

「介護職員等処遇改善加算」算定に見える化要件について

見える化要件とは、特定処遇加算の取得状況と賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、介護サービス情報公表制度や当法人ホームページを活用して公表することです。

この要件に基づいた当社の取り組みは以下の通りです。

区分	職場環境要件	当社の取り組み
入職促進に向けた取組	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	入社時にレクリエーションを行い、経営理念や指針の浸透を図っている。
	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(採用の実績でも可)	超高齢社会に対し「未経験でも自分も何か貢献したい」と思い転職してきた人に対して、外部スクールで資格取得の支援やOJTによるマンツーマン指導などの体制を構築している。 そのため、幅広い採用を可能にしており、未経験者の採用実績がある。
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者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	働きながらでも資格取得やスキルアップを目指せるように、資格の取得費用や研修の受講費を支援している。 また、喀痰吸引等の介護技術の取得を希望する職員の支援も行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修の受講や資格取得者に対して評価をしており、給料と連動している。

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、事業所内託児施設の整備	子育て等の事情に応じて、産休・育休制度があり、勤務時間の変更可能としている。
	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	職員の事情に応じた勤務シフトを組んでいる。 また、短時間正規職員制度の導入、職員の希望に応じて非正規職員から正規職員へ転換する制度がある。
腰痛を含む心身の健康管理	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	ヘルパー全員に毎年健康診断を実施し、従業員のための休憩室を設置している。
	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・トラブル対応マニュアルの作成、共有を図っている。
生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている。	委員会を立ち上げ、業務改善活動の体制を構築し、生産性向上のための取組や業務改善の取組を図っている。
	現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	業務の負担を軽減するために、業務で一番時間のかかっている部分を調査し、それに対してツールや仕組みで対応できることが無いかなどの調査や対応をしている。
	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	手順書の作成や記録の電子化を行い、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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	新規システム導入に際し、問題点や運用方法などを共有し、円滑に進めることができるようにミーティングなどで情報の共有を図っている。
	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	研修やミーティングを定期的実施し、利用者本位のケアが行えるような学びの場を確保している。