

介護老人保健施設あかつか苑では、「介護職員等処遇改善加算Ⅰ」を算定しています。

この加算に係わる賃金改善の他に、下記の取り組みを実施しています。

またこれら取り組みについて、情報公表システムやホームページへの掲載を通じた見える化を行っています。

【月額賃金改善要件Ⅰ】

新加算Ⅳの 1/2 以上の月額賃金改善を実施している。

【キャリアパス要件Ⅰ】

1. 介護職員の任用における職位、職責、又は職務内容等の要件を定めている。
2. 1 に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
3. イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。

【キャリアパス要件Ⅱ】

1. 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び下記の具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。

＜当苑の取り組み＞

- ・資格取得のための費用の支援や当該日のシフトを配慮している。
2. 1 について、全ての介護職員に周知している。

【キャリアパス要件Ⅲ】

1. 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けている。

＜当苑の取り組み＞

- ・経験に応じて昇給する仕組みを設けている。
2. 1 について、全ての介護職員に周知している。

【キャリアパス要件Ⅳ】

経験技能のある介護職員のうち 1 人以上は、賃金改善後の賃金額が年額 440 万円以上である。

【キャリアパス要件Ⅴ】

サービス類型ごとに一定割合以上の介護福祉士を配置している

【職場環境要件】

区分	具体的内容	あかつか苑の取り組み
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	① あかつか苑運営理念に基づき、その実現のための取り組みなどを明確化している ② 法人内の事業所と連携し、採用活動や人事異動、新入職員研修を実施している
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	① 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、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 ② 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	① 資格取得や研修参加に関して、費用の支援を行っている。また当該日のシフトを配慮し、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている ② キャリア面談・相談面談の実施を制度化している
両立支援・多様な働き方の推進	① 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ② 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、職員に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	① 育児休業制度や介護休業制度を導入し、子育てや介護との両立支援を行っている ② 勤務シフト作成にあたって事前に職員の希望を聞き取る制度を導入している
腰痛を含む心身の健康管理	① 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 ② 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	① 短時間労働者を含めた健康診断、ストレスチェックを行い、産業医との面談も推奨している ② 対応マニュアルを整備している

生産性向上のための取組	① 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を行っている ② 現場の課題の見える化を実施している ③ 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	① 業務改善委員会を設置。 「生産性向上ガイドライン」に基づき改善に取り組んでいる ② 業務改善委員会において課題を抽出し、見える化に取り組んでいる ③ 業務改善委員会において業務マニュアルの改善やあらたな作成、各種業務用様式の改善など、あらゆる視点で改善に取り組んでいる
やりがい・働きがいの醸成	① 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 ② 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	① 定期的にミーティングを行い、利用者の情報の共有に努めている ② 定期的に健康教室などの地域貢献活動を実施している