

令和8年度 介護職員等処遇改善加算

【職場環境要件】

見えるか要件に基づき、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揭示いたします。

区分	職場環境要件項目	当法人取り組み
入職促進に向けた取組	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(採用の実績でも可)	経験・資格の有無にとられず、未経験者や中高年齢者、他業種からの転職者も積極的に採用しており、入職後の育成体制を整備している。
	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度向上の取組の実施	高校生等の職場体験の積極的受け入れや、法人内行事に参加して頂くことで職業魅力度向上の取組を実施している。
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	法人が認める各種研修については、受講の支援(参加費・旅費等)を行ったり、研修日を出勤扱いにしている。
	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	上長による定期的な面談を実施し、キャリア形成や働き方に関する相談ができる体制を整備している。
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	仕事と子育ての両立の一環として、法人内に企業主導型保育所を置いている。
	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	職員の事情に応じた柔軟な勤務シフトの調整や、非正規職員から正規職員への転換制度を整備している。
腰痛を含む心身の健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	職員が安心して相談できるよう、管理者による相談窓口を設置し、業務やメンタルヘルスに関する相談体制を整備している。
	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	全職員を対象とした健康診断やストレスチェックを実施するとともに、休憩スペースの確保など働きやすい環境整備に努めている。
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	業務改善に向けた取り組みとして、現場の意見を踏まえた業務見直しや効率化を推進し、生産性向上に取り組んでいる。
	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	全施設でタブレット端末を導入し、職員間の申し送りや介護ソフトでサービス提供記録を行うことで介護職員の情報の共有化と業務負担軽減を図っている。
	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。	業務内容の見直しや役割分担の明確化を行い、介護補助の活用も用いて職員の負担軽減と業務の効率化を図っている
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	定期的なミーティングを開催し、職員間の情報共有や意見交換を行うことで、勤務環境やケア内容の改善に努めている。
	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	タブレット端末にてケアの好事例・利用者様や家族からの謝意等の情報を共有している。