

介護職員特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

当法人における処遇改善に関する具体的な取り組みにつきまして、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得のための研修制度の導入、研修費の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。
労働環境・処遇の改善	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	専用のアプリケーションを導入し各種書類作成や、記録、申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
	子育てとの両立を目指す者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	仕事と子育ての両立を促し、育児休暇、時短勤務、シフト上の配慮を行っている。 男性職員の育児休暇の実績もある。
	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内容の改善	定期的なミーティングを行い、業務内容や、介護サービス内容の改善を行っている。
	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	各種事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。
その他	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	他産業からの中途採用、主婦層、中高年齢の採用を積極的に行っています。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を推奨している。 非常勤スタッフから常勤スタッフへの転換実績あり。