

福祉・介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開 (見える化要件)

福祉・介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。直近では、令和元(2019)年10月の消費税率引き上げに伴う介護報酬改定において「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

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。
- B 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

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、①2020年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公表制度や自社の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組内容を公表していることです。

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、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件事項	当法人としての取組み
取組み	入職促進に向けた	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	職業体験の受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	中途採用した職員の初任時格付け基準を参考に、勤務の内容及び学歴、職歴、経験年数、熟練度を考慮して決定している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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	職員の職務に対する意識の向上を目的として、資格取得支援規程を設け、受験料や研修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。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	職位の資格要件に福祉関係資格や各種の研修受講要件を設け人事考課して判定している。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入	入職1年未満の者を対象に、定期的に研修や面談等を実施している。
	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	年二回の賞与支給時に合わせ、上司との面談を実施している。また、年度末など組織体制の改編時に管理者と個別面談の機会を設けている。
の推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	有給休暇の取得促進を積極的に行っている。
	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	メンタルヘルス担当者を設けており、契約している産業医や臨床心理士との面談調整を行っている。

<p>健康管理</p> <p>腰痛を含む心身の健康</p>	<p>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</p>	<p>全従業員の年次健康診断の実施、メンタルヘルスチェックの実施、全館禁煙など</p>
<p>業務改善の取組</p> <p>生産性向上のための業</p>	<p>5 S 活動（業務管理の手法の 1 つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</p>	<p>毎朝、職員担当制にて清掃活動を行っている。また、利用時間の終了前には事業所ごとに利用者と一緒に 5S の時間を設けている。</p>
<p>いの構成</p> <p>やりがい・働きが</p>	<p>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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</p>	<p>毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。Microsoft Teams 等の ICT を活用し、部署を越えたコミュニケーションの見える化を図っている。</p>