

【介護職員等特定処遇改善加算】

職場環境要件の提示について 見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み 内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	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習得しようとする者に対する喀痰吸引、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(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	資格支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等の導入	新人職員に対し、指導担当者(相談者)を配置している。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	有給休暇取得推進を積極的に行っている。管理職職員が積極的に研修等に参加している。
	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	毎朝夕、ミーティングを開き情報共有を徹底している。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施。トラブル等があった場合には、日々の会議にて状況を検証し、再発防止に努めている。
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保。
その他	障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	障害福祉サービス等情報公表制度を活用している。定期的にミーティング等で経営理念を確認し、共有を図っている。事業所に法人理念を掲示し、意識をもって働けるようにしている。
	中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等))	キャリアパス制度を導入し、中途採用者でもキャリアアップが望める体制を整え、勤務時間等にも配慮している。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを各人に作成し業務を行うと共に、他職員もプログラムを共有し指示を行っている。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	地域の行事に参加し、地域住民との交流を図っている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。