

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)

社会福祉法人 北海道光生舎

介護職員等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。直近では、令和元年(2019)年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において高齢福祉分野では「介護職員等特定処遇改善加算」障害福祉分野では「福祉・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います。

当該加算を算定するにあたり、

- A 現行の処遇改善加算(I) から (Ⅲ)までを取得していること。
- B 処遇改善加算の環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページ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開制度や自法人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、以下のとおり公表します。

分類	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
入職促進	・法人や事業所の経営理念や支援方針・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	・法人が進むべき道を示す中期5ヶ年計画を策定し、経営理念・ビジョンを明確にし開示
	・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	・地域イベントへの積極的な参加及び福祉職の魅力発信のための職場見学会・体験会の開催、SNS活用
資質の向上	・働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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備
	・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・各種研修受講は階層別に職員を選抜し計画的に実施、キャリアアップによる人事考課制度の導入
	・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)制度等の導入	・職場定着の向上に向け新卒者にはメンターを配置、中途採用者等にはエルダーを配置
両立支援・多様な働き方	・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	・法人独自の子育て支援制度を導入。赤平圏内については施設内託児所を設置
	・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が正規職員への転換の制度等の整備	・短時間勤務希望者への柔軟な対応、正規職員への転換制度の導入
	・有給休暇が取得しやすい環境の整備	・取得状況の管理と取得促進に向けた案内の実施
	・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	・法人内に相談窓口を設置。受付方法を工夫し利便性を向上、利用促進に向けた定期的な案内の実施
	・障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮	・ヒヤリハット活動等による危険予知・事故防止への取り組み、バリアフリー等職場環境の改善を実施

健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員対象の健康診断、毎月のうつチェックと高ストレス者への面談実施</li> </ul>
業務改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT推進ワーキングチームによるICT導入推進と効果検証、法人内での水平展開による業務効率化と負担軽減</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続雇用年齢の引き上げ、個人の希望に合わせた定年後の働き方の選択</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5S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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5S推進委員会による5S活動の推進、改善活動の法人内周知による水平展開</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・動画マニュアル、グループウェアの活用による作業効率化</li> </ul>
働きがい	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の課題解決のために改善活動や各種委員会活動に注力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域貢献委員会による地域住民との交流会やボランティア活動の実施</li> </ul>