

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)

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。直近では、令和元(2019)年10月の消費税率引き上げに伴う介護報酬改定において「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。当該加算を算定するにあたり、

- A 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること
- B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
- C 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

という3つの要件を満たしている必要があります。

Cの「見える化」要件とは、① 2020年度からの算定要件で、② 介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、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為の代替職員確保を含む)	研修委託業者と連携して研修機会を確保しており、受講料、研修費の補助。勤務シフトの考慮を行う事で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	TMGラダー研修と人事考課(ROSIC)の連動、自己評価及び上級者評価を行い自己の資質を確認すると共に評価表からの計算を人事考課に連動させている。
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離職防止の為のエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入	新人職員をマンツーマンで指導、支援する体制が整っており新人職員に知識や技能を伝達する事を通じて指導者自身の知識や技術の向上にも繋がっている。
	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	年次有給休暇取得、男性職員の育児休暇取得の推進。休暇の取りやすいシフト調整の実施。施設内でカウンセリングを受けることが出来る体制を整備。
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とすることを含む)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)による業務省略化	各部署で介護ソフトシステムを使用する事で各種記録や申し送り事項を共有することにより、業務の効率化を図っている
	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導入	リフト浴を導入する事で利用者の安全な入浴機会の確保、職員の介助負担軽減に繋がっている。
	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、育児休業やシフト上の配慮、男性職員の育児休業取得の実績もある。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
	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	定期法令研修以外にも月に1回コミット会議（個々の目標設定についての確認）、ユニット会議を行う事で業務内容やケア内容の改善を図っている。
	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	インシデント、アクシデント、ヒヤリハットシートを作成しており月に1回報告、職員共有の機会を確保しており各種事故対応マニュアルを整備して責任の所在を明確にしている。
	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	定期健康診断、ストレスチェックの実施、分煙スペースの確保。
その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	毎月昼礼時に法人理念の唱和をしているほか、玄関ホールに法人理念を掲示し共有を図っている。
	中途採用者（他産業との転職者、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）	中途採用者を積極的に雇用しており働きやすいシフトの調整を実施。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを各人に作成すると共に、他の職員もその内容を共有して共同を図っている。
	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	施設敷地内に地域交流室を設置しており地域住民との交流機会やオレンジカフェなどを実施している。
	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推奨しており転換の実績もあり。
	職員の増員による業務負担の軽減	補助業務を外部委託する事で業務量軽減を図り、積極的に職員採用を行う事で国の配置基準以上の職員配置を実現している。