

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）

当法人では「介護職員等特定処遇改善加算」を算定しております。

当該加算を算定するにあたり、求められる要件の一つに“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”というものがあります。

なお「見える化」要件とは、自社のホームページ等を活用して、当該加算の取得状況、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を言います。

以上の事に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取組（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
1. 入職促進に向けた取組	(1) 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	・法人の介護理念を記載したカードを全職員に配布し、周知を行うほか、入職時に理念などの説明を行う。
	(2) 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、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	・経験の有無などに関わらず求人を行っているほか、未経験者については動画研修を行った後、当面の間は身体介護以外を行い、慣れてもらうようにしている。
	(3) 職業体験の受入れや地域行事の参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	・町内の中学校の職場体験を受け入れる他、高校生の介護実習の受入れも行っている。
2. アップに向けた支援 資質の向上やキャリア	(1) 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）制度等導入	・新人職員に対して指導する指導担当者制度を導入しており、コミュニケーションシートの活用や定期的な話し合いの場を設ける他、困りごとを相談できる体制としている。
	(2) 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の確保	・年に1回程度、管理者、または上位者等による面談を実施するほか、希望があればその都度実施している。
3. 両立支援・多様な働き方の推進	(1) 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間制職員制度の導入、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	・職員より希望があれば適宜相談に乗り、希望に即した配置にしている。例えば事情により短時間勤務しかできない職員においては、主に食事介助を中心とした2時間程度の勤務にするなど、多様な働き方を認めている。
	(2) 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	・ハラスメントに対する窓口を設置しているほか、衛生委員会を設置し、ハラスメントなどメンタルヘルスに関するアンケートや研修を実施している。

4. 腰痛を含む心身の健康管理	(1) 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策	・バスリフトやミスト浴導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、スライディングボードやリクライニング式車いす等を使い「持ち上げない介護」を推進し、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。
	(2) 短時間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	・年1回の健康診断(対象者は年2回)や、ストレスチェックの実施ほか、喫煙は原則届け出た者のみとし、定められた喫煙場所で行う。
	(3) 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	・雇用管理者は衛生管理等の研修を受講し、委託した特定保険労務士に必要に応じて相談する体制をとっている。また、衛生委員会を設置し、腰痛予防やハラスメント対策を行うほか、年次有給休暇取得の推進を行っている。
5. 生産性向上のための業務改善の取組	(1) 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	・専用の介護記録アプリケーションとタブレットを使用し、各種記録や申し送りなどを共有するほか、職員への連絡手段として安否確認・連絡アプリケーションを活用することで緊急時などの情報伝達の迅速化を図っている。
	(2) 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	・高年齢職員に対しては、主に洗濯中心の業務、レクやリハ中心の業務、入浴についても着脱中心の業務を行うなど、身体に負担のかかりにくいシフトを考慮する。
6. やりがい・働きがいの醸成	(1) 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	・月に1回職員会議を行い、各委員会ごとのグループに分かれ話し合い、コミュニケーションの円滑化を図るとともに、委員会ごとの活動状況や気づきなどをそれぞれ発表する。
	(2) 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	・年に一回、事業計画について職員に周知を図り、方針の説明を行うとともに、理念等についても周知を行う。また、職員入職時に当園の介護理念などについての説明を行う。

介護職員等特定処遇改善加算の取得状況

・特別養護老人ホーム高竜園	(介護老人福祉施設)	加算区分Ⅱ
・高竜園短期入所生活介護事業所	(短期入所生活介護)	加算区分Ⅱ
・特別養護老人ホーム高竜園	(短期入所生活介護)	加算区分Ⅱ