

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)

2019年10月の介護報酬改定において「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おります。算定にあたり、賃上げ以外の介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ等を通じ「見える化」を行っていることが要件となっています。

この要件に基づき当法人について下記の通り公表いたします。

分類	内容	当法人での取り組み
向 入 け 職 た 促 取 進 組 に	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）	年齢や経歴などにこだわらず、未経験者も含めて積極的な採用を行っていく。
に キ 資 向 ャ 質 け リ の た ア 向 ア 上 支 ャ 援 援 プ や プ	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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	実務者研修受講によって行う実習やスクーリング等での業務休暇については、受講者が滞りなく研修を受けられるように研修先の日程に合わせて他の職員の出勤調整を実施。
な 両 働 立 き 支 方 援 の ・ 推 多 進 様	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	1歳に満たない子を養育する女性職員は休憩時間のほか1について2回（30分/回）の育児時間制度導入や育児介護休業制度を導入。
	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	非正規職員から正規職員への転換制度の導入。仕事スキルの向上意欲の高い職員を中心に、本人の希望に沿って非正規職員から正規職員への転換を実施。
心 身 腰 の 痛 健 を 康 含 管 む 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	毎年全職員を対象に健康診断を実施。法人取締役、施設管理者による定期的な個別ヒアリングを職員に対して実施。複数の職員休憩室を設置して職員メンタルヘルスの向上を図る。
の た 生 の 産 取 性 組 業 務 務 改 向 善 上	高齢者の活躍（居室やフロア等の清掃、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）	高齢職員等にて分担できる業務（配膳、下膳、食器洗浄等）を仕分けし、業務シフトから切り出し。高齢職員を導入し、生産性の向上を図る。
き や が リ い が の い 構 ・ 成 働	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に気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	月1回介護職員を含めた常勤会議を開催。ご利用者の対応や労働環境についての意見交換を行っていく。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	埼玉県立浦和北高校との文化交流及び施設担当者による学校評議員の任命及び評議活動の実施。