

福祉・介護職員等処遇改善加算の見える化要件について

令和6年9月1日

館山特別養護老人ホーム

介護職員のさらなる処遇改善を図るため、当施設でも「介護職員等処遇改善加算」の加算算定を行っております。その加算の算定要件として、取り組み状況について外部から見える形で公表(見える化)する事が必要となっています。

【当施設の加算習得状況】

介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)を算定します。

【具体的な取り組み(賃金以外)につきまして、以下の通り公表致します】

	職場環境要件	当施設の取り組み
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 ・他産業間からの転職者、主婦層、中高年齢者、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 ・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り組みの実施	・事業計画書、事業報告書の職員周知。 ・経験、有資格者等にこだわらない幅広い人材採用をしている。新規採用の未経験者には先輩職員が指導するペア勤務としている。 ・コロナ禍以前は地域の小学校、高等学校より見学や実習生を毎年受け入れてきた。コロナ禍が終了した際には再開を予定。
脂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習得を目指す者に対する実務従事者研修受講支援や、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研修、中堅職員に対する研修の受講支援等 ・上位者、担当者によるキャリア面談など、キャリアアップ、働き方等に関する定期的な相談機会の確保	・資格習得のための職務免除を実施している。 ・年度末に役職者による職員個人面談を実施し管理者へ報告する体制を作っている。
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者のための休業制度等の充実、事業者内託児施設の整備 ・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 ・有給休暇が取得しやすい環境の整備 ・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の相談体制の充実	・育児、介護休業に関する規定を整備し職員周知している。育児しやすいよう勤務時間の調整を認めている。 ・就業規則に育児等短時間勤務の適用を受ける事ができる旨も記載されている。非正規職員から正規職員転換の事例あり。 ・勤務作成時に有休希望を取り、事前に業務調整し無理のない勤務を組む様調整している。 ・各部署役職者より管理者へ報告をする体制。
腰痛を含む心身の健康管理	・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施 ・事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備	・アシストシート導入済み。外部研修参加による技術習得、所内研修でのフィードバック。 ・事故防止委員会、各種委員会の規定作成、運用。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み	・タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ・高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳下膳などの他、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化 ・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	・タブレット端末を各部署へ配備。介護ソフトを導入し運用している。 ・シルバー人材サービスセンターと清掃業務の委託をしている。介護職では無い時短勤務職員を雇用し、シフト交換を担当してもらっている。 ・介護ソフト導入による、記録・様式の一括管理。
やりがい・働きがいの醸成	・ミーティング等による職場内の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ふまえた勤務環境やケア内容の改善。 ・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。	・PCの申し送りシステムによる情報の共有。ケアカンファレンスによるケア方法の検討。 ・謝意の館内掲示板への掲示。