

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、これまでも様々な取組が実施されてきました。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当たり、

- 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、①2020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組（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 | 当法人としての取組 |
|-------|--|---|
| 資質の向上 | 働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員の確保を含む） | 資格取得を目指すスタッフでの勉強会の開催や、受験料や研修費の補助、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 | 役職や経験年数等により、研修を実施しており、人事考課制度により昇格・昇給がなされています。 |

| | | |
|-----------|--|---|
| 労働境・処遇の改善 | 新人福祉・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）制度等の導入 | メンター制度を導入しており、全ての新人職員に2名以上のメンターがつきます。また、離職防止のためモチベーション研修やコミュニケーション研修も実施しています。 |
| | 雇用管理改善のための管理者の労働・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 | 管理・監督職は、スタッフが安全衛生推進者等の資格取得を努めています。また、休暇等についての研修も実施しています。 |
| | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度の充実、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考慮・時短勤務等も実施しています。 |
| | 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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 | 申し送りのソフトの利用だけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っています。 |
| | 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や非常災害対策マニュアル等を整備し、責任の所在を明確にしています。 |
| | 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、全館及び敷地内前面禁煙、職員休憩室の確保 |
| その他 | 障害を有するものでも働きやすい職場環境構築や勤務シフトの配慮 | 無理のない業務プログラムを各人に作成するとともに、他の職員もその内容を理解してもらい、お互いに働きやすい環境づくりに努めています。 |
| | 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 | 毎年地域の小学生との交流会を企画しています。地域住民を当方人のイベントに招待し、地域の行事に利用者スタッフともに参加しています。 |
| | 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奨励しています。 |
| | 職員の増員による業務負担の軽減 | 補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ、積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置をとっています。 |