介護職員等処遇改善加算の『見える化要件』について

当施設では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供など職場環境整備を行い、事業所において加算の算定要件を満たしていることから、介護処遇改善加算を所得しております。

介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ『見える化』要件に基づき、介護職員等処遇改善加算の所得状況を報告し、賃金改善以外の処遇改善に関する取り組み内容を下記に好評します。

加算の種別
・介護職員処遇改善加算Ⅰ（ロ）

	職場環境要件事項	当施設としての取り組み
入職促進に向けた取組	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・仕組みなどの明瞭化 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職場魅力度向上の取組の実施	ＨＰの活用（経営理念、ケア方針の掲載） ふれあい看護体験・実習生の受入れ、健康教室の開催等
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の受講支援や、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、中堅職員に対するマネジメント研修受講支援等 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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	就業規則に研修の推進を定めている 各種研修参加の促進、資格取得支援のための勤務形態の柔軟な対応を実施 最低でも年２回の定例面談を実施
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内の託児所の整備 有給所得を取得しやすい雰囲気・意識作りのため具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	育児休暇、介護休暇取得について就業規則に記載 年間５日以上の取得と定め、部署ごとの有給取得状況を毎月開始の安全衛生委員会にて確認・共有し取得を促している
腰痛を含む心身の健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	メンタルヘルス及びハラスメント相談窓口を設置。　関連施設採用の心療内科医・臨床心理士への相談も実施。 医療安全管理委員会の設置し、インシデント・アクシデントレポート運用、京都市への事故報告手順を作成運用している

生産性向上のための業務改善の取組	厚労省が示している「生産性ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている 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を行っている 介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転帰が不要なもの）情報端末の導入	介護サービス評価委員会を隔月開催し、プロジェクトの立案及び進捗確認を行っている 議事録・報告書等の院内報告書式をペーパレス化している 介護ソフト、タブレット端末を導入し業務の効率化を図っている
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 地域包括ケアに一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 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	各委員会より勤務環境やケア内容等の改善要望を取り纏め、委員長等運営会議出席者が改善要望を議題として上げ改善を図っている 地域住民等対象に健康祭りを年１回開催。地域包括支援センター主催の健康教室に週１回場所を提供。 高校生の職業体験受入 定期的にスタッフで協議を行う場を設け、問題点等を協議共有している