

令和6年度福祉・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）

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6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
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> □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 □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や実施 	<p>キャリアパス・新規採用職員育成計画の策定と公表。 アルバイト形式のインターンシップを企画・募集。</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> □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 □エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 □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 	<p>資格取得費用補助制度や勤務シフトの考慮など、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）に基づき、階層別や専門分野別ごとに各種研修への派遣や内部研修を実施。 プリセプター制度を採用し、先輩職員が1年間OJT指導を担当。 人材育成を目的とした管理職による面談を年2回実施。 内部登用試験の実施。</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> □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 	<p>期間限定短時間勤務正職員転換制度により、子育て世代や病休からの復職支援を実施。 有給休暇取得 80%以上を目指し取得促進。 ストレスチェックの面接指導を産業医が担当。 勤務上の要配慮事項を事前に確認するなど労働環境の整備に努める。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> □福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 □短時間勤務労働者等も受講可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 □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 	<p>リフト・特浴等の介護機器を導入し介護業務の負担軽減をはかるとともに、衛生委員会にて腰痛等防止のための対策を検討。 健康診断・ストレスチェックはパート職員も含め全職員に実施。 各種マニュアルの整備と、事故発生時やヒヤリハットの記録を共有し対策を検討。</p>

<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>□タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減</p> <p>□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</p>	<p>眠りスキャンや見守りカメラの導入による負担軽減。支援記録・業務日誌用のソフトを活用。ネットワーク構築による共有フォルダを活用し、情報共有に役立てている。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>□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</p> <p>□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</p>	<p>毎月開催のチーフ会議や部署別の担当会議にて意見を出し合い、支援方針の共有や業務改善につなげている。</p> <p>新規採用職員を対象に法人理念や障害福祉の基本を学ぶための研修を実施。</p>