

福祉・介護職員等特定処遇改善加算に基づく取り組みについて

社会福祉法人トラムあらかわ

1. 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の取得状況

算定する加算の区分	福祉・介護職員処遇改善加算 I
現行の処遇改善加算の取得状況	福祉・介護職員処遇改善加算 I
福祉専門職員配置等加算等の取得状況:	取得あり(福祉専門職員配置等加算)

2. 賃金以外の処遇改善に関する取り組み内容

	職場環境等要件	当法人の取り組み
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)	<ul style="list-style-type: none"> ・受講要件を満たした職員に対するサービス管理責任者や相談支援専門員初任者研修の受講の勧奨。 ・研修履歴の一元的な管理を通じた研修計画の作成。 ・業務目標シート・成長応援シートを通じた人事考課の実施。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
労働環境・処遇の改善	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	事務局長や施設長が雇用管理関係の研修等を受講し、改善に活かしている。
	ICT活用(支援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)による福祉・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	<ul style="list-style-type: none"> ・Google カレンダーを活用した業務管理。 ・G Suite の chat 機能を活用したコミュニケーションの円滑化。 ・電子記録による情報共有(アゼリア)
	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	育児介護休業規程を定め、育児休業の取得と復帰後の就労継続を支援している。
	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	・定期的な事業所内会議の他に、担当業務毎にグループを作り、事業所の枠を越えて協働する場を設定している。
	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	事故・危機対応マニュアル、苦情解決規程、虐待防止マニュアルを定めている他、施設ごとに緊急連絡網を作成し、事故等が起きた時にスムーズな意思決定を担保している。
	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	毎年健康診断を受診させている他に、リーダー職員による定期面談を通して、心身両面をサポートしている。
	その他	テレワーク・電子会議の導入を予定している。

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	同公表制度に加えて、ホームページや機関誌の発行を通じて情報を発信している。
	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	当事者スタッフを雇用しており、本人の希望を聞き取った上で勤務シフトを作成している。
	非正規職員から正規職員への転換	正規職員の枠が空いた時には非正規職員を採用することが多い。
	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	地域住民や児童に向けた精神保健福祉講座を開催し、地域福祉向上への貢献の場としている。
	職員の増員による業務負担の軽減	配置基準以上の人員を雇用することで、業務負担を軽減している。

2020年4月1日