介護部会横浜北部②ブロック会議報告書

実施日：　平成29年12月15日　（金）　14：00～16：15

会議実施会場：　介護老人保健施設　牧野ケアセンター

参加：　9施設14名

協議事項：「処遇改善加算取得について」

　　　　 「稼動率維持・向上の為の取り組み」

1、処遇改善加算取得について

A施設

処遇改善加算Ⅰ取得。

キャリアパスに関する人事制度（職務・人事評価・昇進基準）を整備し、基準書にファイル。全職員が閲覧でき、人事制度を把握している。

研修に関しては、施設内・外、グループ内研修の年間計画に基づいて実施。年間施設内研修27内容いずれも2～3日間の開催状況である。目標管理、ラダー評価を実施し、各職員のスキルアップを図っている

B施設

処遇改善加算Ⅰ取得。

キャリアパス表あり、就業規則基準ファイルにて管理している。要件等、未掲示の内容もあるため、今後も整備継続必要である。

研修は年間最低12内容実施しており、外部講習の際の参加率は良い。

認知症チームあり、地域包括等の勉強会も実施している。

C施設

処遇改善加算Ⅰ取得

キャリアパスの整備をしているが、全職員に提示している訳ではない。

職員の評価は、人事考課にて実施。

研修は、月間の研修予定を提示し、参加を募っている。毎月外部講師を招き研修の実施をしている。

D施設

代理出席の為、詳細不明な点はあるが、処遇改善加算Ⅰ取得。

職員評価に関しては、各職員専用シートに目標を記載してもらい、定期的に評価実施。その評価結果が賞与へもつながっている。

研修に関して、施設内研修、年間スケジュールあり。法人全体での研修や、外部研修も開催している。

E施設

今年度9月から処遇改善加算Ⅰ取得。12月より全介護職員へ支給している。

キャリアパスを職員へ提示し、それを基に人事考課の実施。結果で昇格等検討している。

F施設

処遇改善加算Ⅲ取得

人事考課を部署責任者が付け、上司による最終評価の実施。

研修は新人対象研修、外部・内部研修を実施している。また、フロアの職員が講師となり、他スタッフへ講義行っている。内部研修参加できない職員に対してはDVDによる後日伝達を行っている。

G施設

処遇改善加算Ⅰ取得と思われる。

キャリアパスの整備はしているが、提示はしていない。取得している資格に応じた支給額基準があり、人事考課にも反映している。

職員のスキルアップのため、入職時研修を全科より実施。他施設内研修を月1回は実施しており、参加できない職員には後日伝達の実施。

H施設

処遇改善加算取得状況不明。

処遇改善加算の振り分けは一律。キャリアレベルに応じて手当に差をつけている。

研修は月に1回施設内研修実施。その他外部研修もあり。

I施設

処遇改善加算Ⅰ取得

キャリアアップの整備はされているが、詳細に関して公表されていない。

加算支給額は等級4段階で、入職時をレベル1とし、人事考課で評価。2年連続で同レベルを獲得できれば、昇格するシステム。

研修は、月に１回と委員会主催の研修があり、年13から14回程度実施している。

1. 稼働率維持・向上の取り組みについて（フリートーク）

　①相談員中心に協力病院に出向き、施設の空床状況の報告と、患者情報を収集し、利用　　　　　者獲得につなげている。リスクのある利用者が多いが、入所前から家族へリスク説明をしている。

　②介護負担の多い利用者が特定の部署に偏り、負担にならないよう、ベッドコントロールを実施している

　③緊急ショートの受け入れを積極的に行い、入所希望者があれば、迅速に対応している。

　④内服調整に関して、薬価の高い物を、どのように変更していくか医師と密に調整している。

　⑤営業範囲を広げて対応と、質の良いケアをし、評判を重視している。

　⑥ショートステイのリピーターを増やしている。

1. その他

　①車椅子クッション、体位変換用クッションの購入・管理方法について

各施設で対応方法は異なるが、長期的に使用する場合には購入依頼する場合が多い。

汚染したものは、業者へ依頼の施設もあれば、家族、施設対応もあり。

　②稼働率維持・向上のため、介護職として行っていること

○営業ではなく、地域交流を図る。

○積極的に名刺を配布する。

○資格取得を促し、質の良いケアを目指す。

○送迎車内に、施設パンフレットを設置。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　以上