

## 介護職員等特定処遇改善加算について

社会福祉法人 緑寿会

緑寿会では介護職員等特定処遇改善加算を算定します。

算定には賃金改善以外の取り組みについて「見える化」を行っていることが必要です。

見える化要件に基づき、緑寿会では下記のことを取り組みとして掲げます。

|                | 職場環境要件項目   | 当法人の取り組み  |
|----------------|--|---|
| 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（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を含む）                                 | 勤務時間内での講座受講が可能。<br>研修を受けるために勤務の調整。<br>受講料の補助。       |
| 労働環境・<br>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・メンター（新人指導担当者）制度等導入   | 新入社員を対象の研修を開催。                                      |
|                | ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化 | ショートステイ等の荷物管理にタブレット端末を導入。                           |
|                | 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入  | 介護ロボット、リフトを導入。                                      |
|                | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備   | 施設内に保育園を設置。   |
|                | 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  | 毎朝ミーティングを開催。情報共有を行う。                                |
|                | 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   | 年1回（夜勤者は年2回）の健康診断実施。<br>臨床心理士による面談を実施。<br>職員休憩室の確保。 |
| その他            | 中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）  | 勤務シフトの考慮。<br>短時間正規社員制度の導入。                          |
|                | 非正規職員から正規職員への転換  | 非正規職員から正職員への転換を奨励。                                  |