

介護職員等処遇改善加算 算定に関する取り組みについて

●算定状況

介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）

●職場環境等要件について

入職促進に 向けた取組	・経験、年齢にかかわらず採用をしている ・地域住民との交流（認知症カフェ、夏祭りの開催、出前講座等）地域に開かれた施設を理念としている ・小学生、中学生の職場実習やサマーショートボランティア等の受入れを行い、介護施設での体験ができる
資質の向上	・介護福祉士取得に向けての実務者研修、介護支援専門員取得、喀痰吸引研修、認知症実践者研修及びリーダー研修等の「資格支援規程」で援助している ・新人職員の早期離職防止のためにエルダー・メンター（新人指導担当者）制度を導入し、施設内指導の他にインターバルを置いて合同での新人職員研修を実施 ・専門職で構成される委員会での技能、技術習得 ・キャリアごとに対象職員を選抜し将来の主任、副主任、リーダーを育成するために外部講師による育成を実施
両立支援・多様な働き方の推進	・子育てとの両立を目指す職員のために育児休業制度を充実させ、育児休業が3歳まで取得可能 ・非正規職員を対象に正規職員への内部登用試験を実施 ・障害を有する職員の勤務シフト、仕事の内容を配慮し働きやすい職場環境に務めている ・年次有給休暇の全日数を時間単位で取得可能としている ・年次有給休暇を取得するよう会議で促している
腰痛を含む身の健康管理	・雇用管理改善のために、社会保険労務士による労働法、安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修を実施 ・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のために、特殊浴槽、超低床ベッド（電動ベッド）、移乗用リフト、スライディングボード等を使用 ・全職員に年1回メンタルヘルス研修を実施 ・事故、トラブルへの対応マニュアル等を作成し責任の所在を明確化している

生産性向上のための健康管理	・生産性向上推進委員会を立ち上げ、業務内容の明確化、役割分担について話し合い、業務改善をしている ・見守りカメラ、入浴用リフト等の介護ロボットやインカムを導入し連絡調整の迅速化を図っている ・毎日の職場内ミーティングや定期的な会議を通して情報共有を図っている ・毎月、社内報を発行し法人全体での情報共有を図っている ・基準人員より多くの職員を配置し負担軽減を図っている ・5 S 活動（ポスター掲示）を実施、また安全衛生会議等で職場環境を整えている
働きがいの醸成	・入職時や年度初めに法人の理念を学ぶ機会を作っている ・公益的取組として地域サロン、認知症カフェへ参加し、地域の社会資源としての当法人の理解を図っている ・ケアプランを含む介護保険制度など研修を実施