

## からは～い 介護職員等特定処遇改善加算

当施設では、以下の算定要件を満たしております。

- ・ 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定している
- ・ 職場環境要件について「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいる
- ・ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること。

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組み内容を下記に掲載致します。

	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
資 質 の 向 上	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	施設外研修費等の補助・施設内研修（毎月）の実施等を通じて、専門性の向上を目指す。各種研修受講については、経験年数に応じて参加促しを行うなど段階的なキャリアアップ構築を目指しており、それらを踏まえ人事考課を実施。
	小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	各事業所により職員の役割が異なることもあるため、定期的な人事異動を実施。
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保有施設の充実	育児休業を取得しやすいよう、育児休業規程を策定。希望者には、時短勤務の適用および土日休暇を取得しやすいようにシフト作成するなど、子育てとの両立を目指す者が働きやすい職場づくりの実施。
	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	毎日の朝・夕ミーティング、連絡ノートの活用、毎月の運営会議や利用者対応会議の実施を通じて情報共有の徹底を図っている。
	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	緊急時対応マニュアル・緊急連絡網を作成し掲示。
	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。全館禁煙、敷地内に分煙スペース等確保。衛生推進者の配置および相談窓口の設置。
そ の 他	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）	60歳以上の他産業からの転職者、主婦など積極的に採用。個別の生活状況に合わせシフト作成をおこなうなど、未永く勤務できるよう工夫をしている。また、施設内勉強会にも参加を促すことで、専門性獲得を目指している。
	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	業務内容や勤務時間を各人に合わせ作成。出勤時に体調確認シートを記入してもらい、互いに体調把握をおこなうことで無理のない業務提供に努めている。

