

介護職員等処遇改善加算 職場環境要件

区分	職場環境要件	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	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	ホームページや職員の採用案内に明記してある。 毎週、理念の唱和を行い、人事考課で査定している。
	他産業からの転職者、主婦層、中高齢者等、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）	他産業からの転職者・主婦層・中高齢者の採用を行っている。（採用実績有）
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所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所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	研修費用・受講費用を法人が一部（2割～10割）補助する制度あり。
	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	新入職員には、先輩職員がつきマンツーマンで指導・教育を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	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設備	正社員転換制度を設置している。
	有給休暇の所得促進のため、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。	連絡ノートによる情報共有や複数担当制を導入し、有休消化の所得促進を行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルスケア等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	職場ハラスメント相談窓口の設置。
	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地	全職員が健康診断を行い、ストレスチェックを行っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の設備	「緊急・事故時対応」・「相談・苦情」など各種対応マニュアル・フローチャートの整備。
生産性向上のため	厚生労働省が示している「生産性向上	プロジェクトチームを立ち上げ、業務改善の

の取り組み	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。	ための取り組みを行う。
	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。	業務手順書の作成、周知を行っている。
	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	介護ソフト、タブレット端末の導入。
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	ミーティングや会議で情報やフィードバックの共有をし、定期的に勉強会を実施している。
	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確保	利用者の声ノートを設置し、情報や謝意などを共有している。