

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）

令和6（2024）年6月の介護報酬改定において今までの「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。

当該加算を算定するにあたり、下記要件を満たしている必要があります。

- ・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組みを行っていること。
- ・職場環境等改善に係る取組について、「見える化」を行っていること。

以上の要件に基づき職場環境等改善に係る当法人の取組みについて下記の通り公表いたします。

処遇改善加算取得状況について

各事業所の介護職員等処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

	介護老人保健施設ウエルケア新吉田	脇田整形外科	ウエルケアわきた整形外科
入所	加算Ⅰ口		
短期入所（予防含む）	加算Ⅰ口		
通所（予防含む）	加算Ⅰ口	加算Ⅱ口	加算Ⅱ口

職場環境要件について

	職場環境要件	当法人としての取組
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・仕組みなどの明確	経営理念やケア方針、各部署・各委員会の年度目標を作成し、施設内家族会議室等、利用者や訪問者から見える場所へ掲示している。

	事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	ハローワーク主催の合同会社説明会への参加、新人・入職時研修の実施、専門学校・高等学校の臨地実習の受入れ等を行っている。
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取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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	・資格取得制度として受講料を法人が負担する制度を実施している。 ・研修日を勤務日とし、交通費を実費支給している。 ・法人から指定した研修については、費用を全額支給している。
	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機会の確保	年2回各々の目標に対して上位者と面談、それらを踏まえた6か月評定を行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	・職員の事情等に応じたフレキシブルな勤務時間に対応。 ・職員の希望に即した非正規職員から正規職員へ転換に応じている。
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	1時間単位の時間有給休暇制度を採用している。
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働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	・勤務形態に関わらず毎年1回、全職員へ健康診断・ストレスチェックを行っている。 ・老健では毎月1回、介護現場で勤務する職員へストレスチェックを行い、希望する職員に対し産業医面談を実施している。
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	・特浴、リフト浴、電動ベッドを導入し、腰痛予防対策を実施している。 ・産業医監修により勤務開始前に腰痛予防運動を実施している。

	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備	毎月、事故防止委員会を開催し、事例検討を行っている。さらに介護における事故・苦情を想定したマニュアルを整備している
生産性向上のための取組	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」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	生産性向上委員会を設置し、事業所内の他職種によるワークシェア等職場環境の改善に取り組んでいる。
	現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している	毎週1回定例で開催している施設内連絡会議において、運営状況・事故案件・人員配置状況等の情報共有を行うことで、現在から将来に向けた課題を抽出、施設全体で解決に向けた取り組みを行っている。
	介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	各フロアにタブレット端末もしくはパソコンを設置し、介護ソフトを利用している。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。	介護の定年再雇用者をリーダーに、介護未経験者や高齢者限定で採用を行い、資格を持たなくても安心して働ける間接業務専門の部署を設置する等し、作業分担と環境の整備を行っている。
やりがい・働きがいの醸成	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	施設内勉強会や定期的なキャリア面談において、職員に方針・理念を説明すると共に、職員の理解度を確認している。
	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	週1回開催されるフロアカンファレンスの場や施設内情報共有システムを活用し、共有を行っている。