

## 介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきましては、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大も含め、これまでも何度かの取組が行われて参りましたが、「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、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対応することとされました。

このことを受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。当該加算を受けるためには以下の要件を満たしている必要があります。

### 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

1. 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
2. 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
3. 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じて見える化を行っていること。

3.の見える化要件とは、新加算の取得状況や賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、介護サービス情報公表制度や自社のホームページを活用し、外部から見える形で公表していることです。

以上の要件に基づき、当社における処遇改善に関する具体的な取組（賃金以外）について、以下のとおり公表致します。

区分	職場環境要件	当社としての取組
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化。</li> <li>・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。</li> <li>・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築。</li> <li>・職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成として評価制度を導入。評価内容を書面で明確化し、実際の研修計画を作成することで人材育成を図っています。</li> <li>・採用面接を経て、他産業及び中高年齢、無資格でも採用している。パートから正社員又は時短正社員を希望した際も、面接を通じて希望に沿っています。</li> </ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<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等。</li> <li>・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動。</li> <li>・エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入。</li> <li>・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修受講料等の受講費用を補助、研修や講習及び受験に配慮した勤務割への反映をしています。職員全体の資質の向上を図る観点から、内部研修を定期的開催し、外部研修で取得した知識・技能のフィードバックを行っています。</li> <li>・評価制度を設けており、定期的に上位者や担当者面接する機会を確保しています。場合によってはその際に仕事やメンタル面での相談及び助言を行っております。</li> </ul>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備。</li> <li>・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備。</li> <li>・有給休暇が取得しやすい環境の整備。</li> <li>・業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員でも育児及び介護休暇を取得してもらえるよう、事業所内にポスターを設置している。実際に育児休暇を取得した男性職員もいます。</li> <li>・正規職員及び短時間正規職員を希望した非正規職員には面接を通じて正規職員への転換をしています。当社のほとんどが正規職員といった状況になっている程、希望したほとんどの非正規職員が正規職員となっております。</li> <li>・有給休暇が取得しやすい勤務体制の確保や、促しを職員へ実施しています。</li> <li>・職員の相談窓口として上位者だけでなく、取締役も相談体制を行える体制をとっています。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年以上勤務した正規職員に対して退職金制度を設けています。</li> </ul>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施。</li> <li>・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施。</li> <li>・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施。</li> <li>・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員を対象とした年次健康診断の実施及び全職員を対象としたストレスチェックを実施。また、事業所内は禁煙とし、健康への配慮を行っています。</li> <li>・定期的に管理者会議を開催し、雇用管理に関する改善の話し合いの場を設けています。</li> <li>・事故対応マニュアルがあります。</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンター等の導入による業務量の縮減。</li> <li>・高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化。</li> <li>・5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備。</li> <li>・業務手順等の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問介護支援システムの入ったタブレット端末を導入しました。導入に伴い、職員の事務負担軽減や利用者情報の蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等の業務の省略化を図っています。</li> <li>・評価制度の中に5S評価があり、定期的に評価者が評価を実施することで職場環境の改善を図っています。</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <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職場環境やケア内容の改善。</li> <li>・地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施。</li> <li>・利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供。</li> <li>・ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に事業所内でミーティングを実施し、利用者一人ひとりの状況の把握や対応についての話し合いを行っています。</li> <li>・ケアを実践する中で良かった内容などをミーティングを通じて共有しています。</li> </ul>