

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り組み内容を下記に掲示いたします。

#### ○資質の向上

・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。

(取り組み内容)

・受講したい研修又は必要と思われる研修には、受講料や研修費の補助を行いながら、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えます。

#### ○労働環境・処遇の改善

・雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等  
(取り組み内容)

・社会労務士と連携を行いながら、制度や時代に合わせた雇用の在り方を考え、職員の健康と安全を保つように努めています。

・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入

(取り組み)

・リフト浴や移動式リフトなど職員の負担軽減の為、業者と検討を行っている。

・子育てとの両立を目指すものための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備  
(取り組み)

・就業規則を整備し、働き方改革で示されている方向性に沿いながら、子育て世代の方には休み希望をできる限り認め、孫の世話のための休み希望も認めている。事業所内保育は難しいが、母体であるお寺での預かりは検討中である。

・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  
(取り組み)

・事故防止マニュアルを整備し、3ヶ月に1度の委員会の話し合いと、外部より施設に来ていただき、各お部屋を回っていただきながら苦情相談を1か月に1度は行っている。

・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  
(取り組み)

・健康診断を定期的に行い、安全推進者である看護師が職員の悩みなども聞いている。施設内は禁煙であるが、外に喫煙スペースを設けている。

その他

中途採用者に特化した人事制度の確立

(取り組み)

短時間勤務や、他職種からの雇用にも努めている。多職種からの雇用の場合は、指導職員によるラダープログラムなどもある。

非正規雇用から正規職員への転換

(取り組み)

今年度はないが、本人の意欲や資格の習得状況によって検討する。

職員の増員による業務負担の軽減

(取り組み)

職員の確保には努めている。働きやすい環境と職員同士のコミュニケーションが取りやすい施設環境の充実のため、介護スタッフだけではなく事務員、看護師の増員も行っている。