

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。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。

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
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）	資格取得等を支援するため、受験料や研修費の一部支給、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・接遇等を明示した 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。
	小規模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。
	【その他】 社内研修・外部講師を招いた各種研修の実施	一定の知識・技術を有する職員を講師とした内部研修や、専門知識を有する外部講師を招いた各種研修を行い、職員のスキルアップを図っている。

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）制度導入	新入職者に対してはスーパービジョン（指導者が援助者と定期的に面接を行い、継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させる）を確立させ、質の向上を図る。
	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	有給休暇の取得推進を積極的に行っている。
	I C T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	タブレット端末・P C・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。

労働環境・処遇の改善	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(リフト浴・座浴)、電動ベッド(超低床ベッドを含む)を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	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充実	育児休業に関する規程を設け、仕事と子育て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。
	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。
	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。
	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、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保を行っている。
	【その他】 眠りスキヤンの導入による利用者状況の把握、夜勤職員の負担軽減	眠りスキヤン(離床検知およびモニタリング機能を有したシステム)の導入により、夜勤職員の負担軽減を図っている。

その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	全職員を対象としたミーティング時などに法人理念を唱和し、共有を図っている。
	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）	接遇マナー・教育委員会より、指導マニュアルを提供するとともに、中途採用者には前述のスーパービジョンをより手厚く実施する。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを各人に作成し業務を行うと共に、他職員もプログラムを共有し指示を行っている。
	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	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。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。希望者がいる場合、早期に正規職員に転換できるよう各種調整を行う。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担軽減を図っている。
	【その他】 再雇用制度の導入	就業規則にて65歳を定年としているが、70歳まで嘱託等の再雇用契約を締結することができる。