

職場環境等要件の取り組みについて

当法人の介護職員等特定処遇改善加算の取得への取り組みについて掲載いたします。

区 分	内 容	法人の取り組み状況
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。	法人の経営理念や経営方針を明確に定めているほか、年2回の評価制度を導入し、キャリアパス基準と連動した職階の移動判定基準を定め、昇進等の仕組みを明確化しています。
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取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。	介護福祉士等の資格取得時に、お祝い金の支給しています。 喀痰吸引研修、認知症ケア研修等各種外部研修の受講支援を行っています。
両立支援・多様な働き方の推進	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。	毎月、希望する休日が取得できるよう、勤務シフトを調整しています。 非正規職員から正規職員への転換の制度を導入しています。令和4年度に1名、令和5年度に1名を正規職員へ転換しています。
腰痛を含む心身の健康管理	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施。	外部講師を招き雇用管理の研修を実施しています。
生産性向上のための業務改善の取組	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化。	65歳以上の高齢者について、看護・清掃・洗濯など、その方の持つ技能や能力に合わせ雇用しています。
やりがい・働きがいの醸成	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。	日々の申し送りや定期的なカンファレンス、各種定例会議等を通じて、職員間及び職種間の横断的連携を図り、職場環境やケア内容の改善に努めています。