

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開

(見える化要件)

令和元（2019）年の介護報酬改定ならびに障害福祉等報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、「介護職員等特定処遇改善加算」「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人においても加算算定を行っております。

当該加算を算定するに当たり、下記の要件を満たしている必要があります。

1. 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）のいずれかを取得していること。
2. 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件「資質の向上」「職場環境・処遇の改善」「その他」の区分ごとにそれぞれ1つ以上の取り組みを行っていること。
3. 特定処遇改善加算の取得状況および賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容について、ホームページへの掲載等を通じて見える化を行っていること。

* 3. の「見える化」要件とは、2020年度からの算定要件で、介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、取り組み内容を公表するものです。

1. 当法人の施設・事業所では下記の加算を取得しています。

拠点施設名	施設・事業所名	サービス種別	特定加算の算定状況	現行加算の算定状況
浜松十字の園	浜松十字の園	介護老人福祉施設	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	浜松十字の園ショートステイ	短期入所生活介護 (介護予防を含む)	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	デイサービスセンターみをつくし	通所介護 (新総合事業含む)	加算Ⅰ	加算Ⅰ
アドナイ館	細江デイサービスセンター	通所介護 (新総合事業含む)	加算Ⅰ	加算Ⅰ
第2アドナイ館	第2アドナイ館	地域密着型特定施設入居者生活介護	加算Ⅱ	加算Ⅰ
	トレーニング型デイサービスぷらすワン	地域密着型通所介護 (新総合事業含む)	加算Ⅱ	加算Ⅰ
	ヘルパーステーションほそえ	訪問介護 (新総合事業含む)	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	のんき	地域密着型認知症対応型通所介護	加算Ⅱ	加算Ⅰ
御殿場十字の園	御殿場十字の園	介護老人福祉施設	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	御殿場十字の園短期入所生活介護事業所	短期入所生活介護 (介護予防を含む)	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	御殿場十字の園訪問介護ステーション	訪問介護 (新総合事業含む)	加算Ⅱ	加算Ⅰ

	御殿場十字の園通所介護センター	通所介護 (新総合事業含む)	加算 I	加算 I
	御殿場十字の園通所介護センターふじざくら	地域密着型認知症対応型通所介護	加算 I	加算 I
	御殿場十字の園グループホーム笑みの里	地域密着型認知症対応型共同生活介護	加算 I	加算 I
伊豆高原十字の園	伊豆高原十字の園	介護老人福祉施設	加算 I	加算 I
	伊豆高原十字の園ショートステイ	短期入所生活介護 (介護予防を含む)	加算 I	加算 I
	伊豆高原十字の園ホームヘルパーステーション	訪問介護 (新総合事業含む)	加算 I	加算 I
	伊豆高原十字の園デイサービス	通所介護 (新総合事業含む)	加算 I	加算 I
伊東市立養護老人ホーム 平和の杜	特定施設入居者生活介護事務所 伊東市立養護老人ホーム	特定施設入居者生活介護	加算 II	加算 I
	訪問介護事業所 平和の杜	訪問介護 (新総合事業含む)	加算 II	加算 I
	通所介護事業所 平和の杜	通所介護 (新総合事業含む)	加算 II	加算 I
	一碧の杜 「くつろぎの家」	地域密着型通所介護 (新総合事業含む)	加算 II	加算 I
松崎十字の園	松崎十字の園	介護老人福祉施設	加算 I	加算 I
	松崎十字の園	短期入所生活介護 (介護予防を含む)	加算 I	加算 I
	ホームヘルパーステーション松崎十字の園	訪問介護 (新総合事業含む)	加算 I	加算 I
	デイサービスセンター松崎十字の園	通所介護 (新総合事業含む)	加算 II	加算 I
オリブ	オリブ	生活介護	加算 I	加算 I
	オリブ	短期入所	加算 I	加算 I
	オリブ	施設入所支援	加算 I	加算 I
	ホームヘルパーステーション オリブ	居宅介護	加算 I	加算 I
	ホームヘルパーステーション オリブ	同行援護	加算 I	加算 I
	ワークショップマナ	就労継続支援B型	加算 I	加算 I

2. 当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）を以下のとおり公表いたします。

	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）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの配慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 また、喀痰吸引等業務に必要なスキルは出張扱いで資格取得させている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
	小規模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	
	キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）	介護職員の任用における職員、職責等の要件を定め、これに応じた賃金体系を就業規則等に定め、規程を各職場に配置している。 資質向上のため年間研修計画を立て、これに基づく研修を実施している。
	その他	
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・メンター（新人指導担当者）制度等導入	エルダー・メンター制度を導入し、新人職員の早期離職防止に努めている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・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	法制度の変化に応じて研修等で情報収集し担当者間で情報共有したり、管理者研修等で雇用管理の学びを実施している。 年次有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
	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	専用のアプリケーションを導入し、各種記録や申し送り事項等を共有することにより業務の効率化を図っている。
	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のため	リフト浴槽導入による入浴介助での人員

	めの介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	や業務の効率化と共に業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。
	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	仕事と子育ての両立支援のため、産前産後や育児休業、短時間勤務などのシフト上の配慮などを制度化している。男性職員の育児休業取得の実績もある。
	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	随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	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	各種事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。 事故や感染症対策に係る委員会を組織し、研修・訓練等により発生時の対応や予防対策の浸透を図っている。
	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	年次健康診断の実施、外部機関と契約し心理支援を中心とした従業員支援プログラム（EAP）によるメンタルサポート実施。
	その他	
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	介護サービスの情報公表制度を活用した事業内容の見える化の実施
	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）	
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	無理のない業務プログラムを各人に作成すると共に、周囲の職員もその内容を共有して協働を図っている。
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	ボランティア受入
	非正規職員から正規職員への転換	非常勤職員から正規職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	効率化を図りつつ積極的に職員採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を敷いている。
	その他	行動規範ハンドブックを職員へ配布し、理念に基づく施設の見える化を図っている。