

2020年度介護職員等特定処遇改善職場環境等要件

2019年10月の介護報酬改定により、介護人材確保のための取組を一層進めるため、経験・技能のある職員に重点を絞りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるため、現行の「介護職員処遇改善加算」に加え、新たに「介護職員等特定処遇改善加算」を追加しました。当法人では、適切に算定するために特定加算に基づく取組についてホームページにて職場環境等要件状況を報告していきます。

職場環境等要件状況について

平成20年10月から現在までに実施した事項について必ず全てに○をつけること。複数の取組を行い、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」及び「その他」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。	
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） 【実施内容】 ・ 2019年度より職員自己啓発支援制度を設け、自主的に仕事の専門知識・技術の向上に資する学習を行う者について、参加費用・教材費用・交通費・宿泊費などの諸費用の支援を行っている。 ・ 継続的かつ安定的に業務に貢献できる職員に対し、業務に関する資格取得のために必要な費用の貸付を行う制度を設けている。当該職員が資格取得後5年間以上勤務した場合は、全額を返済免除とする。 ・ 施設サービスにおける介護職員のキャリアパスモデルを作成し、人材育成や介護職員自身のキャリアデザインを計画できるようにしている。また、介護職が明確な役割を理解し「やりがい」や目標を持ち実践できるよう取り組んでいる。 ・ 介護職員の新人教育として、介護の未経験者、有資格者別の指導内容と評価期間をもうけるプリセプターシップを導入している。新人職員が、入職後の仕事や職場環境などの不安や相談をしやすい環境を作ると共に、指導にあたる介護職員が新人教育を通し、これまでの自身の介護を振り返る機会となったり、新たな学びにつながり介護の質の向上を目指している。 ・ 介護に現場責任者教育を、月1回以上実施し、フロア運営をするにあたり必要な知識の学習を行っている。 ・ 安全対策におけるインシデントの作成と実施。 ・ 法定研修を含む年間を通した学習会の開催。 ・ 訪問介護等サービス提供責任者研修には、要件がクリアできる対象者は、受講を積極的に支援している（研修日は、業務扱い）
労働環境・処遇の改善	○ ・ 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 【実施内容】 ・ 医療法人銀門会では、介護職能（介護職の集まり）活動があり、その活動において介護職の各事業所代表が集まり、会議を開催している。会議内で各事業所の交流研修・他事業の環境を知り、知り得た内容の情報共有を行い、各現場で業務改善に着手している。 ・ 介護保険システムによる業務省力化 ・ 職員への指導や助言、思いなど話ができる面接を年2回以上実施している。 ・ 規定以上の職員人員配置と介護職員の確保 ・ 年次有休休暇取得の強化 ・ フライバートに配慮した勤務希望 ・ 全体研修を行い、サービス向上に向けグループワークで課題の抽出、提案を行っている。 ・ ケースミーティングを通して、1ケースを深く掘り起こし、アセスメントやアプローチの報告制などの話し合う機会を作っている。疾患や薬などの知識を確認する機会にもなっている。 ・ 毎日のタレ、ノートの利用で利用者の情報の共有をしている。院内研修、外部研修の情報を職員に周知して研修の機会を持つ。また伝達講習を行っている。 ・ 毎月のミーティングでは、新規利用者や各現場から発信した情報を共有している。 ・ 年2回、介護職員がテーマ、内容を決め介護職員主体で事業所内学習会を行っている。 ○ ・ その他（子育て支援の一環として、提携保育施設の紹介を行い、利用する場合は利用料の一部を補助する。） 【実施内容】 小学校3年生以下の園児及び児童を対象とし、提携保育園や市町村で行っているファミリーサポートセンターを利用する者へ利用料30%の補助を行っている。また、2019年度より病児保育を利用した場合も30%の補助対象としている。
その他	○ ・ 非正規職員から正規職員への転換 【実施内容】 非正規職員から正規職員への転換制度を設け、所属長の推薦をうけた、正規職員への転換を希望する者については、課題提出・面接試験を行い、正規職員への転換をしている。2019年度は他職種を含む5名の職員が正規職員へ転換している。