

## 介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開

介護職員の処遇改善について、平成29年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われてきました。「新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）」において、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされました。また、令和元年10月の消費税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」が創設されました。これらの取組に忠じて、当法人においても加算算定を行っています。

当該加算を算定するにあたり、

- A 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- B 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- C 賃上げ以外の処遇改善の取組の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、2020年度からの算定要件で、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。

この見える化要件に基づき、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）について、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人の取組
資質の向上	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動	優れた功績を顕彰する制度を整備し、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。
	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	医療・介護等人材養成事業及び高齢者福祉推進事業に要する経費について補助、受験料や研修費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	新人介護職員の早期離脱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	新入介護職員対象の初任者研修を計画的に実施、入職3か月で3か月評価とメンタル相談、6か月で6か月評価とメンタル相談、さらにフォローアップ研修を実施。また、プリセプター制によるOJTによる新規採用職員研修を実施。
	雇用管理改善のため管理者の労働・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管理改善対策の充実	連続する5日間のリフレッシュ休暇の取得を促進し、また、年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
	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	特浴、リフト浴、電動ベッド（低床ベッド）を導入し、業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。また、腰痛検診を実施し、予防と治療に努めている。
	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充実	管理者によるイクボス宣言を行い、仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮をするとともに、協力法人と連携し病児保育の割引利用を行っている。
	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	毎日のチームミーティング、並びに、日誌・連絡ノートの確認を通して、業務内容やケア内容の改善を図っている。

	<p>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</p>	<p>ヒヤリ・ハット報告や苦情対応の情報共有を徹底するとともに、各種事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。</p>
	<p>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</p>	<p>健康企業宣言銀賞を承認され、令和2年度はステップ2を宣言している。健康診断の実施、腰痛検診に実施、ストレスチェックの実施、全館及び敷地内全面禁煙、糖尿病予防研修の開催等により、職員の健康確保に努めている。</p>
<p>その他</p>	<p>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</p>	<p>毎年開催する法人の夏祭りに地域住民を招待して交流を図っている。また蝶六街流しに毎年参加したり、出前出張サービスとして介護予防講座を市内各公民館等で実施したりして地域の中の組織として事業を展開している。地域の保育園や小学校に依頼し、入所者や入院患者との触れ合いを深めていただき、身近な高齢者施設としての認識が根付いている。</p>
	<p>非正規職員から正規職員への転換</p>	<p>非正規職員から正規職員への転換を奨励している。</p>