

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開

2019 年 10 月に「特定処遇改善加算」が創設され、2020 年度からの算定要件では介護サービスの情報公表制度や、ホームページ掲載等を通じた見える化を行うことが求められています。

当社は特定処遇改善加算（Ⅱ）の算定を行うにあたり、以下の要件に基づきホームページに掲載し取り組み（賃金以外）を行っています。

1. 処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを取得していること。
2. 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。
3. 処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること。

処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）について

1. について現在当社は処遇改善加算Ⅰを算定しています。
2. の職場環境等要件として下記の取り組みを行っています。

処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）について

	職場環境要件項目	当社としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	年齢、性別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、受験費用や研修費等の補助、勤務シフトを考慮することにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	外部講師を招いての講習や、年間スケジュールに沿った研修会を開いている。
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間制正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度の整備	育児休暇や介護休暇の取入れ、可能な限り月 2 回程度の希望休取入れや、非正規雇用者の正規雇用への転換を就業規則で取り決めている。

腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者も受信可能な健康診断・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	検診費用を当社が負担し、職員全員に健康診断をしてもらう。休憩室を確保し、健康管理に努めている。
生産性向上のための業務改善の取り組み	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簿提供）等による業務分担の明確化	比較的高齢な職員の身体的負担を考慮し、軽労働の奨励や
	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	業務マニュアルの作成をはじめ、各種記録等の様式を検討することにより、作業負担の軽減を図る。
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	「仕事意識、協調性」を高めるうえで、朝・夕のミーティングをはじめ月1回の社内会議で職員同士の意見を尊重した意識改革を行っている。