

## ■介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

- ・現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ・職場環境等要件について、各区分でそれぞれ1つ以上取り組んでいること
- ・介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、見える化を行っていること

## ■加算Ⅰを算定する事業所<障害福祉サービス事業>

- ・世羅町社会福祉協議会 訪問介護事業所

## 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、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掲示します。

	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り組み	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	年齢問わず、未経験者の採用も行っている。
	職場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度向上の取組の実施	職場体験の受入れを行っている。その後の入職にも力を入れている。
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	資格取得支援として、実務者研修受講料全額補助や、その他の研修等の費用補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修計画を作成し、毎月一回、研修を行っている。
	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)制度等導入	担当者を配置し、新人職員の不安や疑問についてサポートできる体制を整えている。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	年間一回以上、面談を行っている。職員から相談があった場合には、上位者との面談の機会を確保している。
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等の充実、事業所内託児施設の整備	労働時間の短縮、時間外労働及び所定外労働の免除
	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	可能な限り希望に応じてシフトを作成、当法人と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	時間単位での取得が可能
	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	相談窓口(担当者)の設置、いつでも相談できる体制を整えている。

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修得支援、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	介護技術の研修や、リフトを導入し介護者の負担軽減を図っている。
	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	労働時間に関わらず、全職員の健康診断を実施している。 休憩室の確保を行っている。
	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	事故等対応マニュアルを作成し、体制を整えている。
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	インカムを導入し、業務の効率化を図っている。
	5S活動(業務管理の手法の1つ。生理・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	毎日実施している。
	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	業務手順書を作成し、業務負担の軽減、業務の効率化を図っている。 記録・報告様式を定め、ミーティング等において情報共有を行っている。
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	ミーティング等を行い、介護職員等の意見を踏まえた勤務の環境改善や、ケア内容の検討・改善を行っている。
	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	朝礼や毎月のミーティングにおいて、情報共有を行っている。