処遇改善加算について

福祉・介護職員の処遇改善加算について、当法人では、「処遇改善加算Ⅰ」を取得しています。また、２０１９年１０月から「特定処遇改善加算Ⅰ」を取得し、国の処遇改善の目的である人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら職員の更なる処遇改善を行っています。

職員の資格取得やスキルアップのためキャリアパス制度を導入し、次の取り組みを行っています。

〇職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。

〇職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。

〇就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知している。

〇職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。

・施設内研修では、障害福祉に関する講義を予定。

・外部研修では、県社会福祉協議会開催の職員の経験値等に応じた研修会に参加を予定。

・強度行動障害支援者養成研修に、生活支援員及び看護師を派遣予定。

・職員各人の資質向上のための行動目標を掲げ、６ケ月毎に評価（反省）及び上司面談の実施。

〇自発的意思に基づき自己研鑽や福祉に関する技術及び資格取得の為、下記の資格において研修費用の全額補助を行う。

・介護福祉士実務者研修

・強度行動障害支援者養成研修

・喀痰吸引等研修

・社会福祉主事（立替金とする）

処遇改善加算１、特定処遇改善加算Ⅰを取得するにあたり、次の取り組みを行っています。

〇入職促進に向けた取組

・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

・他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

・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

〇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

・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

〇両立支援・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正規職員への転換の制度等の整備

・有給休暇が取得しやすい環境の整備

・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

・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

〇腰痛を含む心身の健康管理

・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の実施

〇生産性向上のための業務改善の取組

・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

〇やりがい・働きがいの構成

・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

・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

・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

特定処遇改善加算Ⅰについては次の配分方法で職員に支給しています。

すべての職員を ABC の３つのグループに分け、グループ間の配分率を調整して支給する。

A　「経験・技能のある職員」

当法人で勤続１０年以上の介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士・保育士・サービス管理責任者の資格を有する者

B　「その他の障害福祉人材」

A の経験・技能のある障害福祉人材に該当しない福祉・介護職員、看護師及びサービス管理責任者

C　「その他の職員」

A 及び B 以外の職員（生活支援員・世話人・看護師以外）