

介護職員等処遇改善加算の見える化要件について

当社は、介護職員等処遇改善加算を算定しています。算定要件の一つである「見える化要件」について、計画書を以下のとおり定めています。

1. 支給範囲

以下を全て満たす介護職員を「技術・経験のある介護職員」と定義する。
Ⅱ等級またはⅢ等級の介護職員で、かつ介護福祉士資格を保有している者。

2. キャリアパスについて

- 1) 介護職員を対象としたスキル認定制度により、知識・スキル等を評価・指導し、人事考課に反映し質の向上を図っている。
- 2) サービス品質グループが主体となり、介護福祉士の資格試験対策講座を設け取得をバックアップするほか、合格祝金を支給する等補助を行っている。

3. 職場環境要件について

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">○法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための制度構築○事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築○他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none">○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○研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動○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

区分	内容
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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の充実 ○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 ○有給休暇が取得しやすい環境の整備 ○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
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施 ○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 ○雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ○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
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ○高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ○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
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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 ○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

福祉・介護職員等処遇改善加算の見える化要件について

当社は、福祉・介護職員等処遇改善加算を算定しています。算定要件の一つである「見える化要件」について、計画書を以下のとおり定めています。

1. 支給範囲

以下を全て満たす福祉・介護職員を「技術・経験のある福祉・介護職員」と定義する。
Ⅱ等級またはⅢ等級の福祉・介護職員で、かつ介護福祉士資格を保有している者。

2. キャリアパスについて

- 福祉・介護職員を対象としたスキル認定制度により、知識・スキル等を評価・指導し、人事考課に反映し質の向上を図っている。
- サービス品質グループが主体となり、介護福祉士の資格試験対策講座を設け取得をバックアップするほか、合格祝金を支給する等補助を行っている。

3. 職場環境要件について

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">○法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための制度構築○事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築○他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none">○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○研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動○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

区分	内容
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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の充実 ○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 ○有給休暇が取得しやすい環境の整備 ○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
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器導入及び研修等による腰痛対策の実施 ○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 ○雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ○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
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減 ○高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ○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
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○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福祉・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 ○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 ○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