

## 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、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。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）までを取得していること。
- 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て、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り組み（賃金以外）につきまして、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）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。外部から積極的に講師に引き、より専門的な知識や介護技術を取得している
労働環境・処遇改善	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	スーパーバイザー制度で介護レベルの向上と均一化をはかり、新入職員には担当者を配置し、相談しやすい職場環境での新人育成を行っている
	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	特殊浴槽導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている
	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	働きやすい労働環境を全員で作る取組みを、事業所ごとに行い、ハラスメント防止、定時に帰る職場づくりに取り組んでいる
	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やBCPを整備し、責任の所在を明確にしている
	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、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保
その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築	無理のない業務プログラムを各人に作成するとともに、他の職員もその内容を共有して協働を図っている
	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	毎年開催されるふれあい祭り等で、地域住民との交流を図り、民生委員と連携を図っている
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している
	職員の増員による業務負担の軽減	補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、余裕のある働きやすい職員配置に力を入れている