

介護職員等処遇改善加算に係る情報開示

1 介護職員等処遇改善加算について

介護職員等処遇改善加算 I・II を算定する為には、各区分毎2つ以上（生産性の向上は3つ以上）取り組む事となっており、当法人では以下とおり区分毎に取り組んでおります。

2 介護職員等処遇改善加算の算定状況

- ・どんぐりヘルパー 介護職員等処遇改善加算 I (24.5%)
- ・デイサービスどんぐり 介護職員等処遇改善加算 II (9.0%)

区分	職場環境要件項目	当法人の取り組み内容
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・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・職歴に拘らず、本人のやる気を重視 ・ハローワークへ求人の更新 (応募しやすい条件の工夫)
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の園児や学生の慰問や職場体験の積極的な受入れ
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら上位資格取得を目指す者に対する支援や、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、研修の受講支援等	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の情報収集、提案 ・資格受講要件の確認、提案 ・資格受講時の、勤務シフトの配慮 ・資格取得後に手当の拡充
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・面談の開催（定期・随時）
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトの導入、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	<ul style="list-style-type: none"> ・出勤時間の柔軟な対応 ・有期雇用から無期雇用、非正規職員から正規職員へ
	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かけを行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・年間有給取得の計画、面談の実施
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の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・介護技術向上の研修の実施 ・新人研修の実施
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・マニュアルの作成
生産性向上のための業務改善の取組	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	<ul style="list-style-type: none"> ・各部署又は、全体会議を通じ課題の共有、解決
	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・備品在庫管理や職場内環境の整備、改善
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている	<ul style="list-style-type: none"> ・各部署内で、業務改善会議の実施 ・申し送りの手書き記録を削減し、パソコン入力へ移行し負担軽減している
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内容の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な各部署会議内での気付きの申し上げ、解決
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・各部署会議内又は、全体会議内にて申し送りにて情報共有