化した各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定を行っている。

※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする

※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする

やりがい・働きがいの醸成

㉕ 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

・申し送り、各種会議、各種委員会を行い、情報共有を推進するだけでなく、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに務めている。

~~㉖ 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~~

㉗ 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

・入職時オリエンテーションに加えて、各部署におけるオリエンテーションでも説明する機会を設けている。

~~㉘ 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~~