

福祉・介護職員等処遇改善加算に係る
「見える化要件」について

障害福祉

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に係る「見える化要件」について

福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得するには、賃金以外の処遇改善の具体的な取組内容を

「見える化」＝「情報公開制度や法人ホームページを活用するなどして、外部から見える形で公開すること」
が求められます。

淡鳳会においては、次のとおり取組を行っています。

区分	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 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 ②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 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の構築
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"> ⑤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、より門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑦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 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
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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 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(例えば、1週間以上の休暇を年に・回取得、付与日数のうち・%以上を取得)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 ⑫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 ⑬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
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ⑭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 ⑮短時間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 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
生産性向上のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ⑱現場の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している ⑲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業務負担の軽減を行っている ⑳業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援に集中できる環境を整備。特に間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベットのメイク、ごみ捨て等)がある場合は、間接支援業務に従事する者の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフト組み換え等を行う。 ㉑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の実施
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> ㉒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 ㉓利用者本位の支援方法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 ㉔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