

特定処遇改善加算についての情報公開

当法人では令和6年11月1日より、諸要件を満たし処遇改善加算の申請をおこないました。

当該加算を算定するにあたり、

A.現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。

Ⅰ…職位・職責・職務内容に応じた任用要件賃金体系の整備をすること。

Ⅱ…資質向上のための計画を算定して、研修の実施または研修の機会を設けること。

Ⅲ…経験も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に昇給を判定する仕組みを設けること。

B.福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取り組みをおこなっていること。

C.福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページの掲載等を通じた見える化をおこなっていること。

という3つの要件を満たしている必要があります。

Cの『見える化』要件とは、2020年度からの算定要件で、福祉サービスの情報公開制度や自社ホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表しているところです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下のとおり公表いたします。

区 分	職場環境要件項目	当事業所としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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 職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 方針や施策を定め、面接時にて案内をしている。 職場体験の受け入れができる環境整備。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 管理者は職員の希望に応じてキャリアアップできる情報を提供し、費用面の一部補助、資格取得のための学習時間を保証する。 年2回、今後のキャリアプランを一緒に考える面談の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規社員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 有休休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（付与日数の30%以上）を定め、定期的な確認し、身近な上司等から積極的な声掛けをおこなっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 家庭の都合に合わせて働けるよう、日給制で働ける非常勤の制度がある。 有休を取得しやすいよう、上司等からの積極的な声掛けをおこなうと共に、有休時には職員間で補いあう取り組み。

腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成等体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・社内の人に言えない悩みも相談しやすいよう、メンタルヘルス窓口を外部に設定。 ・療育中における事故、苦情だけでなく、職員や職場内での事故やトラブルを想定したマニュアルを整備。
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・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（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている ・介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護ソフトやICT化を行い、業務効率を改善する。 ・外部研修会の活用 ・5S活動の制度を導入し、定期的にチェック表で守れているかを確認する整備の実施
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・月に1回職場環境の改善に繋がるミーティングを設ける。 ・年に1回、法人に設置している方針やマニュアルを全職員に周知