

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)

当法人では、介護職員の処遇改善につきまして、平成22年度に施行された介護職員処遇改善交付金制度の運用開始とともに継続的に取り組んで参りました。

平成24年(2012年)に介護職処遇改善加算、令和元年(2019年)、介護報酬改定時に創設された「介護職員等特定処遇改善加算」におきましても加算算定を行っております。

加算の算定には以下の要件を満たす必要があります。

- 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、複数の取り組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などを通じた見えるかを行っていること

当法人における処遇改善に関する具体的(賃金改定以外)取り組みを以下の通り公表いたします。

処遇改善にかかる（賃金以外）具体的取組について

	職場環境要件項目	当法人の取り組み
入職促進に向けた取り組み	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	介護の経験・、未経験や年齢を問わず他産業からの転職者を採用している。
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等	未経験者については、介護職員初任者研修の受講支援を行っている。また、実務者研修や介護福祉士へのキャリアアップを支援している。また、認知実務研修、介護リーダー研修への受講支援を継続している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年2回、人事考課のための面接を実施し、キャリア段位、人事考課に反映している。
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	子育てや介護などの事情に配慮し、時短労働者であっても正規雇用している。また、状況に応じて非正規職員を正規職員として雇用する制度がある。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇の積極的取得、時間単位での取得、子の看護休暇、介護休暇などを就業規則に定めている。
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施	理学療法士などによる身体への負担軽減の介護方法の研修、福祉用具の導入など腰痛対策を実施している。 ストレスチェックの実施とその後の産業医のフォローを実施している。
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	ケア記録のデジタル化(タブレット端末の導入など)を進めている。
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	事業所毎に定期的なミーティングや業務改善のための会議の機会を設けている。また各種研究大会や学会な研鑽の場に参加できるように支援している。