

介護職員等特定処遇改善加算の取り組みについて

分類	内容	当法人としての取組み
入職促進に向けた取組	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・取組みなどの明確化	理念、介護方針、行動理念、具体的な行動指針を掲げ、明確化をしている。
	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	未経験者など他産業からの転職者など幅広い採用を行っている。
	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向上の取組の実施	職業体験の受入れを行っている。
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もの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	無資格未経験者等の職員が働きながら介護福祉士資格を取得する要件の一つである実務者研修の助成金制度を設けている。また、中堅職員に対してキャリアアップ研修（外部講習）などを計画的に受講し育成をしている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	外部研修や内部研修を積極的に受講しやすい環境づくりを行っており、人事考課との連動も図っている。
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整備	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	職員の充足状態を保つように定着、採用を行う等、有給休暇が取得しやすい環境作りをしている。
	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	衛生委員会を定期的開催し保健師による職員相談窓口を設置している。
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	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、また、腰痛ベルト、腰痛予防装具を活用し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	web研修などにより積極的に参加している。

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	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。
	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	介護ソフト及び共有フォルダー等による情報共有による作業負担の軽減を行っている。
やりがい・働きがいの醸成	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	夏祭り、クリスマス会等による地域の住民との交流の機会を設けている。
労働環境・処遇の改善	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、また、腰痛ベルト、腰痛予防装具を活用し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	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	毎朝、ミーティングを開き多職種の職員で情報共有を徹底している。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	健康診断(年2回)、腰痛検診(年2回)、ストレスチェック(年1回)、インフルエンザ予防接種(年1回)、建物内全面禁煙など、より良い労働環境の維持に努めています。
その他	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	中途採用者には前歴加算を行っており、採用から当分の間、働き方にも配慮している。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人ひとりの業務を分散させ負担を軽減している。