

社会福祉法人たちばな会では、平成 21 年から障害福祉分野で直接支援に従事する職員に対し賃金改善に充てることを目的に「福祉・介護職員処遇改善加算」（平成 23 年までは助成金）を取得しています。介護保険分野では平成 25 年から取得しています。また、労働環境の整備にも積極的に取り組んできました。

令和元年 10 月からは障害福祉分野で「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」を取得し、経験・技能のある障害福祉人材を中心に一定程度の他の職種にも対象範囲を拡大し、更なる賃金改善を行っています。

また、令和 4 年 10 月からは「福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算」もあわせて取得し、その他の職員へも幅広く賃金改善を拡充しています。

令和 6 年からは各処遇改善加算が一本化され、直接支援にあたる職員の処遇改善に重点を置きながら幅広く賃金の改善に取り組んでいます。

今回、加算の取得要件の一つである見える化要件について、事業所の取り組みを公表します。

※ この取り組みは令和 6 年度から適用します。

|                     |                                     |   |
|---------------------|-------------------------------------|---|
| 入職促進に向けた取組          | <input type="checkbox"/>            | 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  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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   |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 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の実施  |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <input checked="" type="checkbox"/> | 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 |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動   |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 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  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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  |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | <input checked="" type="checkbox"/> | 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、事業所内託児施設の整備  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 職員の事情等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  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 有給休暇が取得しやすい環境の整備  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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  |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | <input checked="" type="checkbox"/> | 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  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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   |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・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   |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施   |
| 生産性向上のための業務改善の取組    | <input checked="" type="checkbox"/> | 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   |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 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   |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化   |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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  |
| やりがい・働きがいの醸成        | <input type="checkbox"/>            | 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  |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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  |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 地域包括ケアの一員としての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   |
|                     | <input checked="" type="checkbox"/> | 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   |
|                     | <input type="checkbox"/>            | 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共有する機会の提供   |