

当施設は、令和8年6月より、介護職員等処遇改善加算Ⅰ（Ⅰ）を算定し、介護職員等の賃金改善を実施しています。
賃金以外の、職場環境等の改善として以下の通り取り組んでおります。

	職場環境要件	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、有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	中途採用者を積極的に雇用し、働きやすい勤務シフトの調整を行っている
	職場体験の受入れや地域行事への参加や主催による職業魅力度向上の取組の実施	市内の中学生の職場体験の受入れ、地域の介護予防グループへの活動支援等を行っている
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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	研修受講を促す。参加を希望する職員には受講料、交通費を事業所負担し、勤務の調整を行うなど受講しやすい環境を整えている
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	年に1度所属長との面談を実施、研修の希望や勤務に関する要望など意向を確認している
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度の充実、事業所内託児施設の整備	育児休業の取得、職場復帰後は仕事と子育ての両立のためシフトの配慮を行っている
	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	非正規職員から正規職員への転換を推奨しており、転換の実績あり
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声掛けを行っている	2024年度介護職員平均有給取得日数12日
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	年1度全従業員対象の健康診断およびストレスチェック実施、休憩室の整備
	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	ヒヤリハット、アクシデント報告書を作成し毎月1回委員会にて報告共有を行っている 毎年マニュアルの見直しを行い最新の内容に更新している
生産性向上のための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている	生産性向上体制加算Ⅱを算定 毎月業務改善委員会を開催し課題を抽出、生産性向上員会において検討、実施、評価を行う
	介護ロボット又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器の導入	見守りシステムとして離床センサー付きベッドを導入し見守りを行っている。また夜勤時にはインカムを活用する等業務負担の軽減を図っている
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	清掃業者に居室等の清掃を委託、シーツ交換業務に短時間労働者を雇用し職員の負担軽減を図っている
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の内容の改善	各階ミーティングを随時行い情報共有を図るとともに、業務内容やケア内容の改善を行っている
	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	地域のサロン等へ体操の指導に療法士が訪問、活動の支援と交流を行っている
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	職員連絡簿に記入し全職員で共有するとともに、毎月行われる全体会議でも伝え周知を図っている