

福祉・介護職員等特定処遇改善加算算定に基づく情報公開

当法人では、福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算の両方を取得しています。

～福祉・介護職員処遇改善加算とは～

福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に 2012 年度から障害福祉サービス等報酬に創設された制度です。

キャリアパスを作成し、職場環境の改善を行った事業所に対して支給されます。

【キャリアパスの要件】

次の A～C を全て満たした場合は加算Ⅰが適用され、A・B を満たした場合は加算Ⅱが適用されます。

(※当法人ではすべてを満たしています。)

- A 福祉・介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている
- B 資質向上の目標及び具体的な計画を策定して研修の実施または研修の機会を確保すること
- C 福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に応じて昇給する仕組みまたは一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み(人事考課等)を設けること

～福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは～

現行の福祉・介護職員処遇改善加算に加え、2019年10月から福祉・介護職員等特定処遇改善加算が創設されました。

従来の処遇改善加算に加え、キャリア(経験・技能)のある介護職員に対し、さらなる処遇改善を行うものです。

【加算要件】

- 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、福祉・介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

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。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得支援制度・資格取得貸付金制度を導入し、受験料や研修費等の補助や貸付、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 各種研修受講については、経験年数別やレベル別に計画的に育成を行っている。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・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）制度導入	新入職員に対しては、プリセプター（先輩）・プリセプティ（新人）制度を導入している。 プリセプターが計画的、段階的に新人を指導、相談にのり激励することにより、新人介護職員の不安を軽減し、職場に適応できるようにする。 また、法人独自の研修録を使用し、

		スキルチェックを段階的に行い、新人介護職員が自信を持ち、勤務出来るようにしている。
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	有給休暇取得の推進を積極的に行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	仕事と子育てが両立できるよう、育児休業やシフト上の配慮をしている。職員の状況に応じ、制度を超えた時短勤務の実績あり。
	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ケア内容の改善	申し送りだけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。また個別のケアカンファレンスも開き、具体的な支援策を話し合い、統一したケアができるようにしている。
	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	施設内の事故防止委員会他、各種委員会を共同で運営を行っている。各種苦情事故対応マニュアルを整備し、責任の所在を明確にしている。法人全体ではサービス適正委員会

		を発足し、サービスの重要課題についての検討を行っている。
	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	年次健康診断の実施、施設内禁煙、職員休憩室の確保。外部機関と提携し、臨床心理士によるメンタルヘルスカウンセリングが受けられるようにしている。
そ の 他	障害福祉サービス等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	ホームページにて経営・人材育成理念を公表している。また介護サービス情報公表制度の活用、第三者評価制度を受審している。
	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	毎年開催される施設の祭等に、児童・生徒の出し物、装飾依頼を行い、一緒に祭りを作り上げてもらっている。また近隣小学校の下校時の横断歩道の見守りを行っている。地域で開催される行事にも積極的に参加し、近隣住民と交流を図っている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励、例年数名の転換実績あり。