

## 介護職員等特定処遇改善加算に係る情報公開（見える化要件）

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、当法人におきましても加算算定を行っています。  
当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

1. 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
2. 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
3. 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等を通じた「見える化」を行っていること

### 見える化要件について

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り組み内容を公表することです。

### 現行の処遇改善加算の取得状況について

- ・ デイサービスともの家 → 処遇改善加算Ⅰ 特定処遇改善加算Ⅱ
- ・ デイサービスともの家ひの → 処遇改善加算Ⅰ 特定処遇改善加算Ⅱ
- ・ 小規模多機能型居宅介護施設第二ともの家 → 処遇改善加算Ⅰ 特定処遇改善加算Ⅱ

### 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組みを以下の通り公表致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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（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職員確保を含む）</li><li>・ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連携</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全職員を対象に毎月1回、及び、年1～2回外部講師を招き研修を行っている。</li><li>・ 受験料や研修費等の法人負担を行い職員が研修や講習を受け易い環境を整えている。</li></ul>

<p>労働環境・ 処遇の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 雇用管理改善の為管理者の労働・安全衛生法規、休暇、休暇制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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、事業所内での保育施設の整備</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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、分煙スペースの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入職後、指導員が研修を行い、意欲向上を図っている。</li> <li>・ 有給休暇取得推進を積極的に行っている。</li> <li>・ リフト浴導入による入浴介助での人員や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。</li> <li>・ 仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフトでの配慮し、取得し易い環境を整えている。</li> <li>・ 毎日の申し送りや情報共有をして、月1回、ミーティングを開催し、ケース検討や支援内容の検討を行っている。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 年に1度、全職員対象で生活習慣病健診、夜勤者の健康診断の実施を全額法人負担で行っている。全館全面禁煙、分煙スペースを戸外に設けている。</li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護サービス情報公表制度の活動による経営・人材育成理念の見える化</li> <li>・ 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者層等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）</li> <li>・ 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮</li> <li>・ 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</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・ 職員の増員による業務負担の軽減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページに法人の理念を掲載、各事業所の玄関等に掲示し共有を図っている。</li> <li>・ 中途採用者には、研修指導員より法人内研修を受講して頂き、転職者に働き易い環境を設けている。</li> <li>・ 毎年地域の児童や生徒の交流を図っている。</li> <li>・ 非正規職員から正規職員への転換を奨励している。</li> <li>・ 職員の増員に努めている。</li> </ul>