

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開

1 加算の算定状況等について

本法人では、介護職員等処遇改善加算の算定にあたり、各事業所のサービス種別や運営状況に応じて、加算Ⅰまたは加算Ⅱを適切に取得しています。加算により得られた財源については、主に介護職員等の賃金改善に充てるとともに、賞与や各種手当の充実など、安定的な処遇向上に活用しています。また、経験や役割に応じた給与体系の整備を進めることで、職員のキャリア形成を支援し、長期的に働き続けられる環境づくりを図っています。さらに、職場環境の改善や人材育成、業務効率化などにも積極的に取り組み、職員の定着とサービスの質の向上につなげています。今後も制度の趣旨を踏まえながら、継続的な改善に努めてまいります。

施設	事業所	処遇改善の区分
ケアハウスフローラ	ケアハウスフローラ	
	在宅介護支援センターフローラ	
	デイサービスセンターフローラ	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	ホームヘルパーステーションフローラ	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	グループホームフローラ	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
フローラもばら	グループホームもばら	介護職員等処遇改善加算Ⅱ
	デイサービスセンターもばら	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	老人介護支援センターもばら	
特別養護老人ホームフローラりんくる	高根沢西地域包括支援センター	
	老人介護支援センターフローラりんくる	
	特別養護老人ホームフローラりんくる	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	ショートステイフローラりんくる	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホームころぼっく	特別養護老人ホームころぼっく	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	ショートステイころぼっく	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホームはがの杜	地域密着型特別養護老人ホームはがの杜	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	老人短期入所事業はがの杜	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
地域密着型特別養護老人ホーム科の木	地域密着型特別養護老人ホーム科の木	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
	特別養護老人ホームびーね	特別養護老人ホームびーね

2 処遇改善に関する具体的な取り組み内容

介護職員等処遇改善加算の趣旨に基づき、職員の処遇改善と働きやすい職場環境の整備に継続的に取り組んでいます。職員一人ひとりが安心して働き続けることができる環境づくりや、専門性の向上を支える体制の構築を重視しています。また、各事業所の実情に応じた取り組みを推進しながら、法人全体として統一した方向性のもと、質の高い介護サービスの提供につなげていきます。これらの取り組みを通じて、利用者の生活の質と、職員の働きがいのある職場づくりの両立を目指しています。

区分	No.	内容	ケアハウス フローラ	フローラ もばら	フローラ りんくる	ころぼっく	はがの杜	科の木	びーね
1)入職促進に 向けた取組	①	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・仕組みなどの明確化	●	●	●	●	●	●	●
	②	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			●				●
	③	他産業からの転職者、主婦層、中高年者等、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(採用の実績でも可)	●	●	●	●	●	●	●
	④	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り組みの実施	●	●	●		●		●
2)資質の向上 やキャリアアップ に向けた支援	⑤	働きながら介護福祉士を目指すもの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、ファーストステップ研修、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	●	●	●	●	●	●	●
	⑥	研修の受講者やキャリア段位制度と人事考課との連動	●		●				●
	⑦	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	●		●		●		
	⑧	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	●	●	●	●	●	●	●
3)両立支援・ 多様な働き方 の推進	⑨	子供や家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備			●	●	●	●	
	⑩	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	●	●	●	●	●	●	●
	⑪	有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている	●		●	●	●	●	●
	⑫	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務分配の偏りの解消を行っている	●	●	●		●		●
	⑬	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			●	●		●	●

4)腰痛を含む心身の健康管理	⑭	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	●		●		●		●
	⑮	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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施			●				●
	⑯	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	●	●	●	●	●	●	●
5)生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取り組み	⑰	厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築(委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等)を行っている	●		●		●		●
	⑱	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	●		●		●		●
	⑲	5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行なっている	●	●	●	●	●	●	●
	⑳	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を行っている	●	●	●	●	●	●	●
	㉑	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入			●	●	●	●	●
	㉒	介護ロボット(見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等)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(ビジネスチャットツール含む)の導入	●	●	●	●	●	●	●
	㉓	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を整備。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)がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注などで担うなど役割の見直しやソフトの組み換え等を行う。	●		●				●
㉔	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	●							
6)やりがい・働きがいの醸成	㉕	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	●	●	●	●	●	●	●
	㉖	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の実施	●		●	●	●	●	●
	㉗	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	●	●	●		●		
	㉘	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	●		●	●	●	●	●