

# 社会福祉法人いちほつ会

## 介護職員等処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

◎加算の取得状況：介護職員等処遇改善加算 現行3加算（4・5月分）新加算（6月以降） I・II

区分	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取り組み	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・仕組みなどの明確化 事業者の共同による採用・人事ローテーションのための制度構築 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 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度向上の実施	ホームページ、玄関ホール、等に法人理念を掲示し、共有を図っている。 無資格者で積極的に採用している。職員からの紹介制度の実施。 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。 補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を敷いている。
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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	新人教育係を選任し、定期的な面談を行いつつ早期離職を防止します。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	人事考課制度による昇給や賞与への連動。
	上位者・担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	管理者・上位者等による、面談の実施。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮、男性職員の育児休業取得の実績もある。
	職員の事情等の状況に応じた勤務やシフトの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登用制度がある。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇取得推進を毎月積極的に行っている。
	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	ハラスメント相談窓口の設置。
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	介護ロボットの導入による腰痛対策を行っている。
	短時間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	年次健康診断の実施、ストレスチェックの実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	各種事故対応マニュアルやBCPを整備し、責任の所在を明確にしている。
生産性向上のための業務改善の取り組み	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。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	高齢者雇用の積極的採用。シルバー人材センターの登録など活用している。
	業務手順書の作成や、記録・報告書式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	業務手順のマニュアル化、事業計画・報告書、会議記録、企画書・報告書等の書式統一と情報共有を行っている。
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	申し送りのソフトの利用だけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	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・生徒は住民との交流の実施	地域の町内会・学校・幼稚園・保育園とのイベント交流を実施している。
	ケアの好事例や利用者やその家族からの謝意等の情報共有する機会の提供	社内WEBによる報告や会議等での報告を実施している。