

## 《福祉・介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開》

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。令和元（2019）年10月の消費税率引き上げに伴う介護・訓練等給付費報酬改定において「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令和3年4月から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・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。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・経営理念や支援方針、人材育成方針を踏まえた新入社員マニュアルを用いた新入社員研修の実施。</li><li>・ホームページでの見える化。</li></ul>

<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、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。</li> </ul>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・随時管理者研修を踏まえた、管理者会議の実施。</li> <li>・定期的な OJT の実施。</li> </ul>
	<p>事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全管理委員会の設置。ヒヤリハット/インシデント報告書作成により、危機管理能力の向上、リスク回避を図っている。</li> <li>・各種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。</li> </ul>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>タブレット端末やインカム等の ICT 活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全体定例ミーティングを行う他、拠点ごとのミーティングを行い、業務内容や療育内容の改善を図っている。また、スマートフォンアプリを使い、随時連絡を取り合う体制を整えている。</li> </ul>