

令和5年度福祉・介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

令和元年10月より「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人でもこの加算を取得し、職員の給与改善を継続的に実施しています。以下、令和5年度の加算に基づく取り組み（賃金以外）について、公開いたします。

	職場環境等要件の項目	松花苑の取り組み
資質の向上	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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格取得費用補助制度や勤務シフトへの考慮など、資格取得のための支援を実施。 キャリアパス（役割等級制度）・育成計画に基づき、階層別や専門分野ごとに各種研修への派遣や内部研修を開催。
労働環境・処遇の改善	新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入	プリセプター制度を採用し、先輩職員が1年間指導を担当する。
	雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	定期的な衛生委員会開催と産業医との連携、顧問社労士の指導の下、法令に基づいた雇用管理に努めている。
	福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入	見守りシステムやリフトの導入により負担軽減を図っている。
	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	各部署でのミーティングやチーム会議、虐待防止委員会の定期開催により職員の意見を反映させるよう取組んでいる。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	マニュアルの共有と、事故発生時やヒヤリハットの記録を共有し対策を検討している。
健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	パート職員も含めた健康診断の実施とオプション検査の充実。ストレスチェックの面接指導を産業医が担当。建物外に喫煙スペースを設置している。	
その他	障害福祉サービス等情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	情報公表システムに登録し、公開している。
	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	環境整備や各部署での配慮により、障害のある人も働きやすい職場を目指している。
	非正規職員から正規職員への転換	内部登用試験の定期的な実施により、正規職員への登用・育成を促進。
	その他	期間限定短時間勤務正職員転換制度による子育て世代や病気からの復職支援。 期間の定めのない雇用契約への転換ルールの周知。