

社会福祉法人 千年会

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取組みについて

○福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは

2019年10月から消費税率引き上げに伴う増収分を財源として、職員の確保・定着につなげていくため、現行の処遇改善加算に加え、特定処遇改善加算を創設し、経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員のさらなる処遇改善をおこなうとともに、障害福祉人材のさらなる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善もおこなうことができる柔軟な運用をもとめることとした制度です。

○特定加算の算定要件

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現行加算のうち（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること。

～現行の処遇改善加算 福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰを取得

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。

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致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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）	資格取得手当（資格取得奨励一時金）の導入や業務上必要な講習会への自主的参加のための職務に専念する義務免除制度（職専免）、個人別研修の受講歴記録、喀痰吸引等研修における計画的受講および研修指導看護師の配置等による支援環境を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	毎年4月の定期昇給は、年2回の賞与時の勤務評価（面談含む）および研修受講、資格取得を考慮した考課に基づき行っている。
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）制度等の導入	入職時の新人研修（理事長からの法人理念、施設長からの基本方針のほか各職種、業務別代表者からの講義）の実施、エルダー制による指導および不安解消による離職防止を図っている。
	雇用管理改善のための管理者の労働・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	施設長による関連研修の受講および契約社会保険労務士による助言・指導により雇用管理改善を図っている。青森県が勧める「あおり働き方改革推進企業」認定。ICカードによる勤怠管理、年次有給休暇取得促進に向けた「取得率目標」の各自設定による積極的対応に努めている。
	ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による福祉・介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っている。また、施設内全館wifi対応にてタブレット端末の利活用推進によるその場での支援内容の入力、データ蓄積に努め業務効率化・省力化を図っている。

	担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等) による業務省力化	
	福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入	特浴、電動ベッド(低床ベッドを含む)、床走行式リフトやスライディングボードの導入、始業時のラジオ体操の実施による介護職員の腰痛対策を行っている。
	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整備	弘前市子育て応援企業の認定。特に、子ども参観日の実施やママSUN会(小学校就学児童の母親職員間での独自の活動)、子ども急な受診等への対応を可能とする遅参早退制度(上限2時間)による充実を図っている。
	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	毎朝の朝礼、部署毎でのミーティングや申し送りの実施による情報共有を徹底している。
	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	各種委員会の運営やマニュアルの作成・定期見直しの実施。
	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	青森県健康経営事業所認定、健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)の認定、ストレスチェックの実施・体制の構築を行っている。
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	同情報公表制度の積極的活用、朝礼での法人理念の唱和や施設内掲示による見える化を図っている。
	中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者に応じた業務内容や勤務シフトの調整・配慮、短時間正規職員の採用による働きやすい環境づくりを行っている。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	対象者2名の無期雇用への転換、無理のない業務プログラムの個別作成、職員親交会主催の各種行事への参加促進等によるハード、ソフトの両面での働きやすい環境づくりを行っている。

非正規職員から正規職員への転換	正規職転換制度規程により非正規職員から正規職員への転換を奨励している。
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	地域行事への参加、福祉体験やボランティア、介護実習生等の積極的受入れによる児童や生徒、学生との交流を図っている。権利擁護、防災、認知症等のテーマによる住民を対象とした講演会を開催している。
職員の増員による業務負担の軽減	計画的採用による職員の増員と短時間勤務者の採用による業務負担の軽減、地域移行推進による入所定員の減員に伴う夜間業務の業務負担軽減を行っている。