

介護職員等処遇改善加算の取り組み

区分	内容	取り組み
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人事育成方針、その為の施策・仕組みなどの明確化	理念・介護方針、行動理念、具体的な行動指針を揚げ、明確化している。
	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（採用の実績でも可）	未経験者など他産業からの転職者など幅広い採用を行っている。
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、サージス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	介護福祉士を取得する要件の一つである実務者研修の費用を全額負担します。また無資格者で入職した職員は、介護職員基礎研修を会社負担で受講支援をしている。他研修への参加についても費用や勤務を保障します。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修を積極的に受講しやすい県境作りを行い人事考課との連動を図っている。
	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	定期的な面談の機会を確保している。
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等の充実、事務所内托施設の整備	育児休業・介護休業制度を導入している。
	職員の事情等に応じた勤務シフトや短時間正社員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正社員への転換制度の整備	非正規職員から、正規職員への転換を推奨している。
腰痛を含む心身の健康管理	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（例えば1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、所得状況を定期的に確認	年次有給休暇を時間単位で取得できるなど、有給休暇を取得しやすい環境作りをしている。
	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体制の実施	全職員の健康診断雄実施 職員の仕事やプライベートでの悩みや不安を相談できるように努めています。
生産性向上のための取組	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	事故対応マニュアルや苦情対応マニュアルを作成し、発生時に職員が速やかに行動できるように整備しています。
	現場の課題の見える可（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。	現場の課題の見える可を実施している。 課題の抽出を会議で報告 ムリ・ムダ・ムラの削減を図っている