

## 福祉介護職員等処遇改善加算

### 【福祉介護職員等処遇改善加算とは】

介護職員の処遇改善につきましては、度々介護職員処遇改善加算が拡充等の取組が行われて参りましたが、介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるために「福祉介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

- (1)現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- (2)職場環境要件について、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- (3)賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

当該加算については、当法人の各事業所において福祉介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定しております。

### 【職場環境等要件】

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示いたします。

	職場環境要件項目	当事業所取り組み
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	理念や運営方針については事業計画やホームページ、職員採用案内でパンフレットを配布して入職促進に向けた取組をしている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	未経験者、中高年層、主婦などに配慮した短時間勤務や生活スタイルに合わせた出、退勤シフト、フレックスタイムを導入。
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	各資格取得、研修の受講費用補助とシフト調整、勤務時間内の取得支援を行い研修の受講意欲を高めている。障害福祉の分野で専門性の高い強度行動障害基礎研修を受講して、事業所の質の向上にも努めている。
	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)制度等導入	新人職員に対しては、プリセプター制度を通じ育成を図っている。
	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	定期的な面談の機会の確保をし、疑問を抱いたらその場ですぐに質問でき、分からぬことを放置することなく成長できるよう育成を図っている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	妊娠または出産後も就労できるよう、面談を通じての産休・育休制度の案内や業務軽減・シフト上の配慮を行い、出産・育児後も継続的に就労できる環境を整備している。
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、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	職員の事情等の状況に応じた無理のない業務プログラムを各人に作成し業務を行うと共に、他職員もプログラムを共有し指示を行っている。また、時短勤務制度を導入し、多様な働き方が選択できるようにしている。職員の希望に即し非正規職員から正規職員への転換へ応じている。
	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のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている。取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	メンタルヘルス等の職員相談窓口を設置し、相談しやすい体制をとっている。
	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	勤務形態に関わらず健康診断やストレスチェックの実施。職員の休憩できるスペースを確保している。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	働き方改革の推進を掲げている。外部の研修への参加、定期的に管理者との面談を義務化しており、職員からの要望などが伝えられる仕組みになっている。
生産性向上のための業務改善の取組	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	高年齢再雇用制度の導入、無理なく勤務できるよう業務内容や体調面に配慮。実際、定年退職した他法人の管理職を積極的に採用。管理職の経験を活かして組織の活性化や新人職員の育成、新しいアイデアや切り口が生まれやすくなる事で職員のモチベーションが向上し、優秀な人材の離職を防止につながると思われる。
	5S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	不必要的物品の撤去や整理整頓を行い、スペースを確保することで移動や作業の効率化を図り清掃作業を定期的に実施することで作業環境の清潔度を維持している。
やりがい・働きがいの醸成	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支援内容の改善	朝礼(9時～9時20分)、終礼(17時40分～18時)を日々のタイムスケジュールに組み入れ情報共有を徹底している。情報共有を行うことで、支援内容の見直し、一貫性のある支援を提供している。
	地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	事業所として地域の行事への参加や、地域の方へ事業所内の行事に参加していただくことで児童、住民との交流を図っている。
	利用者本位の支援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	法人の理念を日頃から意識して支援できるよう、職員のパソコンのタイトルバーに会社のホームページを常時表示している。
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	児童の家族からの感謝の言葉などを朝礼などで職員共有している。