

介護職員等処遇改善加算にかかる「見える化要件」について

◎賃金以外の処遇改善改善に関する具体的な取組み内容

	職場環境等要件	当法人の取組み
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	毎年度、全職員対象の勉強会にて事業方針を発信。また事業計画に運営方針、重点目標などを設定し各事業所で実施、評価を行っている。
	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	地域の中学生の職場体験を受け入れ、介護・福祉の魅力を伝えている。
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トリリーダー研修、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	資格取得支援制度を設け、受講費等の支援を行っている。また、職階ごとに研修の機会の提供、喀痰吸引や認知症ケアの研修が受講できる体制整備を行っている。
	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)制度導入	新人教育制度にて指導・教育係を配置し、定期的に面談を実施している。
	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	年3回、所属長との面談機会を設けている。また、雇用管理者との働き方に関する就業面談を年1回実施している。
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の充実、事業所内託児施設の整備	子の看護休暇の拡充、介護休暇や夜勤免除など勤務シフト柔軟な対応を実施している。
	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	家庭状況に応じた勤務シフトなど柔軟な対応を実施。また非正規職員から正規職員への転換制度あり。

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	メンタルヘルス等相談窓口を設置している。また衛生委員会を設置し、職員の健康管理、健康診断、ストレスチェック等を実施している。
	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	衛生委員会を設置し、職員の健康管理、また短時間勤務者も含む健康診断、ストレスチェック等を実施している。
	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	抱え上げない介護を推進し、委員会メンバーや理学療法士から職員に対する研修・指導を実施
	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	事故対策委員会を毎月開催。また事故防止指針や対応マニュアルに沿った対応を行っている。
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立ち上げ、指針の整備を行った。取組み、実施、評価を行っていく。
	現場の見える化(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	各事業所のミーティングや主任会議、部長会議等で情報交換を行い、課題の抽出、検討を行っている。
	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	記録・ケアプラン・請求業務を一元管理できる介護システムを導入しており、業務効率化を図っている。

	業務内容の明確化と役割分担を行い、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	間接業務(清掃、洗濯、リネン交換等)を行う環境整備員を配置している。また、一部の清掃は業者へ委託している。
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	毎月の各事業所のミーティングや部長会議等でサービス提供に関する課題や労働環境等について検討している。
	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	職員研修会で、倫理や介護保険を学ぶ機会を設けている。また理念を唱和し意識付けを行っている。