

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

福祉・介護職員の処遇改善につきましては、これまでに数回にわたる取組みが行われてきました。直近では、令和元年10月の消費税引き上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定において「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

◆福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件◆

- ・ 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
- ・ 職場環境要件について、それぞれ1つ以上の取組みを行っていること。
- ・ 福祉・介護職員等特定処遇改善に基づく取組みについて、ホームページ等の掲載を通じた見える化を行っていること。

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組み（賃金以外）につきまして、下記の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人での取組み
入職促進	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 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	入社時研修の実施、先輩職員の指導により、未経験者でも安心して働ける職場環境の提供
資質の向上	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 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	資格取得支援制度を導入 精神保健福祉士、社会福祉士等の国家資格を取得した者に祝金を支給 資格手当支給 法人内外の研修受講を奨励
両立支援	職員の事情等の状況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が正規職員への転換の制度等の整備 有給休暇が取得しやすい環境の整備 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	一定の条件を満たすことにより非正規職員から正規職員への転換が可能 有給休暇がとりやすい環境 仕事と子育ての両立を促し、産前産後休業、育児休業を制度化し、また勤務シフト及び配属について配慮を行う 一定の年月以上にわたって継続して勤務する者に対するリフレッシュ休暇制度の制定
健康管理	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 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	年次健康診断の実施、全職員対象のストレスチェックを毎年実施 苦情受付担当者・苦情解決責任者の設置とともに、第三者委員の設置
生産性向上	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提供）による役割分担の明確化 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 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	清掃、食事の配膳他各種業務による高齢者の活躍 各事業所における5S活動の促進 事業所ごとに業務手順書を備え付け業務の標準化を図る 相談支援システムの利用により事業所間での情報の共有
やりがい	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 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 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	毎朝のミーティングの他、事業所別会議、管理者会議を月1回開催し、全事業所間で情報を共有 支援技術等に関する法人内研修を定期的に関催