

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)

株式会社きららホールディングス

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。
2019年10月の消費税率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)までのいずれか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、複数の取り組みを行っていること。
- C 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。

上記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り組み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。

入職促進に向けた取組	①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 ②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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築 ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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等

	<p>⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>⑦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</p> <p>⑧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</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>⑨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、事業所内託児施設の整備</p> <p>⑩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</p> <p>⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備</p> <p>⑫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</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>⑬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等導入及び研修等による腰痛対策の実施</p> <p>⑭短時間勤務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</p> <p>⑮雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p> <p>⑯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</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>⑰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</p> <p>⑱高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、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</p> <p>⑲5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備</p> <p>⑳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</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>㉑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</p> <p>㉒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</p> <p>㉓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</p> <p>㉔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</p>