

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）

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度かの取り組みが行なわれてきました。直近では、2019年10月の消費税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」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

- A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）まで取得していること。
- B 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。
- C 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た見える化を行っていること

という3つの要件を満たしている必要があります。

Cの「見える化」要件とは、①2020年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用し、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取組（賃金以外）につきまして、以下のり公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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・仕組みなどの明確化	当法人のホームページにて、理念や方針、介護士の育成プログラム等を明確にしている
	他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、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	有資格者に限らず、無資格者も含め、人生経験豊かな人材を幅広く採用している
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取得しようとするものに対する喀痰吸引、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	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費用の補助等、職員が研修を受けやすい環境を整えている 実務者研修を実施する等、積極的に資格や専門性技術の取得を援助している
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	新入職員から管理者となるまでの、介護教育プログラムを構築し、力量の獲得・明確化を図ることで、人事考課との連動につなげている
	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	管理者のみでなく、エルダー・リーダー等の育成を行い、仕事やメンタル面のサポートが出来る職員育成を行っている。

両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	法人内に夜間保育、病児保育の施設を設け、夫婦で就労している、あるいは一人親家庭の就労支援を行っている。
	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	職員の事情に応じ、時間短縮、勤務地制限のある常勤職員雇用の制度、非常勤職員には常勤希望した場合は、制度として整備していないが、面接等行い常勤雇用している。その逆も有り。
腰痛を含む心身の健康管理	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	法人内研修として労務管理、コンプライアンス等の教育を実施すると共に、外部の研修にも積極的に参加させている
	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・トラブル等の対応マニュアルの整備はされている 法人として、各事業所の事故の共有・分析などを行う品質管理委員会を設置している
生産性向上のための業務改善の取り組み	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	国際標準化機構（ISO）の認証を取得し、必要な業務手順書等を整備していると共に、外部機関の視点も得て業務の適正化・改善を行っている
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	各事業所では会議やミーティングを活用し、職員の気づきからケア内容や職場環境の改善を図っている
	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の実施	医療生活協同組合として、地域住民との協同の運営を行っている イベント交流だけでなく、地域住民との会議などを積極的に行い、交流を図る中で、地域包括ケアの実践を行っている