

福祉・介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

2024（令和 6）年 6 月の障害福祉サービス報酬改定において、今までの加算（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（新加算）」が創設され、当社におきましても加算算定を行っております。

福祉・介護職員等処遇改善加算を算定するにあたり、下記の要件を満たしている必要があります。

- ・ キャリアパス要件
- ・ 月額賃金改善要件
- ・ 職場環境等要件

以上に基づき、当該加算の要件のひとつである「職場環境等要件」に関する当社における 処遇改善（賃金以外）に関する取組について、以下の通り公表いたします。

処遇改善加算取得状況について

就労支援センター リフォルマ（就労継続支援A型 就労継続支援B型）・・・新加算 I

グループホーム ルアナ（共同生活援助 介護サービス包括型）・・・新加算 II

グループホーム ポノ（共同生活援助 日中サービス支援型）・・・新加算 II

グループホーム ポノ（短期入所）・・・新加算 III

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・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可）

資質の向上やキャリアアップに向けた支援

働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、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

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

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

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等に取り組んでいる

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

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

福祉・介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の修得支援やリフト等の活用、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施

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（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組

現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している

5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている

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を行っている

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

介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）またはインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入

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、ベッドメイク、ゴミ捨て等）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の組み換え等を行う

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り組みの実施

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

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の実施

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

当社では利用者の生活の質の向上はもちろんのこと、上記をはじめ、職員の処遇改善にも取り組み、より良い職場環境の整備にも努めております。