

介護職員等、福祉介護職員等処遇改善加算についての情報公開

社会福祉法人ひらた福祉会

介護職員、福祉介護職員等の処遇改善につきまして、これまでも何度か取り組みが行われてきました。2024 年（令和 6 年）6 月の介護報酬改定においては、これまでの「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、「介護職員等処遇改善加算」、「福祉介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定するためには、

- A 現行の処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅳ）まで取得していること
 - B 処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること
 - C 処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載を通じて見える化を行っていること
- の 3 つの要件を満たしている必要があります。

C の「見える化」要件とは、2020 年度からの算定要件で、サービスの情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取組（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

令和 7 年度加算取得状況

花水木（通所介護、訪問介護）、三葉園（就労継続、就労定着）、プレーゲ（生活介護）、わーくわーく（生活介護、就労継続、共同生活援助）について
新加算ⅠからⅡに取り組んでいます。

職場環境等要件

【入職促進に向けた取組】

- ・法人や事業所の経営方針などをパンフレットやホームページに掲載しています。
- ・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を行っています。
- ・職員採用、人事異動は法人全体で一元的に行っています。
- ・職業体験の受入れや地域行事への参加等により、職業魅力度向上の取組を実施しています。

【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取得を目指す職員に対する実務者研修や、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修等、より専門性の高い介護技術を取得しようとする職員に対し、自己啓発助成制度により必要な経費を助成しています。
- ・チェックシートによる自己評価の実施と上位者との面談、また勤務意向調査などを通じて、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会を設けています。

【両立支援・多様な働き方の推進】

- ・子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実
- ・職員の希望休暇をもとにした勤務シフトの導入
- ・私傷病休暇制度の実施
- ・担当、副担当制の事務分掌を行っています。

【腰痛を含む心身の健康管理】

- ・メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置
- ・全職員対象の健康診断の実施
- ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の整備を行っています。

【生産性向上のための業務改善の取組】

- ・法人本部に、「業務・経営改善担当」を置き、各事業所の課題について検討しています。各事業所においても現場の課題の見える化（課題の抽出、共有、調査・分析）を実施し、改善に向けた検討を行っています。
- ・5S活動の実践による職場環境の整備を行っています。
- ・虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会の共同開催、BCPの協同策定・共同訓練、自動車保険、賠償保険等の一括契約など 部門の集約、委員会の共同設置、各種指針・計画の協同策定により、作業負担の軽減、効率的な事務処理を図っています。

【やりがい・働きがいの醸成】

- ・毎日の朝礼・終礼、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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
- ・地域のお祭り、清掃活動など地域行事への参加による住民との交流の実施
- ・法人の倫理綱領、行動指針などを定期的に周知することで、法人の理念等を学ぶ機会を定期的に提供
- ・ケア（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、朝礼、ミーティング、文書回覧等で共有しています。