

介護職員等処遇改善加算の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等要件について、当事業所で行っていることについてご報告させていただきます。

区分	具体的内容	当事業所における状況
入職促進に向けた取組	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 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（採用の実績でも可）	全スタッフへ法人の理念や目指すべき支援者像などを資料を作成し、研修を行っている。 他産業からの転職者や高年齢者の採用実績がある。
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。客痰吸引、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	法人の規定でスキルアップ支援金制度やスキルアップのための有休休暇制度を設けている。 1か月に2回管理者とスタッフの1on1を行い、働き方の改善や支援の改善についての話し合いを行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	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を行っている。 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。	年間有休消化率 80%を目標としている。取得しやすい環境作りのために多めのスタッフ配置にしている。 介護ソフトを用いて、出来る限り情報共有がしやすい仕組みを作っている。また、スタッフが働き方改善の提案がしやすい仕組みを作っている。
腰痛を含む心身の健康管理	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 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	従業員のための休憩室を設置している。 マニュアルを作成し、研修を行っている。
生産性向上（業務改善及び働く環	現場の課題の見える化を実施している。	スタッフ全員が管理者に対し、働き方改善の提案がしやすい仕組みを作っ

<p>境改善)のための 取組</p>	<p>5 S 活動等の実践による職場環境の整備を行っている。</p>	<p>ている。 日々、5 S 活動を行っている。</p>
<p>やりがい・働きが いの醸成</p>	<p>利用者本位のケア方針などの介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 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>毎月管理者による法人の理念・ケアの方針を学ぶ機会を設けている。 日々、ご家族様から感謝のお言葉をいただいた際には全スタッフで共有をしている。</p>