

◇令和7年度介護職員等処遇改善加算・職場環境等要件「見える化」について

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	①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	新人、現任研修の中で法人の経営理念・指針の浸透を図っている。 ステップアップに向けての面談等行っている。
	③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(採用の実績でも可)	年齢、経験も問わず積極的に募集面接を行っている。65歳以上の介護員を継続雇用している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	法人が認める各種研修については、受講の支援(受講料・旅費)勤務調整考慮を行っている。 ・介護福祉士取得を目指すスタッフに対する実務者研修受講支援(受講費、及び賃金の助成) ・認知症高齢者に、質の高いケアを提供できる専門職員を養成することを目的とした認知症実践者研修の受講支援(受講費、及び賃金の助成)
	⑧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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年に一度、業務評価を行い、直属の上司による面談を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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	職員の事情、状況に応じて勤務調整を行っている。
	⑪有給休暇を取得しやすい環境の整備	有給休暇取得促進の取り組みを行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑮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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	電動ベット、シャワーキャリー、パワーアシストスーツ、スライディングボードを導入。 有給休暇について取得促進を行い、心身のリフレッシュを図っている。
	⑯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	各種委員会を設置運営し、マニュアルを作成し、いつでも閲覧できるようにしている。
生産性向上のための業務改善の取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等)を行っている	プロジェクトチームを立ち上げ、課題の抽出、明確化、課題解決の為に取り組みを行う。
	⑲5S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)等の実践による職場環境の整備	毎日行っている。
	⑳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を行っている	各業務のマニュアル整備、報告様式の簡素化を図っている。
やりがい・働きがいの醸成	㉕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	申し送りでの情報共有、月に1度各部門ごとにミーティングを行い職場内コミュニケーションの円滑化及びケア内容の改善を図っている。
	㉘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	利用者や家族の情報は、その都度スタッフで共有している。