

● 処遇改善の取組み

社会福祉法人諏訪福祉会では介護職員等の処遇改善のため、「介護職員処遇改善加算」、「介護職員等特定処遇改善加算」を積極的に算定し、介護職員等の処遇改善のため、以下の取組みを行っています。

① 介護職員処遇改善加算 区分(Ⅰ)

② 介護職員等特定処遇改善加算 区分(Ⅰ,Ⅱ)

事業所名	サービス名	算定加算
介護老人保健施設かりんの里	介護老人保健施設	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
介護老人保健施設かりんの里	(介護予防)短期入所療養介護(老健)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
介護老人保健施設かりんの里	(介護予防)通所リハビリテーション	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
かりんの里訪問介護事業所	訪問介護・訪問型サービス(独自)	特定事業所加算なし
かりんの里複合福祉施設	地域密着型介護老人福祉施設	日常生活継続支援加算(Ⅰ)
かりんの里複合福祉施設	(介護予防)短期入所生活介護	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
かりんの里グループホームかりん	(介護予防)認知症対応型共同生活介護	サービス提供体制強化加算(Ⅱ)
かりんの里デイサービスセンターきずな	(介護予防)認知症対応型通所介護	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
かりんの里デイサービスセンターこもれび	地域密着型通所介護・通所型サービス(独自)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
かりんの里デイサービスセンターあおぞら	地域密着型通所介護・通所型サービス(独自)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ
かりんの里デイサービスセンターうららか	通所介護・通所型サービス(独自)	サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イ

●職場環境要件について

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	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習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)	①資格取得支援制度を導入し、初任者研修、実務者研修の受験料や喀痰吸引、認知症ケア等の研修費、交通費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	②YMG(横浜メディカルグループ)で職種毎に目標を設定して研修会等受講。その結果より評価を行っている。また、キャリア段位制度による人事考課も含めて行っている。
労働環境・処遇の改善	①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	①新入職員のため、4～6月まで毎週水曜日、7月～3月まで月1回研修を実施、またプリセプター(新人指導担当者)制度を導入し、プリセプターに対しても3ヶ月毎に研修を実施。
	②介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入	②特浴、リフト浴、電動ベッド(超低床ベッドを含む)を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。また、特浴の台数を増加。
	③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	③必要に応じて(毎日、毎月、毎週)、それぞれミーティングを実施。個々の介護職員の勤務環境やケア内容は、毎月、主にフロア会で改善を図っている。
	④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	④事故の発生防止と発生時の対応策等の指針を作成し、責任の所在の明確化
	⑤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	⑤定期健康診断、深夜業務者の健康診断及び、ストレスチェックの集団分析を実施。相談窓口の設置、及び精神保健福祉士を配置。
その他	①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	①介護ソフトの活用による情報共有。
	②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	②障害を有する方、各々に適した業務を提供すると共に、他職員も情報共有し指示を行っている。
	③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	③地域の児童・生徒の福祉の職場体験等の受け入れており、住民の方とは施設のお祭りに参加して頂き交流を図っている。
	④非正規職員から正規職員への転換	④非正規職員から正規職員への転換を奨励。年度末に非正規職員と、来年度以降の契約について面接を行い、個々の働き方に沿うように対応している。