

## 介護職員特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

2020.06.05

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも取り組みを行ってきました。

その上で2020年4月1日より「介護職員特定処遇改善加算」の算定が開始となり、その要件の一つに「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」というものがあります。

弊社では以下のような介護職員への処遇改善に関する具体的な取り組みを行っておりますので公表させていただきます。

|            | 職場環境要件項目   | 当法人としての取り組み  |
|------------|--|--|
| 資質の向上      | 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え職員確保を含む）                                | 資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフト上の配慮等を行う事により、職員が研修や講習を受け易い環境を整えています。<br><br>各種専門研修、必要研修も情報を周知し、経験や職種によって計画的な派遣を行っています。   |
|            | 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  | 年次有給休暇取得の推進を積極的に行っています。  |
| 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の軽減、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 | 全ての職員がマネージメントゲーム（以下 MG）研修を積極的に開催、受講する事でより生産性の高い仕事ができるように物的・人的・情報の環境整備に努めています。<br><br>各ユニット、事業所にタブレット及びパソコンを設置。専用のシステムや SNS を使って情報の共有化に取り組んでいます。<br><br>また全法人共有で一つのシステムを使用。出勤簿、勤務表、予定表、 |

|     |   |   |
|-----|---|---|
|     |   | 連絡事項、各事業所の状況などをリアルタイムで更新、共有しています。   |
|     | 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                   | 介護機器の導入は検討中、年数回開催している介護技術の法人内研修にて腰痛対策に努めています。   |
|     | 子育てと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充実                     | 育児休業制度を導入し、復帰後も時短勤務を可能としています。また業務に支障の無い範囲での子連れ出勤も可能です。  |
|     | 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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 | 職員間コミュニケーションの質を高めるためにエマジエネティックスを導入しています。<br>また各階層別の会議の開催や、お一人ずつ、一つずつの小さな会議も随時開催しています。いずれも出来る限り時間内での開催を目指しています。状況や必要に応じてZOOMを使用した自宅からの会議参加も可能です。<br>サンクスカードを導入し、職員間の前向きなコミュニケーションを積極的に推進しています。 |
|     | 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                          | 各種事故対応マニュアルを整備しています。  |
|     | 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                    | 年次健康診断の実施、敷地内全面禁煙、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                          | 朝礼時に法人理念の唱和をしています。また、その期の経営計画書を期首に全職員に配布して、理念、経営計画、事業計画の周知と達成に向けての取り組みについて見える化しています。  |
|     | 障がい者を有する者でも働きやす   | 障がい者を有する方が働きやすい   |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>い職場環境構築や勤務シフト配慮</p>                          | <p>ように専任の担当者をつけて、職場環境や勤務への配慮を行います。</p> <p>尚、所庭の整備等は就労支援事業所に委託しており、作業がし易いような環境を用意出来ています。</p> |
|  | <p>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</p> | <p>地域のお祭りや清掃活動に参加したり、生徒の実習の受け入れや体育祭や文化祭の見学などに取り組んでいます。</p>                                  |
|  | <p>非正規職員から正規職員への転換</p>                          | <p>正規職員枠に空きが生じ、非正規職員が希望して勤務条件がクリア出来る場合は、非正規職員から正規職員へ転換出来ます。</p>                             |
|  | <p>職員の増員による業務負担の軽減</p>                          | <p>生産性の高い勤務内容を検討しつつ、積極的に職員の採用を進めて、国の配置基準以上の職員配置が出来ています。</p>                                 |