介護職員等処遇改善加算の見える化について

1.介護職員等処遇改善加算について

当法人では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供等職場環境整備を行い、各事業所において加算の算定要件を満たしていることから、下記の加算を算定しています。

デイサービスセンター和朗園	処遇改善加算Ⅰロ
特別養護老人ホーム和朗園（ショートステイ）	処遇改善加算Ⅰロ
ヘルパーステーション和朗園	処遇改善加算Ⅰロ
グループホーム和朗園	処遇改善加算Ⅱロ
ケアプランセンター和朗園	処遇改善加算
五領・上牧地域包括支援センター	処遇改善加算
デイサービスセンター天兆園	処遇改善加算Ⅰロ
ショートステイ天兆園	処遇改善加算Ⅰロ
ヘルパーステーション天兆園	処遇改善加算Ⅱロ
ケアプランセンターアイ	処遇改善加算
清溪・忍頂寺・山手台地域包括支援センター	処遇改善加算
安威・耳原・福井地域包括支援センター	処遇改善加算

２.見える化要件について

介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ「見える化要件」について、加算の算定状況および職場環境等の改善に係る取組内容をホームページへの掲載等により公表することがもとめられていることから、以下の通り公表します。

３.賃金以外の処遇改善の取組みについて

	取り組み	実施状況
入職促進に向けた取り組み	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・仕組みなどを明確化	毎年事業計画を作成し、経営理念や目標・ケア方針、人材育成方針を明確化し、共有している
	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	グループ施設が共同して採用・人事ローテーション・研修を進めている
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の取り組みの構築	幅広い層の採用実績あり
	職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組みの実施	職業体験や実習生を受け入れ、地域行事へも参加している。施設で行われる行事や認知症カフェ・各種勉強会を主催し一般の参加者も募っている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	法人で開校している喀痰吸引研修事業に受講でき（受講料法人負担）、(福)大阪府社会福祉協議会が開校している認知症介護実践者研修や認知症リーダー研修にも毎年受講できる（受講料法人負担）制度がある。また、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制度もある
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	プリセプター制度を導入し、適宜に面談を行い、技術等の進捗状況やメンタル面での状況を確認し、アドバイスを行うほか、無資格で採用された場合、法人が開校している介護職員初任者研修を受講でき（勤務継続で受講料一部負担）、賃金規程に則って基本給が
	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）制度導入	

	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	昇給する 年２回の人事評価面談時に所属長が各自に合った研修の提案を行い、受講の機会を設けている
両立支援・多様な働き方の促進	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支援制度等の充実・事業所内託児施設の整備	育児・介護休業規程を整備し、育児休暇や勤務時間短縮等の措置を明確にしている。（多様な働き方のできる人事制度を整備している）。また、グループ内みやの楽々園内に企業主導型保育事業「みらい保育園」を開設し、みやの楽々園以外の施設職員の利用も可能。和朗園内に小学校 1～6 年生が利用できる学童保育「放課後ひろば和っはっは」があり、天災等による突然の学校閉鎖時や長期休暇時の利用が可能となっている
	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、職員の希望に則した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	職員の事情に応じた時短勤務や休暇制度あり
	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定めたうえで、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等から積極的な声掛けを行っている	情報共有や複数担当制等により有給休暇を取りやすい環境づくりを行っている
	有給休暇の取得推進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	
	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	福利厚生倶楽部を利用し職場内掲示板で季節のお勧めサービスを発信している 年１回メンタルヘルスチェックアンケートを実施し、相談窓口も設置している
	短時間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	

腰痛を含む心身の健康管理	職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援・職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対するか雇用管理改善の研修等の実施	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む)、リフト付送迎車を導入し、介護技術研修や腰痛予防研修等介護職員の腰痛対策を行っている またグループで階層別研修実施
	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	事故にはリスクマネジメント委員会が事故対応マニュアルを、トラブルにはサービス向上委員会が苦情対応マニュアルを作成し、そのマニュアルに則って対応している
生産性向上の為の業務改善の取り組み	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築を行っている	生産性向上委員会を立ち上げ業務改善に努めるほか、衛生委員会による職場環境巡視等も行っている
	現場の課題の見える化を実施している	
	５Ｓ活動等の実践による職場環境の整備を行っている	
	業務手順書の作成や、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	業務マニュアルを作成している 各種報告書にはチェックで記入できる項目を増やし文章での記述を最小限にすることで作成時間短縮を図っている また、報告書は回覧や職員通用口等へ掲示し情報共有にも努めている
	業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担う等、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	介護助手を導入し役割の見直しを行っている

やりがい・働きがいの醸成	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	人事評価制度として人事評価を行う際、年２回の面談時に目標設定・評価を行うことで本人のやりがい向上につなげている
	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	施設内で開催する行事等は広く地域に開放し、誰でも参加できる行事として開催している 地域での行事（ふるさとまつり等）にも職員が参加しステージへの出演やボランティアとして協力している
	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	グループ内研修や夕礼などを利用し学びの機会や情報を共有している
	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	