

# 介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開

令和元年10月の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、当事業所におきましても当該加算の算定を行っております。

算定にあたっては、

- 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
- 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
- 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

という3つの要件を満たしている必要があります。

Cの「見える化を行っている」とは、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することが該当します。

上記の要件に基づき、当事業所における処遇改善に関する具体的な取り組みにつきまして、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	事業所としての取組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	法人・事業所の経営理念や、目標管理・人事考課にひもづいた人材育成の仕組みについて、年間研修計画に基づき年2回の研修にて職員への周知理解に取り組んでいる。
	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向上の取組の実施	地域の中学校や専門学校、福祉人材センターからの職業体験を引き受けたり、介護の入門的講座や外国人実習生研修の委託を受け、多方面で介護の仕事の魅力発信に努めている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士等の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等	資格取得支援制度を導入し、受講料等の負担全額免除や、受講支援として勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が積極的に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	職種別・雇用形態別にキャリアパス表を設け、該当する職務階層に基づいて人事考課を行って、処遇に反映しているとともに、各職員の目標管理を行い、目標達成に向けた取り組みや研修受講をし、モチベーション向上を図っている。

<p>資質向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等の導入</p>	<p>新人職員に限らず、仕事上の悩みや不安を解消・軽減できるよう、気軽に相談できる立場の人をメンターとして設定し、定期的に面談を実施している。職員のストレス軽減を図ると同時に、職場内のコミュニケーションの活性化や、職員定着の一助としている。</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</p>	<p>仕事と子育ての両立を促すため、事業所内保育を設けたり、複数の企業主導型保育園との提携を行っている。シフト上の配慮や、男性職員の育児休業取得の実績もある。</p>
	<p>職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、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</p>	<p>事業所に正社員転換についての通知文を掲示する等周知を行い、非正規職員から正規職員への転換を奨励している。また、短時間正社員制度活用の実績もある。</p>
	<p>業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実</p>	<p>管轄部門での定期的面談の実施、産業医による健康相談の実施のほか、外部委託でのストレスチェックによるカウンセラーへの電話相談も可能な体制にしている。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>福祉・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、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施</p>	<p>ノーリフト推進委員会を編成し、各事業所における介護方法・環境を見直し、リフトやスライディングボード等の導入や適切な体の使い方をすすめ、業務における職員の腰痛防止等負担軽減を図っている。</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</p>	<p>移乗サポートロボット「Hug」を導入しての介護の直接的業務の縮減や、業務支援システム FTCare-i を導入し記録等の間接的業務の縮減を図っている。</p>
	<p>高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化</p>	<p>事業所において直接業務以外の業務分掌を行い、65歳以上の職員や、介護無資格者も積極的に雇用し、業務改善を図っている。</p>
<p>構成員がいきいきと働きがいのある</p>	<p>地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</p>	<p>地域の幼稚園と連携し、オンライン開催も含めて交流会を実施している。また、感染症等流行の状況でなければ、事業部全体で例年秋には「秋の集い」を開催し、地域の方を招待して交流を図ったり、各事業所で毎月・隔月等で地域の方とイベントを行ったり、おもてなしをしたりする会を実施している。</p>