

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（見える化要件）について

介護職員等処遇改善加算に基づく取り組みについて、加算の取得状況や賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、ホームページにて外部から見える形で公表します。令和7年度以降の栗山荘における処遇改善に関する具体的な取り組みについては、下記のとおりです。

区分	実施する職場環境要件	具体的取組
入職に向けた取組	①法人や事業所の経営理念や支援方針・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。	・法人の経営理念を、各部署に掲示、朝礼や会議の際などに触れ、職員への理念の浸透と、日々の介護への実践をはかる。
	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。	・採用にあたっては、これまでも業界の経験の有無や資格の有無、年齢にとらわれることなく、多様な背景を持つ方々を職員として受け入れています。(実例あり)
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑦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	・比較的年齢の近い先輩職員がマンツーマンでサポートし、メンタル面でも話しやすく相談しやすい人間関係の構築に取り組んでいる。
	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	・上位者による、キャリアプランを一緒に考える面談に対応する旨周知している。
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	・育児・介護休暇の制度を法人で準備するとともに、職員に就業規則の周知を行っている。
	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	・職員の事情に対応して常勤職員から非常勤職員への転換、または非常勤から常勤職員への転換、時短勤務への対応を行った実例がある。

腰痛を含む心身の健康管理	⑭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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	・非常勤職員にたいしても健康診断、ストレスチェックを行った実績あり。また、従業員のための休憩室設置も行っている。
	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	・介護における事故・苦情だけでなく、職員や職場内での事故やトラブルを想定したマニュアルを整備している
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	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、外部の研修会の活用等）を行っている。	・「サービス及び生産性向上委員会」を設置し月一回、サービスの質の向上や生産性向上を議題として会議をしている。
	⑱介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	・ワイズマン「すぐろくタブレット」を用いた ICT による介護記録や、ワイズマン ASP システムの導入を実施している。
	⑲業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	・これまで介護職員として規定されていた清掃・洗濯担当の職員を施設整備担当の別部署に再編し、業務内容の明確化と役割分担を行った。
やりがい・働きがいの醸成	⑳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	・月1回の全体会議、週ごとに開くカンファレンス等により職場内コミュニケーションを図り、改善に対する提案を積極的に行っている。
	㉑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	・利用者やその家族からの謝意等の情報を共有するため、お礼状等を職員用掲示板に一定期間掲示している。