

福祉・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。

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、当事業所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、当社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。

処遇改善に関する具体的な取り組み(賃金以外)について

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
入職促進に向けた取組	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	年齢問わず、未経験者の採用も行っている。入社する前のキャリア支援制度で当事業所の費用で受講できる制度がある。
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、受験料や研修費等の補助、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る
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	定期的な研修及びいつでも、視聴できる動画研修パッケージが利用可のである。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	随時、面談行っている(日々のコンディション共有などから従業員へアプローチする仕組みがある)
両立支援・多様な働き方の推進	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	可能な限り希望に応じてシフト作成、当施設と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	時間単位での取得も可能。
	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	産業医の設置(法定規模に応じて対応する)
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施	健康診断の実施、職員休憩室の確保。ストレスチェックの実施。
生産性向上のための業務改善の取組	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	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務の効率化を図っている。
	5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備	毎日行っている。
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減	各業務のマニュアル整備、情報共有ノートの使用。
やりがい・働きがいの醸成	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	朝礼や申し送りでの情報共有、フロアミーティングの実施で改善を図っている。又は、SNS及びシステムを介したミーティングや情報共有を図っている。
	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	地域の関わりや交流を積極的にはかる、また地域の行事への参加。