

介護職員等特定処遇改善加算に関する情報公開について

<職場環境の取り組みについて>

	算定要件	法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・他産業からの転職者・主婦層・中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ・職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取り組みの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク、就職セミナー、ウェブ上での求人など、資格や年齢にこだわらず、積極的に人材を採用することに努めている。 ・職業体験やボランティアなど、出来る限りの受け入れを行い、地域に根付く施設として認知度を高める努力をしている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ・上位者・担当者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の機会の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の積極的な研修受講を促し、やる気や知識を向上させる。 それに伴い職能、役割資格制度を柱として、人事考課を的確に行うように、人事考課制度を整備し、面談を行う。
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・有休休暇が取得しやすい環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の事情等に応じ、勤務シフトを柔軟な体制で作成している。また非正規職員から正規職員への転換制度を整備している。 ・有給休暇の取得はもちろん、特別有給休暇制度を導入し、職員の福利厚生に努めている。
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・年2回の定期健康診断、職員休憩室、職員食堂の確保、屋外への喫煙スペースの確保など。 ・雇用管理を適切に行うため、管理者による研修受講を必ず行い、制度の変更などに適切に対処する。
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 	<ul style="list-style-type: none"> ・タブレット端末などの導入により記録業務の負担の軽減を図っている。また補助金なども積極的に活用し、介護ロボットの導入などに努めている。
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング等による職場内コミュニケーション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 	<ul style="list-style-type: none"> ・代表者会議、全体職員会議、リーダー会議など、各会議を行い、施設内の意見交換やコミュニケーションを積極的に行い、その内容を介護現場で反映させている。 ・利用者やそのご家族からの謝意等については会議や朝礼を使い、職員で共有している。