

## 介護職員処遇改善の加算に係る公表

介護職員処遇改善加算の算定に係る見える化要件に基づく、当法人の①加算の取得状況、②賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を以下の通り公表いたします。

### ① 加算の取得状況

施設・事業所名	サービス名	算定区分
わかばの杜	日中サービス支援型	処遇改善加算Ⅱ
わかばの杜	短期入所	処遇改善加算Ⅱ

### ② 賃金以外の処遇改善に関わる具体的な取り組み内容

分類	職場環境要件項目	具体的な取り組み
入職促進に向けた取組	経営理念やケア方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	“笑顔あふれる暮らしを大切に”をモットーに採用時や年度はじめに経営理念やケア方針の研修を開催し、職員一人ひとりにその考え方が根付き、法人全体としての文化が醸成されるようにしている。
	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	当施設では、技術と知識よりも大切な、「人柄・人間味・協調性」を重視した採用を心がけています。
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略痰吸引、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	「働く」と「学ぶ」の両立を目指し、外部機関情報や講習案内を施設内に掲示し、正社員・非正規社員を問わず支援します。 研修受講料手数料を一部支援します。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	当施設では、各職員自身の将来像と働き方を大切にしています。 毎年、担当者によるキャリア面談を全職員に対して実施し、キャリアアップや今後の働き方について話し合いの場を設けています。

両立支援・多様な働き方の促進	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	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を実施しています。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有休消化率の目標を年間 55%以上とし、職場全体で有休の取得しやすい雰囲気作りを醸成しています。
腰痛を含む 心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等	年間研修スケジュールを作成し、社内外の研修を実施していきます。
	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	マニュアルの見直しを適時実施し、より現場に即したマニュアルの運用を行います。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための 取組	現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	当施設では、毎月定例会議を開催し、利用者個々への支援業務上の課題抽出と解決策、その他業務についても効率化や改善策について、管理者を中心に各職員が意見と課題を出し合い、議事録にまとめ掲示し、全職員に周知を図っている。
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	専用ソフトの導入による、請求業務の効率化を図っています。
	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	介護職員が利用者と向き合う時間を大切にするため、事務担当者を置き、間接業務と直接業務を分業しています。
やりがい・働きがいの醸成	ミーティング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	定期的にミーティングを実施し、問題点や課題を話し合い、日々の業務改善を図っています。

	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	定例会議にて、管理者と各職員が、好事例を発表します。今後、職員教育等に生かすべく好事例を集め好事例集を作成します。
--	-------------------------------------	-----------------------------------------------------------