

福祉・介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

令和6（2024）年6月より「処遇改善加算」「特定加算」「ベースアップ加算」が一本化され「新加算」となりました。今年度も「ライフアシスタントこもれび」と「いちごいちえ」は『新加算Ⅰ』を取得しています。

当該加算の算定を行うにあたり、下記の要件を満たしていることが必要とされています。

福祉・介護職員等処遇改善加算の算定要件

- 1 キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴの要件を満たしていること
- 2 職場環境等要件について、6区分それぞれ2つ以上取組んでいること(生産性向上は3つ以上のうち⑬は必須)
- 3 賃金改善以外の処遇改善の取組の「見える化」を行っていること
要件に基づき職場環境等改善に係る当法人の取組について下記の通り公表いたします

【処遇改善に関する具体的な取組み内容（賃金改善を除く）】

区分	職場環境等要件内容	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	①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	法人の経営理念はHPに公開し、支援方針はHP公開又は事業所内掲示、人材育成方針は新人研修計画にて決めている。
	③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	幅広い人材の確保として、求人に掲載している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等	研修等受講に必要な費用を会社が負担してる。
	⑧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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保	定期的に面談を行っている(最低年1回以上)。
両立支援・多様な働き方の促進	⑩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	短時間正規職員制度を導入し、面談によって希望があれば非正規職員から正規職員への転換も実施している。
	⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、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	年1回有給アンケートを実施し、その内容と取得状況をもとに取得が少ない者等への声かけをしている。

腰痛を含む心身の健康管理	⑮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	毎年健康管理対策を決めて、健康診断には補助金を支給し、年に1回ストレスチェックも実施している。
	⑰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	事故対応マニュアルを作成し、事故の予防について定期的に話し合い共有している。
生産性向上のための業務改善の取組	⑱現場の見える化を実施している	定期的なミーディングにより課題点を抽出し、改善期間や方法を話し合い改善に取り組んでいる。
	⑲5S活動等の実績による職場環境の整備を行っている	定期的なミーディングにより出た5Sに関する課題に対して改善期間等を決め改善に取り組んでいる。
	⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている	定期的なミーディングにより出た業務の改善点について話し合い、業務手順書の作成等をしている。
やりがい・働きがいの醸成	㉕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	定期的にミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	㉗利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	年間研修計画にとりいれてもらい毎年学ぶ機会を設けている。