

介護職員等処遇改善加算算定に係る取組み

◎職場環境要件

区 分	職場環境要件項目	取組内容
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・仕組みなどの明確化	法人の基本理念、運営方針について各事業所に張り出し、また、ホームページに掲載し、各事業所において職員に周知する取り組みを行っています。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等による職業魅力度向上の取組の実施	介護業務未経験者や年齢、資格の有無にこだわらず、可能な限り幅広い人材の雇用に努めています。
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	働きながら介護福祉士を取得できるよう初任者研修、実務者研修等の費用を資格取得助成制度に基づき全額負担しています。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	新人職員に対して、専属の職員配置が出来る体制の整備を行っています。直接の上司ではなく、利益関係のない他部署の人材をメンターとして配置する体制を敷いています。
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	育児や介護、看護との両立を希望する職員のため、育児・介護休業制度や子どもの看護・介護休暇制度を 設けています。
	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	育児短時間勤務の対象を小学校入学前までに拡充し、希望する職員に対しては勤務内容や勤務時間帯などについて、本人と相談し決定しています。
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	総務課に相談窓口を設置しています。
	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の実施	パート職員を含む全職員の健康診断、ストレスチェックを実施しています。
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）を行っている。	生産性向上委員会を設置して現場課題について話し合い業務改善を実施しています。

	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）を実施している。	各事業所において業務の洗い出しを行い、課題の見える化を実施しています。
	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	タブレット端末やインカム、センサーマップ等を導入し、業務の効率化を図っています。
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	定期的に多職種によるカンファレンスを実施し、利用者様に関する情報を共有し、その人らしい生活を支援する方法について職員で検討する場を設けています。
	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	地元小学校や中学校の生徒と行事等を通じて交流を図っています。 また、年1回民生委員・児童委員との合同研修会や地域の清掃活動に参加し地域住民との交流を図っています。