福祉・介護職員等特定処遇改善加算
介護職員等特定処遇改善加算　にかかる情報公開（見える化要件）

福祉・介護職員及び介護職員等の処遇改善につきましては、これまでに何度かの取り組みが行われてきました。

令和元年 10 月の介護報酬の改定においては、経験・技能のある福祉・介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を行うため、「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

この加算を算定するにあたり、下記の 3 つの要件を全て満たしている必要があります。

1.福祉・介護職員、介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得していること

2.福祉・介護職員、介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取り組みを行っていること

3. 特定加算に基づく取り組みについて、ホームページ掲載等を通じた見える化を行っていること

「見える化」要件とは、上記算定要件についての賃金改善以外の具体的な取り組み内容を情報公開制度や自社の法人ホームページなどを活用して、外部から見える形で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取組（賃金改善以外）につきまして、以下のとおり公表します。

区分	職場環境要件	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ケア方針・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	毎年事業計画で明確化と周知、広報誌でも同様に対応し明確化と周知に努めている
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	介護職員実務者研修を開講し、周辺法人からも参加者を募り、研修を行う。
	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を構築	業務の切り出し・切り分けをして幅広い人材の活用を図っている
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	社会福祉協議会と連携し地元の小中学校から職場体験の受入や地域のイベント等にも参画している

区分	職場環境要件	当法人としての取組
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	介護職員実務者研修を事業所で開講、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修など費用負担や勤務シフトの考慮を行い受講しやすい環境を整えている。法人で階層別研修、事業所間で交換研修など実施している
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度アセッサー2名を要請し、職能要件に活かすよう工夫をしている
	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）制度等の導入	メンター制度を導入し、入職から3年目までのフォローアップを実施している
	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	目標取組申告書の進捗確認など年間2回以上の面談機会を確保している

区分	職場環境要件	当法人としての取組
両立支援・多様な働き方の推進	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	非正規職員から正規職員への登用制度を設けている
	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	産業医による保健相談、法人理事による面会相談を実施している
腰痛を含む心身の健康管理	福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施	介護ロボットやリフトを導入し、腰痛予防の研修を実施している
生産性向上のための業務改善の取組	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	タブレット導入で記録業務量の縮減やインカムを導入して職員の連携で業務効率向上を図っている
やりがい・働きがいの構成	利用者本位の支援方針など障害福祉・介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	毎年実践発表会を開催し、まとめをすることで法人の理念や本人主体の支援の学びの機会としている
	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	毎年実践発表会を開催し、職員研修に位置付け法人の好事例を学ぶ機会としている