

福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件

	取組数	取組み内容/対応状況	取組
入職促進に向けた取組	2	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	○
		HPに基本方針等を記載している	
		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（採用の実績でも可）	
		採用の実績がある	○
		職業体験の受け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みの実施	
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	2	働きながら国家資格等の取得を目指すものに対する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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術の受講支援等	○
		研修の受講料を法人が負担している	
		研修の受講やキャリア段位制度等と人事考課との連動によるキャリアサポート制度等の導入	○
		の研修や資格を持ったことによる、給与面での処遇（資格手当等）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	○
		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	
両立支援・多様な働き方の推進	2	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	○
		「育児・介護休業等に関する規則」で休業制度等を策定し、職員が活用している	
		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	○
		短時間正規職員制度の導入をしている	
		有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に 回取得、付与日数のうち %以上を取得9を定めたうえで、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	○
		両立支援の対応の中で、法人内で有休取得6日を目標としていることで対応済	
		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	○
		障害を有するもの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	2	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	○
		職員相談窓口の設置をし、相談体制を確保している	
		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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	○
		短時間勤務労働者も健康診断の受診を勧めている	
		福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援やリフト等の活用、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	○

		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（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取り組み（は取組必須項目）	3	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	○
		支援現場の課題の抽出を行い、より良い支援への研修を行っている	
		5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字を取ったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている	
		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を行っている	
		ケース記録や日々の記録をアプリケーションソフトを使い作業負担を減らし、情報共有を行っている	
		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	○
		情報端末を導入している	
		介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）またはインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT（ビジネスチャットツール含む）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（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	○
		ゴミ捨てを外注で担っている	
		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組の実施	
		各種委員会を施設ごとに設置し、それを基に指針や計画を共同策定している	
やりがい・働きがいの構成	2	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	
		地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のための、モチベーション向上に資する、地域の自動・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	○
		職員会・法人合同研修を開催し、記録として残して後日学ぶ機会を提供している	
		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	○
		職員会・法人合同研修を開催し、記録として残して後日学ぶ機会を提供している	