

『介護職員等特定処遇改善加算に関する情報公開』

令和元年 10 月の消費税率引き上げに伴う介護報酬改定において創設された、「介護職員等特定処遇改善加算」における算定要件である、「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組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境等要件	当法人の取組み
賃金の向上	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)	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。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	法人内研修計画にて毎月研修を実施。又、介護プロフェッショナルキャリア段位制度を活用し、アセチサーより選抜された介護職員に対し、レベル認定を実施し人事考課へ反映している。
労働環境・処遇の改善	ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、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	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負担軽減を行っている。
	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(超低床ベッドを含む)を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	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	2回/日(朝・夕)のミーティングを開催し、全職員間にて情報共有を行う。又、各ユニット内にて1回/月ユニット会議を開催し、
	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	事故防止委員会にてマニュアルを作成し、施設内にて運用、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(2回/年)、ストレスチェック(1回/年)の実施。敷地内分煙スペース・職員休憩室の確保。

その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	介護サービス情報公表及び法人ホームページ等を活用し、法人理念を掲げている。又、職員常駐スペース、掲示板等に「法人基本理念・私たちの目標」を掲げ、見える化を進めている。
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）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）	65歳以上の元気高齢者を対象とした、「介護助手」を三重県モデルケースとして実施。
	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	障害を有する職員が、働きやすい職場環境を整備。障害者雇用促進法に基づき、法定雇用率を上回る障害者を雇用している。
	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	毎年、地域の小学生・中学生を対象に、施設体験実習を開催し、利用者との交流を図り、介護への理解促進に繋げている。又、毎年開催する「夏祭り」には地域住民を招待し「健康・介護相談窓口」を設け、地域住民の健康増進への寄与を行っている。
	非正規職員から正規職員への転換	希望のあった非正規職員には、正規職員登用試験を実施。正規職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	配置基準を上回る介護職員を各部門に配置することにより、介護職員の負担軽減を軽減している。又、「介護助手」を活用することにより、業務の切り分けを行い、介護福祉士が担う業務を構築している。