

介護職員処遇改善加算について

取得している加算	当法人では、介護職員処遇改善加算Ⅰ、介護職員特定処遇改善加算Ⅰを取得しています。
----------	--

処遇改善に関する取組み

	加算要件の概要	当法人の取組み
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）	働きながら介護福祉士取得を目指す職員に対し、研修受講費用を全額補助する仕組みを設けています。 各種研修の受講に際しては代替職員確保などシフトに配慮し、職員が積極的に学ぶことができる環境整備に努めています。
労働環境・処遇の改善	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	法人公式SNSの活用、入社1か月後アンケート実施など、業務や労働環境に対する不安を気軽に相談できる窓口を法人内に設置し、入社後の不安軽減、早期離職防止に取り組んでいます。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	関係機関と連携し、必要に応じ助言を求めするなど労働災害の防止に努めています。 各事業所において有給休暇取得状況を個別に把握し、有給休暇取得、働き方改革を推進しています。
	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	介護ソフトの活用、情報共有、ケア記録の電子化により、業務負担の軽減を図るとともに、場所を問わず記録や情報共有ができるようタブレット端末の導入を推進し、利便性の向上にも努めています。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	特浴やリフト浴、超低床電動ベッドの導入をはじめ、各事業所に最適な介護機器を積極的に導入し、職員の腰痛対策、身体的負担の軽減に取り組んでいます。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	法定の育児休業、育児短時間勤務制度以外でも、家庭の事情に応じ短時間勤務期間を延長することができる等仕事と子育ての両立支援を推進しています。 24時間365日利用可能な保育事業所と提携し、多様なシフトに応じ利用することが出来るため子育て期間でも安心して働くことができます。
	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	職場内ミーティング、法人内の改善会議に加え、介護職KAIZEN甲子園を開催し、優秀事業者に賞金20万円～60万円を付与するなど独自の取り組みも行っており、介護職員発信によるハード、ソフト両面にわたる労働環境の継続的改善とモチベーションアップに努めています。
	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	各事業所において事業特性に応じたマニュアルを作成し、事故・トラブルへの対応方法等を明確化しています。
その他	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	法定の健康診断はもとより、年次のメンタルヘルスチェックを実施し、結果の分析に基づく医師面談、専門医の受診を奨励しています。
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	個別事情や年齢・体力など多様なニーズに応じたシフト、勤務時間の設定が可能な体制をとっております。
	非正規職員から正規職員への転換	毎年キャリアアップ試験を実施し、所定の課程を修了した臨時職員を正規職員へ登用する制度を設けています。
	職員の増員による業務負担の軽減	職員の負担軽減のために各事業所における適正な人員配置に努めています。 介護サービスの提供係一連の業務、役割を細分化し、各業務に特化した人材の採用を推進することで、介護職員が介護サービスの提供に集中できる環境づくりに努めています。