

介護処遇等特定改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

当法人では、2020年4月より「介護職員等特定処遇改善加算」の加算算定を行なっております。加算を算定するにあたり、

- ① 現行の処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- ② 介護職員処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行なっていること。
- ③ 介護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なっていること。

という3つの要件を満たす必要があり、③の「見える化」要件は、介護サービスの情報公表制度やホームページを活用して、加算の取得状況・賃金改正以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表することです。この要件に基づき、当法人における処遇改善につきまして、以下の通り公表致します。

■ 資質の向上 ■

職場環境要件項目	当法人としての取組
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験支援や、より専門性の高い介護技術を取得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、中間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の確保も含む）	公的資格制度を導入し受験料や研修費・交通費等の補助、勤務シフトを考慮することで、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 各種研修の受講については、ラダーレベルにより職員を選抜し、計画的に育成を行なっています。
研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア開発委員会を設置し、目標管理面接を踏まえ、介護職員のラダーレベル（職務段位）を判定する。レベルアップを図る目的で、研修会の受講等を開催。
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	入所系、居宅系サービス事業所との交流研修会を実施し、介護計画の立案や職種の異なる業務内容の研修を実施。

■ 労働環境処遇の改善 ■

職場環境要件項目	当法人としての取組
雇用管理改善のための管理者の労働・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	労基法に基づき、年内 5 日以上の有給取得を義務化。1 日単位や半日単位での取得を可能としている。また、勤怠管理システムを用いて、法人内の全ての事業所で打刻でき、管理者の雇用管理が出来やすい環境を構築しています。
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の軽減、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	電子介護カルテを用いて、法人内の介護利用状況の記録履歴や、A D L 情報共有、レセプト時の取込を行なうことで業務省力化を図っている。
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の導入	法人居宅サービス毎に入浴リフトの導入し、業務の効率化と共に、職員の腰痛予防対策の負担軽減を図っている。
子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度の充実、事業所内保育施設の整備	企業主導型保育園を整備しており、職員が安心して働ける環境を整備。また、就業規則に育児休業や短時間勤務規程を充実させ、対象となる職員が安心安全に就労できる環境を創るため、マタニティーハラスメント規程を導入しています。
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	チームステップスを導入し、ブリーフィング（朝礼）・でブリーフィング（終礼）にハドル（臨時の打合せ）を行ない情報の共有やケア内容の改善を図っています。
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	ヒヤリハットや各種事故マニュアルを整備し、法人で責任所在を明確化している。
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	法規に基づき健康診断を実施。同時にストレスチェックによる産業医面談を実施。また、こころの健康相談室を月 2 回予約制で実施。介護事業所前館敷地内の全面禁煙を実施しています。

■ その他 ■

職場環境要件項目	当法人としての取組
介護サービス情報公開制度の活用による経営・人材育成理念の見える化。	入職時、文書による理念・センタービジョンを説明し、朝礼時に唱和しています。また、各事業所のフロアに掲示し共有を図っています。
中途採用者（他産業から転職者、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）	職種・職務変更による中途入職者には、勤務シフトの配慮を行なっています。
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の配慮	その職員において無理のない職務変更や短時間勤務、また、休憩時間の配慮を行なっています。他の職員も障害を理解し協働による介護事業の提供を行なっております。
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モチベーションの向上	行政と協力して、学校へ啓蒙活動の一環として認知症等の講習会を開催し交流を図っています。
非正規職員から正規職員への転換	年度末（1月）に面談を行ない職員の勤務形態にあった希望を聴取し、正規職員への転換を促しています。

社会福祉法人陽光長崎