

【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件】

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職場環境要件について、「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の促進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

	職場環境等要件事項	当法人としての取組み
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	◎無資格、未経験、資格取得予定者と幅広い求人枠で募集を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	◎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	◎新人職員へ指導担当者を決め、研修マニュアルに沿った指導を行っている。指導担当者及び管理者でのメンタルサポートを行っている。
両立支援・多様な働き方の促進	◎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 ◎有給休暇が取得しやすい環境の整備	◎個々の勤務日や勤務時間は、可能な限りシフトに反映させている。 非正規職員から正規職員への転換も行っている。 ◎管理者からの有給取得の促し。
腰痛を含む心身の健康管理	◎短時間勤務労働者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 ◎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	◎全員の健康診断の実施、休憩室を複数設けている。腰痛防止コルセットを支給する。 ◎事故・トラブル等のマニュアルを作成し、対応についての研修を行っている。
生産性向上のための業務改善の取組	◎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	◎朝礼・終礼の他、全員回覧用のノートや個々のサービス提供報告書などで情報を共有している。
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 ◎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	◎朝礼・終礼時で、日々の改善点を話し合い、サービス内容についての見直しをしています。 ◎好事例・謝意等については、都度、管理者が報告を受けて、各種情報ツールを利用して共有に努めています。