

お知らせ

介護職員等特定処遇改善加算算定に係る「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)

※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内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資 質 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習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)	「介護職員資格取得支援規定」に基づき支援 ※研修終了時(介護職員初任者研修・介護実務者研修)お祝い1万円支給 ※受験費用(介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員)の全額支給 ※資格取得(介護福祉士・社会福祉主事・社会福祉士・介護支援専門員)時、1資格当たりお祝い金3万円支給 ※実務者研修受講(介護支援専門員・主任介護支援専門員)1資格当たり実務研修期間(時間)は勤務時間、有給扱いとする
	その他：「資格取得支援規定」に基づく資質向上への支援	
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	「人事考課規程」に制定のキャリアパスガイドライン、「介護職員のキャリアパス運用規定」に基づき、毎年4月及び10月に定例面接を行い、制定の「実績評価表」の「成果・姿勢評価・能力評価」の各評価項目に沿って、考課者及び被考課者が評価を行い、数値化し、能力評価及び能力開発向上への研修機会提供の実施。
	キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)	
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	「新人職員OJT手当」を導入し、新人介護職員への支援を全法人あげて、充実させ、定着化を図っている。 新人職員に対して、配属施設の管理者が専任の指導責任者を指名し、1カ月から6カ月の間、指導研修する。専任指導責任者に対して、研修期間、1カ月当たり5,000円を支給する。 配属施設管理者は新人職員配属前に、当該新人職員の専任指導責任者名、指導期間、指導計画を提出し、理事長の承認を得るものとする。指導期間の半分経過時点にて「指導シート」にて指導状況を期初「指導計画書」を添付の上、理事長宛報、報告提出。
	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	有給休暇取得計画表(休暇計画表兼実績管理表)により「年5日の確実な有休取得」を前提に、有給休暇取得推進を積極的に行っている。
	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ペーパーレス化を実現し、業務負担軽減を行っている。

労働環境・処遇の改善	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	仕事と子育ての両立の一環として、「育児休業規程」において、「子が2歳に達するまでの間の休業取得の事情要件」を以下のように制定し充実を図っている。 ※保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合 ※職員の配偶者であって育児休業の対象となるこの親であり、 1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合 ※子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間
	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	毎朝、必要に応じて都度全員階層別にミーティングを開き情報共有を徹底している
	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	事故防止委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施
	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	パート職員を含む全職員の年次健康診断の実施、ストレスチェックを実施し、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保し、職員の心身の安全及び安心の確保の充実及び維持。
その他	介護サービス情報公開制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	「法人ホームページ」及び「法人案内パンフレット」に明示、内外に発信している。
	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)	「高齢者無期雇用転換」制度を創設し、「高齢者の短時間勤務制度」を制定し高齢者の働きやすい職場環境の実現に注力している。
	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	「介護教室」や「介護初心者研修」の無料開催実施及び地域への祭りや近隣保育園イベントとのコラボを通じて、地域コミュニティと積極的関わりをもち、職員の能力及び意識、意欲の向上を図っている。
	非正規職員から正規職員への転換	正職員の登用基準を設け、積極的な正職員への登用を図っている。
	職員の増員による業務負担の軽減	基準人員以上の積極的なパート含む職員の採用及び配置により、正職員とパート職員の業務分析し仕分け化行い、担当職員の業務範囲を明示し、全体で業務負担の軽減を図っている。