介護職員等特定処遇改善加算の算定状況

社会医療法人三佼会宮崎病院では、令和元年 10 月より宮崎病院通所リハビリテーションにおいて介護職員等特定処遇改善加算を算定しております。

〇処遇改善にかかる加算算定

特定加算Ⅰを算定。

〇賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み内容
入職促進に向けた取組	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	法人の経営理念の制定、部署目標の制定、新人職員パスや独自のキャリアパス制度による人材育成方針の制定を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連携	レベル別教育プログラムを作成。レベルに合わせた到達目標を設定し能力向上できる仕組みを構築している。また新人介護職員にはスケジュールパスを活用している。レベルを考慮した上で人事考課を実施している。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	年 2 回の人事考課に合わせ、面談を実施。考課結果により能力・人格等を判断、役職者として適格であるか選考し昇進も可能としている。
両立支援・多様な働き方の推進	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充実	「育児・介護休業等に関する規則」に基づき、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇制度を導入し、子育て世代や家族を介護する職員への手厚い措置を講じている。
	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制度等の整備	「パートタイマー・有期雇用職員就業規則」に基づき、育児・介護短時間勤務、所定外労働制限、時間外・深夜業の制限制度等を導入している。また、非正規職員から正規職員へ転換できる仕組みの構築もあり（転換実績もある）。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇に加え、時間単位年休（最大 8 時間×2 日=16 時間）を付与しており 1 時間単位で使用可能としている。
	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	職員駐車場の無償提供、賃貸家賃補助、慶弔費や特別休暇の付与などの福利厚生制度や、「メンタルヘルス対策規定」に基づき、相談を希望する職員には外部カウンセリングの先生との面談が出来る環境を整備している。

腰痛を含む心身の健康管理	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	全職員を対象とした健康診断とストレスチェックの実施、高ストレス者に対する外部の専門家のよる面接指導によるストレスケアを実施している。
	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	事故対応に関するマニュアル作成により責任者及び担当者等を整備している。
生産性向上のための業務改善の取組	タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	タブレット端末（3 台）、インカム（11 台）の導入による業務効率化を進めている。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	送迎車両の運転手として外部企業を定年退職された方の再雇用を行い活躍の場を確保している。送迎中は他に送迎助手を配置しており、安心して運転のみに集中できる様、役割分担を明確化して従事している。
	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	業務マニュアルによる業務手順の明確化、介護ソフトによる連動した情報活用で作業負担の軽減を行っている。
やりがい・働きがいの醸成	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	部門別ミーティング、チーム別ミーティング、月次全体ミーティングでの情報共有を実施している。
	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	利用者や家族からの謝意（お便り等）を月次ミーティング内で情報共有できる機会を設けている。