

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）

介護職員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（2019）年10月の消費税率引き上げに伴う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。

当該加算を算定するにあたり、

A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。

B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。

C 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへ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表制度や自社のホームページを活用し、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、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資質の向上	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習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）	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えている。各種研修受講については、各施設・事業所の研修委員会等を中心に、計画的に行っている。
処 労働環境改善・	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	年次健康診断の実施、全職員対象のストレスチェックを毎年実施、その他全館禁煙、職員休憩室の確保など健康への配慮を行っている。
	新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入	プリセプター方式を導入し、新入職員が働きやすく、モチベーションアップが図れる環境の整備を行っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	苦情対策委員会、介護事故対策委員会の運営や各種事故対応マニュアルの整備。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非常勤職員（パート・派遣）から常勤職員への転換も一定条件を満たすことを条件に、各々の働き方を尊重しつつ、積極的に奨励している。無資格者でも正職員として転換、登用している。 子育て・介護を支援するため時短常勤職員制度を設けている。
	職員の増員による業務分担の軽減	介護補助職員を採用し介護職員の負担を軽減しつつ、積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を敷いている。