

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

処遇改善加算は、平成 23 年度まで実施されていた福祉・介護人材の処遇改善事業における助成金（以下「助成金」という。）による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度から当該助成金を円滑に障害福祉サービス等報酬に移行し、当該助成金の対象であった障害福祉サービス等に従事する福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設されたものであります。

その後、令和元年度の障害福祉サービス等報酬改定において、職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、新たに「特定処遇改善加算」が創設され、経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用が認められました。

特定処遇改善加算を算定するためには、下記の要件を満たしている必要があります。

【算定要件】

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職場環境要件について、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っていること

（見える化とは・・・）

令和 2 年度からの算定要件で、介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することをいいます。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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受講支援や、より専門性の高い介護技術を習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）	より質の高い支援を行うために、費用を法人で負担し、職員には様々な研修を受けられるようにしている。また、手厚い職員配置を行っているため、研修受講時も他の職員への負担も少なくなっています。

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	年次有給休暇取得の推進を積極的に行う他、リフレッシュ休暇制度なども導入しています。
	福祉・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	ストレッチャー型の入浴介助機器とリフトを導入し、負担軽減に努めています。
	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充実	仕事と子育ての両立を促し、育児休業や短時間労働など、シフト上でも配慮を行っています。
	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	毎日会議を行い、その日の支援で気付いたことなどを話し合いできる場を設けています。
	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・トラブルが発生した際には、同様の事故等の発生を防ぐために、報告書を作成し、各部署でも回覧できるようにしています。
	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	決められた健康診断を確実にを行い、職員休憩室には絵画等を展示し、心休まる空間づくりをしています。
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	採用時に法人の理念を伝える時間を設ける他、日々のミーティング時や玄関に法人理念を掲示して、共有を図っています。
	非正規職員から正規職員への転換	キャリアアップ助成金を活用して、積極的に正規職員への転換を行っています。
	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	年に1度、感謝祭を開催し、地域の方々との交流を図っています。
	職員の増員による業務負担の軽減	人員配置基準以上の手厚い職員配置を行い、職員1人1人にかかる負担を軽減しています。