

## 介護職員等特定処遇改善加算に係る「見える化要件」について

当法人では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供など職場環境整備を行い、事業所において3種類の処遇改善加算すべての算定要件を満たしていることから、以下の処遇改善加算が適用されています。

1. 処遇改善加算  
介護職員の処遇向上を目的に、国が定める一定の要件を満たす事業所について加算
2. 特定処遇改善加算  
介護職員の定着化を目的に、介護職員の技能・経験・勤続年数等を基準に更なる処遇向上を目指した加算
3. ベースアップ等支援加算  
介護人材不足解消に向け、介護職員の賃金のベースアップを目的とした加算

加算の取得状況及び賃金以外の処遇加算に関する具体的な取り組み内容については、ホームページへの掲載等により公表することが求められていることから、以下のとおりいたします。

### 介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算に係る「見える化要件」について

#### ●加算の取得状況

| NPO法人すずらん | 介護保険   |          |          |
|-----------|--------|----------|----------|
|           | 処遇改善加算 | 特定処遇改善加算 | ベースアップ加算 |
| 訪問介護      | 加算Ⅰ    | 特定Ⅱ      | 算定       |

| NPO法人すずらん | 障害者総合支援 |          |          |
|-----------|---------|----------|----------|
|           | 処遇改善加算  | 特定処遇改善加算 | ベースアップ加算 |
| 居宅介護      | 加算Ⅰ     | 特定Ⅱ      | 算定       |
| 重度訪問介護    | 加算Ⅰ     | 特定Ⅱ      | 算定       |
| 同行援護      | 加算Ⅰ     | 特定Ⅱ      | 算定       |

#### ●賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

|                     | 職場環境等要件  | 当法人としての取り組み                                    |
|---------------------|--|--|
| 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   | 毎月の会議や研修で法人理念及びケアへの情報を共有している                   |
|                     | 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  | 年齢を問わず、未経験者の採用も行っている                           |
| 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 | 資格取得への補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、研修や講習を受けやすい環境を整えている |
|                     | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動  | 毎月1回の研修を行っている                                  |

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 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  | 勤務シフトの調整及び急なシフト変更への対応を柔軟に行う体制を整えている         |
|                  | 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている | 半日有給休暇の取得が可能。また、上席から定期的に有給休暇取得の声掛けを行っている。   |
| 腰痛を含む心身の健康管理     | 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  | 特定保健指導制度を積極的に活用している                         |
|                  | 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   | 健康診断等の行政からの情報を集め、従業員に情報提供し健康管理に生かしている       |
|                  | 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   | 各業務のマニュアルを整備し、直ぐに報告が上がる体制を取っている             |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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                                 | 各種委員会で業務改善の話し合いを行うと共に、外部講習で生産性向上に向けた情報を得ている |
|                  | 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  | 毎月の会議等で話し合いを行う事で改善に努めている                    |
|                  | 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を行っている  | 担当を決め毎日行っている                                |
|                  | 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を行っている  | 各業務のマニュアルを整備し、業務負担軽減に努めている                  |
|                  | 各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施    | 法人としての委員会の設置や各種書類の統一化で各事業所の負担軽減に取り組んでいる     |
| やりがい・働きがいの構成     | 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   | 常に事務所内でのコミュニケーションを取ると共に個別に話をする機会を取っている      |
|                  | 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   | 地域の交流の場に積極的に参加しお手伝いをしている                    |
|                  | 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   | 法人が掲げる理念や倫理規定を共通認識として日々のケアに当たっている           |