

## 処遇改善加算に関する「見える化要件」の開示

経験・技能ある介護福祉人材の考え方	<p>①サービス管理責任者、サービス提供責任者、心理指導担当職員として勤続10年以上の者</p> <p>②福祉・介護職員（直接処遇職員）のうち介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士のいずれかの資格を有する者で勤続10年以上の者</p> <p>※勤続年数については、系列法人、他法人における実務経験を含める。</p>
賃金改善を行う給与の種類	基本給、手当、賞与、一時金
賃金改善内容の根拠となる規則・規程	就業規則
具体的な取り組み内容	就業規則、賃金規定に定める金額を手当として、毎月支給する。ただし、福祉サービスの実績及び経営状況により、支給金額の増減及び支給時期の延期を行うことがある。余剰がある場合は一時金として5月に支給する。
職場環境等要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけの実施</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> <li>○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</li> </ul>