

特定処遇改善加算

社会福祉法人聖会の介護職員処遇改善加算における加算の取得状況及び職場環境等の取り組みについて情報を公開しております。

特定処遇改善加算について

特定処遇改善加算とは、技能・経験のある介護職員に対し処遇を改善する目的として、介護報酬をさらに加算して支給する制度です。令和1年10月から新たに運用が開始され、聖会は令和2年4月より取得しています。

施設ごとの取得状況

デイサービスセンター サンセリテ大和（通所介護）	…	特定加算Ⅱ（1.0%）
デイサービスセンター サンセリテ北島（通所介護）	…	特定加算Ⅱ（1.0%）
小規模多機能型居宅介護 沙瑛羅 （小規模多機能型居宅介護）	…	特定加算Ⅱ（1.2%）
特別養護老人ホーム プチ・プレジール （地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護）	…	特定加算Ⅱ（2.3%）

職場環境改善等の取り組み

	職場環境要件	取り組み
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や、専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する研修の受講支援	研修受講のために勤務シフトを配慮する。 キャリアアップ要件の研修については勤務扱いとする。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課の連動	介護職員の資質向上のための研修及び評価する事の取り組みのため、スタッフへ積極的な参加を促す
	その他	社内研修等の研修報告書のコピーを各部署に回覧し、研修内容の周知を行う。また、その記録を一冊のファイルに綴じ、いつでも誰でも閲覧可能にしている。
労働環境・処遇の改善	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	毎日の朝のミーティング、毎月1～2回のミーティング、勉強会での情報交換で、勤務環境・ケア内容について改善に向けて話し合う。
	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	介護事故発生予防マニュアル苦情対応マニュアル等作成し、事故もしくはヒヤリハット報告書にて報告してもらい、今後の対策も検討する。

	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	常勤職員への健康診断年1回、夜勤職員の年2回必ず受診してもらう。施設建物の外での分煙スペースを設けている。
	その他	新人介護研修には担当者をつけ、できるだけ同じ担当者から指導を受けられるよう、シフトを配慮する。
その他	中途採用者に特化した人事制度の確立	ほとんどが中途採用者であり、人事制度も中途採用者に見合ったものになっている。
	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	障害までにならないまでも、ケガ等で困難となる仕事は、スタッフ間でフォローし合い、勤務シフトを配慮する。
	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	近隣の高校1年生の介護体験学習、中学校の職場体験、小学4年生のふれあい学習など、デイサービス利用者とのふれあう機会を作る。
	非正規職員から正規職員への転換	各々の働き方を尊重しつつ、総合的判断のもと、正規職員への転換を積極的に実施している。
	職員の増減による業務負担の軽減	各部署間の勤務・融通性をはかり、聖会として業務負担の軽減をはかる。