

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（以下特定加算という）」が創設され、当法人におきましても令和元年10月分から加算算定を行っております。当該加算を受けるためには、下記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 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組について、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

③の「見える化要件」とは、「特定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により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、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内容を記載すること。介護サービスの情報公表制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること」とされています。

この要件に基づき、当法人における特定加算の取得状況及び賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を以下の通り公表いたします。

	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）	喀痰吸引や認知症ケア、介護支援専門員等、専門性の高い研修受講の研修費用の負担や勤務シフトの考慮等を行い、職員が研修や講習を受けやすい環境を整備しています。また、法人による階層別研修を行っており、目標管理制度や人事考課制度と合わせキャリア形成を意識した人材育成を行っています。

労働環境・処遇	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	新人職員に対しては、中堅職員が担当指導者となり、利用者支援・介護技術・業務全般にわたり半年程度かけて丁寧に指導を行っています。
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	一日90分の育児時間（生後1年6月まで）、育児休業（養育する子が満3歳に達するまで）、部分休業（1日2時間以内、養育する子が満3歳に達するまで）、子の看護休暇（1の年において5日、小学校就学の始期に達するまで）等の制度を整備し、シフト上の配慮も行うなど、仕事と育児が両立しやすい環境を整えています。
	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	定時のミーティングや会議の実施、チームによるPDCAサイクルに則った業務の遂行や、定期的実施している利用者満足度調査から導き出される課題の把握と改善に向けての取り組みを通して、職員同士の連携の強化とケアの質の向上を図っています。
	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	事故発生時や感染症対策及び苦情に関する対応マニュアルやBCPを各施設が整備し、責任の所在を明確にしています。
	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・深夜業務従事者健康診断・ストレスチェックを実施しています。それらの結果について産業医が確認し必要があれば産業保健師が早期に対応する体制を整えています。敷地内及び全館禁煙とし、職員休憩室も整備し働きやすい環境を整えています。
その他	非正規職員から正規職員への転換	契約職員から正規職員への登用を積極的に行っています。