

社会福祉法人 徳栄福祉会

介護職員等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（賃金以外）につきまして、以下の通り公表致します。

	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）	外部研修等への参加を積極的に推奨している。
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	入職する職員に対して、（新人）指導担当者を選任している。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	有給休暇取得推進を積極的に行っている。（年5日以上は必須）
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	グループホーム浴室において、バスリフトを設置している。
	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、育児休業やシフト上の配慮をしている。
	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	毎朝ミーティングを開き、情報共有に努めている。業務改善にも積極的に取り組み、業務の効率化を推し進めている。
健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	年次健康診断の実施（夜勤者は年2回）、敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保	
その他	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	「地域ふれあい祭り」の開催、余興者及びボランティアの受け入れ、地域の幼稚園や保育園の園児との交歓会を実施
	非正規職員から正規職員への転換	職員の勤務状況と運営状況を勘案して、非正規から正規職員への転換を行っている。
	職員の増員による業務負担の軽減	1人1人の業務を分散させ負担軽減を目指している。