

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に係る情報公開 (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算定要件をクリアし、令和3年度（2021年度）より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福祉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。

6つの区分（「入職促進に向けた取組」「資質向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの構成」）から任意で3つの区分を選択し、それぞれ取組内容をおこなうこととしています。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。

区分	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・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	キャリアパスに関するガイドラインを定め、法人にとって職員にとって互いの目標を明確化し、法人独自のキャリアパス基準を作成し、人材育成方針や施策・仕組等の理解を図る機会を適時設けている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	年に2～3回、法人役員との面談の機会を設け、キャリアに関する相談対応をおこなっている。 年度末時期においては人事考課によるキャリア面談を積極的に取り入れている。

<p>やりがい・働きがいの構成</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>申し送りだけではなく、随時ミーティングをおこない、業務内容や支援内容等細かく話し合い、個々人の抱え込み防止の改善を図っている。また、支援内容の改善にも力を入れている。</p>
---------------------	---	--

※その他・・・上記以外にも取り組んでいる内容として

- ・働きながら社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士などの取得を目指す者に対する受講支援や受験支援としてホテル代を全額法人負担にしている他、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研修受講等の支援をおこなっている。
- ・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実を図っている。
- ・職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度の整備・実現に取り組んでいる。
- ・有給休暇が取得しやすい環境を整備している。

・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成をおこない、それらの対処方法について研修をおこない、いざと言う時に適切に対応できるよう整備している。

・業務手順書の作成や記録・報告様式の工夫による情報共有や作業負担の軽減を図っている。

・年次健康診断を実施して、職員の健康管理支援にも努めている。また分煙を実施している他、職員の休憩室も確保している。