

介護職員等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。2024年6月の介護報酬改定においては従来の制度（処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算）が一本化され、「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。当法人におきましても、当該加算の算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

- A 現行の介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅳ）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。

A要件につきましては、特別養護老人ホームポピーでは介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を取得しております。

B要件につきましては、下記別表にて取組を明示いたします。

そしてCの「見える化要件」に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取組につきましては、下記別表にて公表いたします。

別表

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取り組み	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	HP、重要事項説明書等による掲載。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	グループ法人の研修への参加や、キャリアアップを目的とした実習制度を導入。
	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	前職・年齢・経験の有無・資格の有無を問わず、幅広い採用を行っている。
	職場体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	地域の学校等から職場体験の依頼があった際には、積極的な受け入れを行っている。 また、地域の行事（清掃活動・祭礼など）に参加し地域住民との交流を図っている。
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等	資格取得等を支援するため、受験料や研修費の支給、外部研修受講時に係る柔軟なシフト調整を行っている。また、資格取得に対するモチベーションの向上を促進するため、各種資格手当の支給を行っている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動	法人独自で職能・待遇等を明示した 8 段階のキャリア段位制度を設置。チェックシートと連動し人事考課を行っている。
	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	定期的な考課面談のほか、本人からの申出があれば随時キャリア面談を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護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充実	育児・介護休業に関する規定を設け、仕事と子育てもしくは介護の両立を促進している。また、グループ法人の保育施設を利用できる体制を整えている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇の取得推進を積極的に行っている。 また、取得状況を随時確認し、取得率の低い者にはシフト調整をするなどして効率的な取得が出来る体制を整えている。

腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の取得支援、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の実施	特浴(リフト浴・座浴)、電動ベッド(超低床ベッドを含む)を導入している。また、理学療法士を講師とした研修(適切なトランスファー等)を行い、腰痛予防に努めている。
	短時間勤務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	短時間勤務者等に対しても、健康診断・ストレスチェックを実施している。また、休憩室を設置している。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	管理者が適切に職員の健康状態や業務内容を把握・改善できるよう、マネジメント研修・ハラスメント研修等を実施している。
	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	事故防止委員会の他、各種委員会の運営およびマニュアルの策定を行っている。
生産性向上のための業務改善の取組	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	タブレット端末・PC・専用のアプリケーションの導入により各種記録を電子化し、業務効率化・負担軽減を行っている。また「眠りスキャン」(見守りセンサー)を導入している。
	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	「介護サポーター」(食事の配膳・下膳・洗濯・物品補充等)、「環境整備」(居室・フロア・トイレ等の施設清掃等)などの職種を設け、主に高齢者層を積極的に雇用している。
	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	各種マニュアル等の整備を行っている。 また、各記録・報告様式はなるべく簡素に入力が行えるテンプレートを用意するなど作業量の軽減を図っている。

やりがい・働きがいの醸成	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	日々の申送りだけではなく、主任レベル・管理職レベル等のミーティングを定期的に行い、業務内容・ケア内容・労働環境などの改善や向上に努めている。
	利用者本位のケア方針など、介護保険や法人の理念などを定期的に学ぶ機会の提供	研修委員会を設置し、年間計画のもと研修を実施している。
	ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	家族などからの謝意（実際に頂いたお手紙など）を掲示・回覧し、やりがい・働きがいなどのモチベーション向上に繋げている。