

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件の提示について

当施設では、介護サービスを行う職員（介護職員）の待遇を安定させ、賃金を向上させる目的で設けられた 加算制度である「介護職員等処遇改善加算Ⅰ」を申請しています。

「介護職員等処遇改善加算Ⅰ」の算定にあたり、賃金以外の取り組みとして職場環境等の改善に取り組んでいます。

	職場環境要件項目	当事業所としての取組み
組 み 入 所 者 促 進 に 向 け た 取 り	・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	・事業所間の人事ローテーションの実施 ・新規採用者オリエンテーションの実施
	・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の実施	・職業体験の受け入れ。 ・地域行事や出前講座への参加等による職業魅力向上
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	・資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等を補助 ・代替職員を確保し、研修を受けやすい勤務体制を整備
	・研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	・外部研修の参加促進 ・中堅職員に対するマネジメント研修支援
	・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・キャリアパス制度の導入、人事考課との連動
方 の 推 進 多 様 な 働 き 両 立 支 援 ・	・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	・妊娠中の職員に対する勤務緩和や業務調整、療養休暇、産前産後休暇の有給化 ・男性職員の育児休暇取得促進

	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・半日有給休暇、リフレッシュ休暇、ファミリーサポート休暇制度の導入。 (取得条件有)。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタル・ハラスメント・女性専用の相談体制を整備（他部署管理者への相談体制を含む）
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・特浴、電動ベッド（離床センサー付き）等の導入による負担軽減
	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務労働者等も受診介助な健康診断・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断、ストレスチェック、腰痛検査の実施
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護ソフト、眠りスキャン等ICTの活用、記録の電子化による業務効率化
	<ul style="list-style-type: none"> ・5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職業環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトチームによる会議開催、業務標準化 ・ムリ・ムダ・ムラの排除、気づきの共有、5S活動の推進、業務手順書の作成
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎朝ミーティング、毎月部署会議による情報共有と意見反映 ・法人学会への参加や研究発表
	<ul style="list-style-type: none"> ・地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域行事への参加による児童・生徒・住民との交流

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の全体研修で法人理念や介護保険制度を学習 ・毎月の職員会議で利用者アンケートや事例を共有し「利用者本位のケア」を確認 ・新人研修やOJTに理念を位置付け、継続的に学ぶ仕組みを整備
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	<ul style="list-style-type: none"> ・経営理念や「龍ヶ岡スタッフの約束」を各部署に掲示し共有
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある職員にも配慮した勤務プログラムの作成と共有
	非正規職員から正規職員への転換	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員から正規職員への転換支援
	職員の増員による業務負担の軽減	<ul style="list-style-type: none"> ・人員配置基準以上の職員採用による負担軽減