

## 【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件】

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
- ② 職場環境要件について、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること。
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること。

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、施設のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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）	実務者研修受講希望者には、シフト表の調整及び兵庫県介護人材確保・定着支援事業による受験料の補助を行うことにより、職員が研修等を受けやすい環境整備に努めている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	施設内研修及び希望する外部研修への参加を積極的に促し個々のスキルアップに努めている。
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（新任指導担当者）制度導入	新人職員への指導担当者を決め、入職後より新人指導マニュアルに沿った、指導を行っている。
	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等導入	特浴、リフト浴、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。
	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	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。
	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	全職員を対象に健康診断及びストレスチェックを実施。職員休憩室の確保。

	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	事故防止対策委員会及び、各種委員会の設置やマニュアルの作成を実施。
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	朝のミーティングにて職員心得を唱和し、共有を図っている。
	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	個々の働きやすさ業務を行うと共に、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	地元小学生への体験学習会の開催。及び夏祭り等で児童、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。