

## 福祉・介護職員等処遇改善加算について

2024年6月の介護報酬改定において今までの処遇改善加算制度（処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算）が一本化され、「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

当法人では職員の処遇改善を図るため、「福祉・介護職員等処遇改善加算」を取得しております。加算を受けるために下記の要件を満たしている必要があります。

### 【算定要件】

- ①キャリアパス要件Ⅰ～Ⅴ
- ②月額賃金改善要件Ⅰ～Ⅱ
- ③職場環境要件の6の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち一部は必須）を取り組むこと
- ④処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページの掲載等を通じた「見える化」を行っていること

### 【取得状況】

| 事業所名              | サービス名                 | 処遇改善加算 |
|-------------------|-----------------------|--------|
| 松光学園              | 生活介護                  | 加算Ⅰ    |
| 光のフェアリー           | 生活介護                  | 加算Ⅰ    |
|                   | 放課後等デイサービス            | 加算Ⅰ    |
|                   | 児童発達支援                | 加算Ⅰ    |
|                   | 居宅介護                  | 加算Ⅱ    |
| 生活支援センターとも        | 重度訪問介護                | 加算Ⅱ    |
|                   | 行動援護                  | 加算Ⅱ    |
| グループホームひかり        | 共同生活援助<br>(介護サービス包括型) | 加算Ⅱ    |
| グループホームひまわり       | 共同生活援助<br>(介護サービス包括型) | 加算Ⅱ    |
| グループホームあい         | 共同生活援助<br>(介護サービス包括型) | 加算Ⅱ    |
| ネットワークセンター<br>ひかり | 就労継続支援B型              | 加算Ⅰ    |

【職場環境等要件における法人の取り組みについて】

| 区分                             | 内容   |
|--------------------------------|--|
| 入職促進に向けた取組                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>*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を行なっています。</li> <li>*他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築を行なっています。</li> <li>*職場体験の受入れや地域行事への参加や主催等により職業魅力向上の取組を実施しています。</li> </ul>   |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援            | <ul style="list-style-type: none"> <li>*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国家資格の障害研修制度、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を行なっています。</li> <li>*研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動によるキャリアアップサポート制度等の導入を行なっています。</li> <li>*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を確保しています。</li> </ul>   |
| 両立支援<br>・<br>多様な<br>働き方の<br>推進 | <ul style="list-style-type: none"> <li>*職員の事情等の状況に応じた勤務の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を行なっています。</li> <li>*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に取り組んでいます。</li> <li>*障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮を行なっています。</li> </ul>  |
| 腰痛を<br>含む心身の<br>健康管理           | <ul style="list-style-type: none"> <li>*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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策を実施しています。</li> <li>*事故・トラブルへの対応マニュアル等の体制の整備を行なっています。</li> </ul>  |
| 生産性（業務改善及び働く環境）<br>のための取組      | <ul style="list-style-type: none"> <li>*現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間の調査等）を実施しています。</li> <li>*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の負担軽減を行なっています。</li> <li>*業務支援ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入を行なっています。</li> <li>*各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組を実施しています。</li> </ul> |
| やりがい<br>・<br>働きがいの<br>構成       | <ul style="list-style-type: none"> <li>*ミーティング等による職場内の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を行なっています。</li> <li>*地域社会への参加・包容（インクルージョン）の推進のため、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を実施しています。</li> <li>*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を提供しています。</li> <li>*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を提供しています。</li> </ul>   |