

## 処遇改善加算の見える化要件

### 【「見える化要件」とは】

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、「障害福祉サービス等情報公表検索システム」や事業者のホームページを活用する等して、外部から見える形で公表することになっています。

### 【職場環境要件の提示について】

見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に提示します。

#### <入職促進に向けた取り組み>

- 法人や事業所の経営理念や支援方針・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
- 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
- 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
- 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

#### <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等の資格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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 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）制度等の導入
- 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

#### <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ための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
- 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正規職員への転換の制度等の整備
- 有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定めた上で、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掛け等に取り組んでいる。
- 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に取り組んでいる。
- 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮

#### <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
- 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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
- 福祉・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、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
- 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

<生産性向上のための業務改善の取組>

- 現場の課題の見える化を実施している。
- 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
- 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
- 業務支援ソフト（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
- 介護ロボット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 機器の導入
- 業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に間接業務がある場合は、間接支援業務に従事する者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。
- 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り組みの実施

<やりがい・働きがいの構成>

- 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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
- 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
- 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
- 支援の好事例や、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