

## 介護職員等特定処遇改善加算の取得状況及び処遇改善取組内容

1. 当法人は、介護職員等特定処遇改善加算（I）を算定しております。

### 2. 配分対象と配分方法

① 経験・技能のある介護職員

当法人勤続10年以上の介護職員

② 他の介護職員

当法人勤続10年未満の介護職員

配分方法……経験・技能のある介護職員の2分の1

③ その他の職種

介護職員以外の職員（年額440万以上の上回る職員は対象外）

配分方法……他の介護職員の2分の1

### 3. 職場環境等要件

①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、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

・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

#### （当法人の取組み状況）

- a. 常勤・非常勤職員は、全て介護福祉士資格取得済みの為、該当職員が入職した場合には実施
- b. たんの吸引等の実施のための研修受講及び喀痰吸引等実地研修の実施
- c. 介護福祉士養成実習指導者講習会受講による資格取得
- d. 福祉サービス苦情解決研修会（中級編）受講
- e. その他多数の研修に職員が受講
- f. 全体研修の講師を募集し、自己啓発の推進
- g. 外部講師を招き、介護技術研修を年4回実施
- h. 人事考課制度を実施

②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・メンテ（新人指導担当者）制度導入

- ・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
- ・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
- ・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
- ・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

(当法人の取組み状況)

- a. 新人教育プログラムマニュアルにより、計画的に新人教育を行い、質の高い新人職員を育てる。また、新人教育を通じ、中堅職員のリーダーとしての能力向上を図る
- b. 労働基準局の研修に参加して、必要に応じて就業規則等の改正を行う
- c. 介護職員等には、年間計画で連続5日間の有給休暇を付与
- d. 施設介護職及び介護支援専門員をA・Bチームに分け、月1回の会議を実施して、ケアの向上、業務改善等を図る。また、通所介護・訪問介護事業も同様な取り組みを実施
- e. 事故発生防止のための指針に基づき、介護事故防止対策委員会を設置、年間計画により三か月に一回開催し、介護事故発生の未然防止、再発防止策の検討を行う。また、介護事故発生時には、緊急に介護事故防止対策委員会を開催し、原因の追究、再発防止対策の検討・実施
- f. 全職員の健康診断を9月、また、直接処遇職員は、4月にも実施。衛生推進者を任命して、こころの健康等の健康管理面の強化を図る

③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

(当法人の取組み状況)

- a. 福祉医療機構の介護サービス情報公表制度を利用及び当法人ホームページにて公開