

介護職員等特定処遇改善加算算定にかかる「見える化要件」について

◎加算の取得状況：介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）

◎賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

| | 職場環境要件項目 | 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要員確保を含む) | 資格取得支援制度を導入し、受講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。資格取得祝い金制度を導入し、モチベーションの向上につなげている。 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。 |
| 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 | 入職前の職歴等を考慮し指導担当者を選抜するエルダー制度を設けている。 入職初期は主任等による基礎的な介護技術指導がある。 |
| | 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改善対策の充実 | 年次有給休暇取得の推進を図り、年5日の取得義務に加え、リフレッシュ休暇として年2日の取得を推進する等、積極的な取得を促進している。 |
| | ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有による介護職員の事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化 | 専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。 |
| | 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 | 装着型介護ロボットやセンサー付きベッドを導入し職員の腰痛対策と負担軽減を図っている。 |
| | 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 | 育児休業の取得に加え、子の看護休暇や夜勤の制限、短時間勤務等の勤務時間の調整を行い、仕事と子育ての両立を支援している。 男性職員の育児休業取得の実績もある。 |
| | 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環境の改善 | 申し送りのソフトの利用だけではなく、定期的にミーティングを行い、業務内容やケア内容の共有化、改善を図っている。 |
| | 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 | 各種事故・トラブルへの対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。 |

| | | |
|-----|--|--|
| | 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 | 年次健康診断・ストレスチェックの実施。 全館及び敷地内の全面禁煙。 職員休憩室の確保。 産業医・柔道整復師による健康相談。 |
| その他 | 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 | 小中高校で高齢者体験や車いす体験等の実施、毎年開催している施設の行事等に地域住民を招待し交流している。 オレンジカフェを開催し認知症への理解を図っている。 地域ケア個別会議へ専門職の派遣。 |
| | 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実績あり。 |
| | その他 | 任期付き準職員を撤廃し、常勤職員へ統一。 新卒就職情報サイトへの掲載や就職支援金制度及び介護職員の確保に関する奨励制度の導入による新規採用の促進。 |