

令和7年度

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。

当施設におきましても加算算定を行っております。

外部から見える場所への掲示等、新加算の取得状況、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公表していることです。

当施設における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきましては、別紙のとおり施設の建物で、外部から見える場所への掲示で公表致します。

（別紙）

分類	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
入植促進に向けた取組	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を構築 職業体験の受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組の実施	職員会議、朝礼等で経営理念やケア方針を確認し実現出来るように取り組みます。 求人時には無資格、未経験者歓迎と記載し他産業からの幅広い採用を図ってします。 地域行事にも積極的に参加、交流を深めて職業魅力向上に取り組みます。
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等に取り組みます。 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を図ります。	平成31年4月1日施行の資格・免許取得についての基本方針により、受験・研修・交通費等の補助や勤務上の取り扱い、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えることにより、資格取得や資質の向上の支援をしている。
両立支援・多様な働き方の	子育てや家族等の介護等の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	平成23年4月より改正施行している育児・介護休業制度があり、数回の育児休業取得利

推進	内託児施設の整備	用実績あり、短時間制度も利用している。
	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	臨時就業規則第8条に規定があり、本人が希望する場合、正規職員に転換させることができる。非正規職員から正規職員への転換の実績もある。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	職員の心身の健康、モチベーションの向上による意欲のある業務の取り組み等のため、仕事量の見直しや効率化、配置基準以上の募集、60才以上の法定外日数の付与等年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
	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	事故対応マニュアル等（発生防止の指針・事故発生時の対応・傷害トラブルの対応・死亡時の対応・応急手当・心肺蘇生法の訓練等）整備し、責任の所在等を明確にしている。第三者による処遇向上委員会や事故対策委員会を開催し、再発防止にも努めている。また職員間のトラブル等の懲戒の種類（けん責・減給・出勤停止・降格・諭旨解雇・懲戒解雇）の整備もしている。
	5S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	毎月の初めに掃除の日を設定し、施設内の整理、整頓を行い職場環境の整備を行っている。
	介護ソフト、情報端末の導入	今年度よりほのぼの介護ソフトのケアプラン版を導入し、よりきめ細かいケアプランの作成に取り組んでいます。
やりがい・働き甲斐の醸成	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、介護職員室において夜勤者からの申し送りを介護職員全員で共有して、その後に全体の朝礼を多目的ホールで実施。全職種で情報の共有、意見交換を実施している。
	地域包括ケアの一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	地元の山田地区での秋祭りの神輿歓迎で子供と交流を深める。又秋の文化祭の見学も実施。