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）　令和５年度

2023/4/1 計画策定

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、① 2020 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
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。	法人の理念である、「食・体・心」の３つのケアを通して、地域の方が住み慣れた場所で生涯住み慣れた場所で生活できることを支援することを基本に、デイサービスごとの理念を実践できるように育成を行っている。
	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	共同による採用・人事ローテーションを行うことで、適材適所の人材配置と職員個々のスキルアップを図れるように取り組んでいる。 令和５年度より、オンライン動画学習を導入予定。 階層別研修をより細かく設定し、スキルアップが図れるよう取り組む予定。
	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	キャリアパス制度により、未経験からでもスキルアップできる仕組みを構築している。経験者に関しては、前職での経験を自社での経験年数にカウントすることにより、早期にベテラン職員や指導者という階層で活躍できる仕組みを構築している。
	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度向上の取組の実施	職業体験、地域行事への参加に関しては、今年度より再開予定。今年度は、５月に中学生の職業体験、８月に専門学校生の実習受け入れを予定している。 地域行事は、4/2 に行われる地域防災訓練に参加予定。その他の行事に関しては、コロナ感染症の拡がりを見て参加を検討。
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等	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。 令和３年度に３名の職員が介護福祉士取得。 （法人全体の取得者割合 85%※常勤換算方式） 令和４年度は受験対象者がいなかった。

	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリアパスの段位に基づいて、静岡県社会福祉協議会主催の福祉職員キャリアパス対応障害研修過程の受講、その他スキルアップ研修を受講している。令和５年度より、オンライン動画学習を導入予定。
	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	入社から最低３カ月間、新人指導担当者を設定し、マンツーマンで仕事内容を教えている。新人職員が一人で悩みを抱えないように職場全体でフォローしている。
	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	６月、１１月に各部門の責任者による面談の実施。３月、６月、１１月に法人代表者とキャリア面談、キャリアアップ等に関する面談を実施。
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、事業所内託児施設の整備	産休＝Thank　you と言える職場環境づくりを行っている。具体的には、子育てや介護休業制度を設けると共に、制度を利用しやすいように一人しかできない仕事・分からない仕事を作らないようにし、休みを取りやすい環境づくりを進めている。過去４年間に産休・育休取得者２名。
	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	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮を行っている。男性職員の育児休業取得の実績あり。短時間正社員制度、非正規職員から正規職員への転換制度についても整備をした。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	一人しかできない仕事・分からない仕事を作らないようにし、休みを取りやすい環境づくりを進めている。２カ月に１度３連休制度を設け、有給休暇が取得しやすい環境の整備を行っている。
	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	福利厚生制度は、ジョイブ静岡に加入。メンタルヘルス等の職員相談窓口を設置し、気軽に相談できる体制づくりを行っている。
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等導入及び研修等による腰痛対策の実施	車いす対応車両での送迎、機械浴導入、移乗介助ロボット導入による身体の負担軽減、移乗介護の技術研修を行い、腰痛対策等負担軽減を図っている。
	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	休憩室を分散させることにより、感染症対策を行うと共に、少し横になれるソファーを準備する等、ストレスが溜まらないように取り組んでいる。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	管理者は静岡県介護労働安定センター主催の雇用管理研修に参加し、職員が働きやすい環境づくりについて学んでいる。
	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・トラブルが発生した際に、どのメンバーでも対応ができるようにマニュアル等の整備をしている。

生産向上のための業務改善の取り組み	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	専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
	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	介護業務以外の業務を行う高齢者雇用を進めている。具体的には、お茶出し、傾聴、フロア消毒、フロア清掃業務を行ってもらっている。
	５Ｓ活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	「使ったら同じ場所に戻す」を基本に５Ｓ 活動を心掛け「誰かに聞かなくては、何処にあるのか分からない」を無くすように取り組んでいる。
	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	業務手順書の作成と、専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
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	正社員、パート職員という垣根を作らず、職員それぞれの意見を出しやすい環境づくりを経営者、責任者が意識して行っている。出てきた意見に対して、「まず取り組んでみる」という姿勢を持ち、職場環境やケア内容の改善を行っている。
	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	毎年開催している施設の夏祭り等へ、地域にあるこども園の児童を招待して交流を図っている。 定期的に地域住民向け健康教室を開催している。 ※コロナ感染症拡大状況を見て、今年度の実施を検討中 毎月第３日曜日にシニアカフェ「うきうき倶楽部」を開催し、地域住民との交流を図っている。 レクリエーションの一環で、近隣公園を歩行訓練に行く際、職員は地域防犯パトロールのベストを着用し、地域児童の見守り活動を行っている。
	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	定期的な介護ミーティング、責任者会議、運営会議等を通して、学ぶ機会を提供している。 令和５年度より、オンライン動画学習を導入予定。
	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	月に１度、認知症ケア専門士を持つ職員に好事例を出してもらい、共有を行っている。また、利用者様やその家族様からの謝意等の情報を、朝礼やミーティングで共有を行っている。