

区分	☒	具体的内容	事業所としての取り組み
入職促進に向けた取り組み		①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	
		②事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	
	☒	③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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(採用の実績でも可)	主婦層の採用実績がある
	☒	④職場体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職場魅力向上への取り組みの実施	中央地域包括支援センター主催の行事(地域のサロン)へ参加しリハビリの魅力を伝えている
資質向上やキャリアアップに向けた支援		⑤働きながら介護福祉士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介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、嗜欲吸引、認知症ケア、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	
	☒	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	自己評価と管理者の評価で人事考課を実施
		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	
	☒	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	管理者と面接の機会を設定し、目標や業務内容の相談を行います。
両立支援・多様な働き方の推進		⑨子育てや家族等の介護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	
	☒	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	本人の希望に沿った勤務時間の調整をしている。非正規職員には、定期的に社員への希望の有無を確認している。
		⑪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(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声掛けを行っている	
	☒	⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	勤務作成前に本人の希望を聞き、偏りがでないように有給休暇を取りやすい環境を整えている
腰痛を含む心身の健康管理		⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員窓口の設置等相談体制の充実	
	☒	⑭短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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	全職員に検診車・病院での健康診断を実施している。
	☒	⑮介護職員の身体負担軽減のための介護技術の取得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	腰痛予防研修を実施
	☒	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設備	対応マニュアルの整備。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取り組み		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又は外部の研修会の活用等)を行っている	
	☒	⑱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)を実施している	
	☒	⑲5 s 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を行っている	定期的に職場環境を見直し、整理整頓をしながらより働きやすい職場環境を目指している。
		⑳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を行っている	
	☒	㉑介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要のもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入	リハクラウド使用し、タブレット端末を導入している
		㉒介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排せつ支援、入浴支援、介護業務支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するＩＣＴ機器(ビジネスチャットツール含む)の導入	
	☒	㉓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の整備。特に、間接業務(食事等の準備や片づけ、清掃、ベッドメイク、ごみ捨て等)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。	業務内容の見える化、役割分担をしている。
		㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取り組みの実施※生産性向上体制推進加算を取得している場合には「生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み」の要件を満たすものとする	
やりがい・働きがいの醸成	☒	㉕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	定期的に会議を行い、職員の声を大切にしながら勤務環境やケア内容の改善に努めている。
		㉖地域包括ケアの1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	
	☒	㉗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	計画書作成前に利用者様本位のケアについて確認・検討を行っている。研修で理念や方針を確認していく
		㉘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	