

特定処遇改善加算取得に関する見える化要件（令和5年度）

区 分	内 容	当施設の取組
入職促進に向けた取組	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	採用にあたっては経験者のみならず未経験の方も受け入れている。また、法人内で運営している介護職員初任者研修の講師を職員が担当し、教育から就業後の支援を一貫して行える体制を取っている。
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	実務者研修受講に関しては、通信教育実施機関の情報提供・費用の補助・スクーリング受講のための勤務調整などを行っている。また、社会福祉主事任用資格取得のための通信教育費用の補助も行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等に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	育児休暇からの復帰後には、育児と勤務の両立ができるように短時間正規職員制度を活用している。また、臨時職員から準職員、正規職員へのキャリアアップの基準を明確にしている。
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	定期健康診断とストレスチェックについては全職員を対象に行っており、併せて介護職員は年2回の腰椎検査を行っている。また、雇入時健診の費用は施設が全額負担している。休憩室は男性1室、女性2室を確保している。
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	清掃・洗濯・寝具交換・宿直・用務等の業務は、シルバー人材センター職員やリタイア後の委託職員、専任のパート職員に担当していただき、介護職員が入所者支援に専念できる体制を取っている。
やりがい・働きがいの醸成	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	平成30年より施設サロンを開催しており、地域の方々と楽しみながら交流することで、現状についての情報交換や当施設の役割を理解していただく等の取組を行っている。また、地域サロンへの参加や出前講座なども積極的に行っている。