

令和2年4月

社会福祉法人みやぎ会
特定処遇改善加算に係る職場環境等要件の情報公開

当法人では、令和元年10月の報酬改定に伴い、次の加算を算定しております。

- 「介護職員等特定処遇改善加算（介護保険サービス）」 55事業所
- 「福祉・介護職員等特定処遇改善加算（障害福祉サービス）」 5事業所

当該加算を算定するための要件

- | |
|--|
| <p>A 現行の介護職員（福祉・介護職員）処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。</p> <p>B 介護職員（福祉・介護職員）処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。</p> <p>C 介護職員（福祉・介護職員）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等を通じた見える化を行っていること（下表1・2）</p> |
|--|

1. 介護職員等特定処遇改善加算（介護保険サービス）

	職場環境要件項目	当法人としての取組
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	年間教育スケジュールおよび研修計画により階層別、テーマ別等により計画的に職員育成をしている。資格取得支援制度を導入し実務者研修受講に際し受験料や研修費の補助を行うことで、職員が研修を受けやすい環境調整をしている
労働環境・ 処遇の改善	新人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）制度等導入	新人指導担当者（プリセプター）の配置・指導を実施している
	雇用管理改善のため管理者の労働・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	管理者対象の研修を実施している（労務法務研修・メンタルヘルス研修・ハラスメント研修等）
	I C T活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化	タブレット記録システムの導入を実施し業務負担軽減を行っている
	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導入	腰痛検査の実施、介護ロボットの導入（見守りセンサー・歩行アシスト等）を行っている
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	育児休業制度を導入している
	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	ユニットミーティング・部署ミーティング・運営会議での課題検討・解決の取

		組、議事録による把握・共有により円滑化を図っている
	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	リスクマネジメントマニュアル・苦情処理マニュアル等を整備し、連絡・報告ルートによる責任の所在を明確化している
	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	年次健康診断の実施・メンタルヘルスチェック・敷地内分煙等実施している
	その他	ノー残業デーを定期的に実施している
その他	介護サービス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	情報公表制度による 運営状況「6.適切な事業運営の確保」にて公表を行っている
	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	障害者に対する勤務シフトの配慮や専用業務・手順書を作成し、他職員もその内容を共有し協働を図っている
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	インターンシップや職場体験による児童生徒の受入れを実施、子ども食堂・地域行事への参加・ボランティア受入・事業所夏祭りへの住民招待など行い交流を図っている
	非正規職員から正規職員への転換	正職員登用制度があり実施している

2. 福祉・介護職員等特定処遇改善加算（障害福祉サービス）

	職場環境要件項目	当法人としての取組
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）	年間教育スケジュールおよび研修計画により階層別、テーマ別等により計画的に職員育成をしている。資格取得支援制度を導入し実務者研修受講に際し受験料や研修費の補助を行うことで、職員が研修を受けやすい環境調整をしている
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	新人指導担当者（プリセプター）の配置・指導を実施している
	雇用管理改善のため管理者の労働・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	管理者対象の研修を実施している（労務法務研修・メンタルヘルス研修・ハラスメント研修等）
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	育児休業制度を導入している
	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	職員会議での課題検討・解決の取組、議事録による把握・共有により円滑化を図っている
	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	リスクマネジメントマニュアル・苦情処理マニュアル等を整備し、連絡・報告ルートによる責任の所在を明確化している
	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	年次健康診断の実施・メンタルヘルスチェック・敷地内分煙等実施している
	その他	ノー残業デーを定期的に実施している

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	情報公表制度 事業運営 「(2) 障害福祉サービス等を提供する事業所等の運営状況に関する事項」で公表している
	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	障害者に対する勤務シフトの配慮や専用業務・手順書を作成し、他職員もその内容を共有し協働を図っている
	非正規職員から正規職員への転換	正職員登用制度があり実施している
	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	インターンシップや職場体験による児童生徒の受入れを実施、子ども食堂・地域行事への参加・ボランティア受入・事業所夏祭りへの住民招待など行い交流を図っている