

## 介護職員等特定処遇改善加算における「見える化要件」について

当社におきましては「介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ」の算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

- ① 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- ② 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- ③ 介護職員処遇改善加算に基づく具体的な取組（賃金以外）について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

上記3つの要件を満たしている必要があり、以下の通り当社ホームページにて公表いたします。

## 介護職員等特定処遇改善加算における「見える化要件」について

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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	経営理念を定め、各部署で行動計画を作成し目標を明確化しております。 また適宜行動計画に対する評価を実施しており、未達案件に関しては上長からのフィードバックを制度化しております。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修の為に制度構築	グループ会社間での出向や人事交流などを実施しています。また、適宜新入社員研修を実施しております。
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、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対し喀痰吸引、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	社会福祉主事任用資格が必要と認めた職員に関して法人負担で取得支援を行っております。また、中堅職員へ管理者研修を適宜実施しております。
	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）制度導入	それぞれの事業所を管轄するエリアマネジャーを配置しており、適宜スタッフのサポートを実施。またストレスチェック等を定期的実施しております。
	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確保	担当部署にてキャリア面談等を実施。また、行動計画に基づく評価フィードバックを定期的実施しております。
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整備	育児中などの正規職員に対して、希望があった場合相談の上で短時間勤務を実施しております。また非正規職員から正規職員への転換制度がございます。
	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	希望者に対して定期的に産業医との相談機会を設けております。また、内部通報制度を導入しており、業務中のトラブル等の相談体制を強化しております。

腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員の為の休憩室の設備等健康管理対策の実施	定期的に健康診断やストレスチェックを実施しており、休憩室に関しても設備しております。
	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	安全対策委員会を適宜開催しており、事故やトラブル時の連絡フローから対応策の検討等の体制整備を実施しております。
生産性向上のための業務改善取り組み	高齢者の活躍（居住やフロア等の掃除、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	介護職種のみではなく、経理や人事労務、経営企画、内部監査等の部署を設けており、それぞれの業務分担が明確化されております。また、職員それぞれのスキル、環境等々を考慮して人事ローテーションを実施しております。
	5S活動（業務管理体制の手法の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	事業所のオペレーションに掃除等の時間を設けております。また、定期的にエリアマネージャーが事業所へ行き職場環境の状況把握を実施しております。
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	職場内で定期的にミーティングを実施しており、サービス提供に関しての気づきや提案等を共有しております。