

介護職員等処遇改善加算の職場環境要件（見える化要件）について

介護職員等処遇改善加算の職場環境要件（見える化要件）とは加算の取得状況や賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を介護サービス情報公表制度や自社のホームページを活用し、外部から見える形で公表している事です。

令和7年度以降の株式会社エムアンドールエス及び株式会社ベストクオールにおける処遇改善に関する具体的な取り組みについて、以下の通り公表いたします。

区分	職場環境要件	取り組み内容
入職促進に向けた取組	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 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	グループ内事業所共通の求人ホームページを作成し共同で職員を採用している。 採用面接を経て、他産業及び中高年齢者、無資格者でも採用している。 パートから正社員又は時短正社員を希望した際は、面接等を通じて希望に沿っている。
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取得を目指す者に対する実務者研修受講の支援や、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、喀痰吸引、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等 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	初任者研修、介護福祉士等の資格取得に対し、金銭の助成や、受講日、試験日等を勤務日として調整する等の支援を実施することにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 法人幹部職員や事業所管理者が定期的に仕事やメンタル面での相談及び助言を行っている。
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、事業所内託児所施設の整備 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等の制度の整備	男女問わず休暇を取得できるよう事業所内にポスターを掲示している。 正規職員及び短時間正規職員を希望した非正規職員には面談等を通じて正規職員への転換を促している。
腰痛を含む心身の健康管理	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 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、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	ハラスメント、メンタルヘルス相談窓口を設置し、職員が相談しやすい環境を整備している。 リハ専門職による腰痛予防や介助方法等の講習会を実施している。
生産性向上の	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造	職員に現場の課題を聴取し、課

<p>ための取組</p>	<p>化、業務時間の調査の実施等) を実施している 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を行っている 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 介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、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を含む)の導入 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。特に、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイキング、ゴミ捨て等)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</p>	<p>題改善に向けた取り組みを実施している。 業務手順書や記録、報告様式を工夫し介護職員の業務負担軽減を図っている。 タブレット端末を導入し、記録の電子化を図っている。 見守り機能付き電動ベッドを導入し、介護職員の腰痛対策を含む負担軽減に努めている。 調理員や介護助手を配置し、介護業務の負担軽減を図っている。</p>
<p>やりがい・働き買いの醸成</p>	<p>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 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</p>	<p>定期的にミーティングを開き情報共有の円滑化に努めている。 ケアを実践する中で良かった点や内容、利用者や家族からの情報を会議等で共有している。</p>