

当法人では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供やキャリアアップに向けた支援など職場環境整備を行い、当該加算の算定要件を満たしていることから、介護職員等処遇改善加算Ⅰを取得しております。

介護職員等処遇改善加算（Ⅰ／Ⅱ／Ⅲ）の算定要件の一つ「見える化要件」について以下のとおり公表いたします。

見える化要件	職場環境要件	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	事業間で人事ローテーション又は他事業合同研修を行い、会議等でそれを踏まえた意見交換を実施
	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	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者にこだわらない幅広い仕組みの導入
	職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	学生や社会人の職業体験の受け入れ・地域のイベントに参加して、理解普及・認知度向上と共に事業所の魅力をアピールしていく
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等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、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	専門性を高める為、自治体や民間で実施している基礎・実践研修に参加を予定。強度行動障害支援者養成研修・サービス提供責任者研修等の受講を法人でサポートしていく
	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	年1回以上の面談の他、上位者、一般職員お互いに随時面談の申し出をし、面談を実施
両立支援・多様な働き方の推進	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	未就学児の看護休暇、家族の介護やサポートの為の介護（看護）休暇制度を整備
	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	職員の状況に合わせて短時間勤務や年次有給等を30分単位（上限有り）で取得可能とし、一定の勤続年数と経験を加味した上で正規職員へ転換する制度を整備
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	毎月中旬頃に有給を取得する予定を職員同士で確認し、管理者か事務長に申請を行う。緊急時は随時

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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	短時間勤務労働者でも健康診断や予防接種を実施する。休憩室等の環境改善については現在検討中
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	自治体で実施する研修に参加
	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	整備済み（定期的に見直しをする）
生産性向上のための業務改善の取組	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、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	職務分掌で明示し、年度はじめの会議で全体確認をし、年度末の個人面談でも役割の再確認や負担の有無を確認している
	5S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	会議等で定期的に5S活動の実践を呼びかけている
	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	業務手順書の作成、報告様式の随時見直し、業務簡素化についての話し合いの実施
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	職員会議や毎日行っているミーティングで、支援の気づきや勤務環境の改善について検討している
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	活動を通して近隣事業所や住民と交流をしている
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	法人理念を定め、年度ごとに事業計画書を作成し、職員行動基準や研修計画と併せて確認をしている
	支援の好事例や、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	職員会議やミーティング等での情報共有、会員・関係機関に向けた広報誌による情報発信をしている