

福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得に係る「見える化」について

社会福祉法人陽光会が提供する障害福祉サービス「いちょうの家」において、令和元年10月より取得している「福祉・介護職員等特定処遇改善等加算」の要件である「見える化」について、次のとおり公表します。

1. いちょうの家の取り組み

福祉・介護職員等特定処遇改善等加算は、福祉・介護人材確保を図るため、経験・技能のある職員に重点化を図りつつ、福祉介護職員等の更なる処遇改善を推進することを目的に創設されました。

いちょうの家では、この趣旨に則り、次の区分と配分方法と採り、取得した加算のすべてを対象となる職員に配分します。

① 経験・技能のある障害福祉人材

いちょうの家において、勤続10年以上（他の障害福祉サービス事業所における勤務年数を含む。）の福祉職員（管理者、サービス管理責任者、相談支援専門員、生活支援員及び職業指導員）並びに国家資格（社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士）を保有する福祉職員

② 他の障害福祉人材

①以外の福祉職員

③ ①②以外（事務職員、臨時職員）の職員

なお、事務職員であっても生活支援員等を兼務する場合は福祉職員として取り扱います。

配分は、①：②：③＝2：1：0.5とします。

2. 取得要件

- ① 現行の処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）を取得している。
- ② 職場環境等要件について、複数の取組みを行っている。
- ③ ホームページ掲載による公表＝「見える化」を行っている。

3. 職場環境等要件

① 入職促進に向けた取組み

経営理念や人材育成方針などの明確化を図っています。また、原則として職員採用に条件を付けず、他産業からの転職者、中高年齢者、有資格にこだわらない幅広い採用の仕組みを構築しています。

② 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資格取得を目指す者に対する実務研修受講支援や、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を行っています。

また、研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動を図っています。

施設長による職員面談など、キャリアアップ等に関する機会の確保を図っています。

③ 両立支援・多様な働き方の推進

子育てや家族の介護と仕事の両立を目指すための休業制度を設け、職員に周知しています。短時間勤務制度を導入しています。また、就業規則に臨時職員から正職員へ登用する制度を設けています。

年次有給休暇が取得しやすい職場環境の整備に努めています。

④ 腰痛を含む心身の健康管理

事故やトラブルへの対応マニュアルの作成等の整備を図っています。

⑤ 生産性向上のための業務改善の取組み

全員にパソコンを配置し業務量の縮減を図っています。また、記録・報告を共有化し作業負担の軽減を図っています。

⑥ やりがい・働きがいの構成

定期的なミーティングを行い職場内コミュニケーションの円滑化に努めています。また、学校や公民館に花苗を贈呈し児童生徒との交流、地域貢献に取り組んでいます。年5回職員全員の内部研修を実施し定期的に学習する機会を設けています。

さらに、職員の適正配置により業務負担の軽減を図っています。