

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公表 (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。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、複数の取り込みを行っていること。
- C 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、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。

	職場環境等要件項目	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)	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。 当法人にて実務者研修を行い、希望する介護職員にはスクーリング等の業務保障を予定している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度の活用、キャリアパスを法人内で作成し、人事考課と連動している。
	各小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築。	当法人の介護部門は地域の高齢化に伴い事業規模が拡大する傾向にある。とりわけ、サービスの進出等に伴いデイサービスと居宅支援事業は小規模事業所を抱えており、採用・人事ローテーションを計画的に行っている。

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	適正な事業運営と人材育成ができるように、採用時は当該課長が関わることとし、育成及び配置には配慮している。
	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	院内保育所があり、0歳～3歳までの子供がいる職員は誰でも利用が可能。法律上の産前休業より2週間早く給与保証がある産前休業取得可能。また、3歳までの子供の育児期間中の働き方について、時短6時間勤務に加え、フルタイムで週4日勤務の選択も可能としている。
	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	各事業所にて月1回程度の会議の開催、利用者への支援内容や事業運営について意見を述べる場を設けている。
	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	ISOに基づいた事故・トラブル対応マニュアルの策定をし、対応方法や責任の所在の明確化を行っている。
	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	法人内医療機関にて年1回勤務時間内の健康診断実施、また夜勤業務を行う職員については、年2回の健康診断実施。こころの相談窓口を設置し、誰でも相談出来る体制となっている。職員休憩スペースは各事業所確保されており、敷地内禁煙となっている。
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）	年齢等を考慮して、勤務シフトや勤務時間の配慮を行っている。
	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	障害を有する職員の特性にあった業務内容の提供及び、配慮が必要な職員には短時間勤務での就業も可能としている。
	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因としてのモチベーション向上	各事業所にて、地域の高校生の介護実習体験の受け入れを行っている。また、有料老人ホームの敷地内にて夏祭りを開催し、地域の方の参加も呼びかけている。地域の集まりへ職員が講話に行く機会も設けている。
	非正規職員から正規職員への転換	2019年度2名の正規職員への転換実績あり。