

〈介護職員等処遇改善加算Ⅱ算定用〉職場環境要件

区分	該当要件内容	実施内容
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・人事育成方針、その実現のための施策・仕組みの明確化	法人理念の浸透化のため、職員の目に付きやすいところに掲示。また入職者には説明。
	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	事業所の枠を超えて各々の担当者が集まり定期的に会議を実施している。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年高齢者等、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。	求人票の記載内容に未経験者、主婦層、高齢者等の採用を可としている。又、幅広い年代の方に応募していただくため、ハローワーク以外の人材紹介会社への掲載も積極的に行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポートをする担当者）制度等の導入	① エルダー制度の導入：入職者に対して、指導担当者（エルダー）をつけ、一定期間現場業務の OJT を行う。指導担当者についても、人事担当者へ業務習得の進捗報告や指導方法の確認を行う。 ② メンター制度の導入：メンタル面のサポートを目的に人事担当者は定期的な面談を実施する。
	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機会の確保	人事担当者が定期的にキャリア面談を実施。
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情に応じた勤務のための様々な手法	有給休暇とは他に毎月希望休暇を 3 日取得可能としている。休憩時間の外出（自宅へ一時帰宅も含め）を可能としている。
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのための具体的な目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司などから積極的な声掛けを行っている。	有給休暇取得促進活動を実施。取得率が低い従業員に取得してもらえよう取り組みを行っている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	業務の属人化を防ぐため、ビジネスチャットなどを用いて情報共有を行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等に腰痛対策の実施	介護用機械浴を導入し介護職員の腰痛負担軽減を行っている。
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の相談窓口の設置等相談体制の充実	衛生推進者を設置し、職員の相談窓口を設置している。福利厚生として、制服貸与、会社用 Wi-Fi 使用可能、無料駐車場あり、休憩室ありとしている。

	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	従業員のための休憩室を設置。
生産性向上のための業務改善の取組	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、外部研修の活用）を行っている。	生産性向上業務改善担当を選任し、定期的に会議を行い課題の抽出、課題の構造化、課題解決に向けた業務改善を行っている。
	介護ソフト、情報端末の導入	介護ソフト（記録、請求業務転記を一気通貫）の導入、情報端末（タブレット端末）の導入し記録業務の負担軽減、介護請求業務の負担軽減している。
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫による情報共有や作業負担の軽減	介護ソフト（記録、請求業務転記を一気通貫）の導入、情報端末（タブレット端末）の導入し記録業務の負担軽減、介護請求業務の負担軽減している。 ビジネスチャット（LINEWORKS）を活用し、情報共有の負担軽減を図っている。
	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。	調理員、清掃員を介護職員とは別に採用し介護職員が介護業務集中できるようにしている。
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	定期的に、職員会議を実施し、職員個々の考えや意見を発表する場を設け勤務環境、ケア内容の改善に努めている。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	年に1回に介護事業部内全職員を集め法人の理念、方針について事業責任者より説明。