

介護職員等処遇改善加算の見える化について

1. 介護職員等処遇改善加算について

令和6年介護報酬改定により、旧介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ支援加算が一本化され、新加算である「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

当事業所では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供等職場環境整備を行い、各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、下記の加算を算定しています。

デイサービスセンター和朗園	処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホーム和朗園（ショートステイ）	処遇改善加算Ⅰ
ヘルパーステーション和朗園	処遇改善加算Ⅰ
グループホーム和朗園	処遇改善加算Ⅱ

2. 見える化要件について

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」について、加算の算定状況および職場環境等の改善に係る取組内容をホームページへの掲載等により公表することがもとめられていることから、以下の通り公表します。

3. 賃金以外の処遇改善の取組みについて

入職促進に向けた取り組み	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・仕組みなどを明確化	毎年事業計画を作成し、経営理念や目標・ケア方針、人材育成方針を明確化し、共有している
	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業魅力向上の取組みの実施	職業体験や実習生を受け入れ、地域行事へも参加している。施設で行われる行事や認知症カフェ・各種勉強会を主催し一般の参加者も募っている

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等	法人で開校している喀痰吸引研修事業に受講でき(受講料法人負担)、(福)大阪府社会福祉協議会が開校している認知症介護実践者研修や認知症リーダー研修にも毎年受講できる(受講料法人負担)制度がある。また、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制度もある
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	無資格で採用された場合、法人が開校している介護職員初任者研修を受講でき(勤務継続で受講料一部負担)、賃金規程に則って基本給が昇給する年2回の人事評価面談時に所属長が各自に合った研修の提案を行い、受講の機会を設けている
	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	
	エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入	職員に対しては、プリセプター制度を導入し、適宜に面談を行い、技術等の進捗状況やメンタル面での状況を確認し、アドバイスしている
両立支援・多様な働き方の促進	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支援制度等の充実・事業所内託児施設の整備	育児・介護休業規程を整備し、育児休暇や勤務時間短縮等の措置を明確にしている。(多様な働き方のできる人事制度を整備している)。また、グループ内みやの楽々園内に企業主導型保育事業「みらい保育園」を開設し、みやの楽々園以外の施設職員の利用も可能。和朗園内に小学校1~6年生が利用できる学童保育放課後ひろば「和っはっは」があり、天災等による突如の学校閉鎖時や長期休暇時の利用が可能となっている
	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	福利厚生倶楽部を利用し職場内掲示板で季節のお勧めサービスを発信している 年1回メンタルヘルスチェックアンケートを実施し、相談窓口も設置している

腰痛を含む心身の健康管理	介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援・介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）、リフト付送迎車を導入し、介護技術研修や腰痛予防研修等介護職員の腰痛対策を行っている
	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	事故にはリスクマネジメント委員会が事故対応マニュアルを、トラブルにはサービス向上委員会が苦情対応マニュアルを作成し、そのマニュアルに則って対応している
生産性向上の為の業務改善の取り組み	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	業務マニュアルを作成している 各種報告書にはチェックで記入できる項目を増やし文章での記述を最小限にすることで作成時間短縮を図っている また、報告書は回覧や職員通用口等へ掲示し情報共有にも努めている
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	人事評価制度として人事評価を行う際、年2回の面談時に目標設定・評価を行うことで本人のやりがい向上につなげている
	地域包括ケアの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	施設内で開催する行事等は広く地域に開放し、誰でも参加できる行事として開催している 地域での行事（ふるさとまつり等）にも職員が参加しステージへの出演やボランティアとして協力している