

## 介護職員等処遇改善加算に係る情報公表（見える化要件）

令和6年6月からこれまでの3加算（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等支援加算）が一本化され、新たな「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人でも算定を行っております。

当該加算算定要件である、介護職員等処遇改善加算の取得状況並びに職場環境要件の取組について公表いたします。

### 【介護職員等処遇改善加算の取得状況】

|                |      |
|----------------|------|
| 特別養護老人ホームすみた荘  | 新加算Ⅰ |
| すみた荘ショートステイ    | 新加算Ⅰ |
| すみた荘デイサービスセンター | 新加算Ⅰ |

### 【職場環境要件】

| 区 分                 | 職場環境要件項目                                                                                                                                                                                                                         | 当法人の取り組み                                                                                                                                                                        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 入職促進に向けた取組          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための失策・仕組みなどの明確化</li> <li>・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</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の基本理念、基本方針を定め、入職時に施設長が説明している。</li> <li>・経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用を行っている。</li> </ul>                                                        |
| 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"> <li>・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、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</li> <li>・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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の資格取得、研修受講を積極的に推奨し、研修費等は法人負担としている。また、法人が必要と認めた各種研修への参加については、全額法人負担で行うなど受講をお通ししている。</li> <li>・定期または必要時に面談を行うなど相談の機会を確保している。</li> </ul> |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規職員から正職員の登用制度を設け、労働条件通知書に明記している。</li> </ul>                                                                                           |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇を取得しやすい環境の整備</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇は時間単位で取得することができるほか、有給休暇を活用しての3連休以上の取得を推奨している。</li> </ul>                                                                                                      |
| 腰痛を含む心身の健康管理       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備</li> </ul>                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート職員を含め全職員の健康診断、ストレスチェックを実施している。</li> <li>・安全対策監(兼務)を置き、定期的に研修等を開催するなど、事故やトラブル等への体制整備を行っている。</li> </ul>                                                          |
| 生産性向上のための業務改善の取り組み | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援等)又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器の導入</li> <li>・業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境の整備。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、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。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の課題や時間外勤務状況の調査等を行いながら分析等を実施している。</li> <li>・全室に見守りカメラを設置し、夜間勤務者の負担低減や事故件数の低減につなげている。</li> <li>・食事の準備片付け、清掃等の間接業務のための介護補助を雇用し、介護職員がケアに集中できる環境整備を行っている。</li> </ul> |
| やりがい・働きがいの醸成       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的に各ユニットでミーティングを行いサービス提供に関しての気づきや提案等を共有している。</li> <li>・定期的に法人理念や介護マニュアル等の読み合わせを行うなど、利用者本位のケア等について学ぶ機会を設けている。</li> </ul>                                          |