



# 介護職員等特定処遇改善加算の 見える化要件について



# 資質の向上

## 職場環境要件

- ①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等
- ②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
- ③上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保

## 当法人の取組み

- ①資格取得のための受講にあたって、優先的に休暇取得ができるよう配慮した勤務体制を作っています。また、知識・技術の習得に向けた社内外の研修は勤務時間内で受講でき、時間外での受講は手当を支給しています。社内外の研修は、教育委員会において年間計画を立て実施し、全職員が受講できます。
- ②プリセプター制度を設け、新入職員の指導にあたります。無理がないように十分な期間を設けて、業務指導と評価を行います。入職後1～2週間で個別面談を実施し、メンタル面のサポートをおこないます。
- ③年に2回人事考課を実施し、自身のケアに対する振り返りをおこなう機会を確保します。また年間を通して目標管理（MBO）をおこない、管理者と上司が人事考課・目標管理の評価及びフィードバックと個別面談による相談対応を実施します。

# 労働環境・処遇の改善

## 職場環境要件

- ①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
  
- ②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
  
- ③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

## 当法人の取組み

- ①職員の相談窓口を設置し、年に1～2回の個別面談を実施して様々な悩みの相談対応をおこないます。また、職員用の意見箱を設置し、投函された意見はすべて回答をします。毎年定期的にストレスチェックを実施し、ストレスが高い職員への個別面談及びサポートをおこないます。
  
- ②身体の負担軽減のための介護技術習得に向けた技術指導を労働安全委員会において計画し、理学療法士による指導をおこないます。また、福祉用具事業者と提携し、入居者様の状態に合わせた福祉用具をスピーディーで臨機応変に導入できる体制を整えています。
  
- ③介護記録を電子化し、館内のWi-Fi環境を整え館内どこでもPC・タブレットからの入力を可能にして業務効率化を図っています。

# その他

## 職場環境要件

- ①有給休暇が取得しやすい環境の整備
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ②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
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ③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

## 当法人の取組み

- ①職員を多めに配置することで有給休暇を取得しやすい環境をつくっています。  
職員間のコミュニケーションを円滑にすることで、協力し合って業務をおこない、体調不良等による急な休みにも対応できるように、スマートフォンの社内コミュニケーションアプリを活用して全職員の情報共有を図っています。
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ②職員の事情等に応じ、準社員制度を設けています。  
職員の状況に応じてパート社員から段階的に正社員へと移行する事ができる制度です。  
また、常勤が難しくなった場合にも移行することができます。
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ③月1回開催している全体会議において、入居者様やご家族からのご意見を共有しています。  
また、ご家族から頂戴するお礼の言葉やお手紙は朝礼やスマートフォンの社内コミュニケーションアプリを通じて全職員へ周知しています。