

福祉・介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開 (見える化要件)



当法人では、福祉・介護職員処遇改善加算と福祉・介護職員等特定処遇改善加算の両方を取得しています。

「福祉・介護職員処遇改善加算」とは

福祉・介護職員の賃金改善に充てることを目的に 2012 年度から障害福祉サービス等報酬に創設された制度です。キャリアパスを作成し、職場環境の改善を行った事業所に対して支給されます。

【キャリアパスの要件】

次の A～C を全て満たした場合は加算Ⅰが適用され、A・B を満たした場合は加算Ⅱが適用されます。（※ 当法人ではすべてを満たしている為、Ⅰが適応されています）

- A 福祉・介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている
- B 資質向上の目標及び具体的な計画を策定して研修の実施または研修の機会を確保すること
- C 福祉・介護職員について、経験もしくは資格等に依じて昇給する仕組みまたは一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み(人事考課等)を設けること

「福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは」

現行の福祉・介護職員処遇改善加算に加え、2019 年 10 月から福祉・介護職員等特定処遇改善加算が創設されました。従来の処遇改善加算に加え、キャリア（経験・技能）のある介護職員に対し、さらなる処遇改善を行うものです。

【加算要件】

- A 現行の福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- B 福祉・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 福祉・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

以上 3 つの要件を満たしている必要があります。

C の「見える化」要件とは、福祉・介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています

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
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）	資格取得支援制度を導入し、受験料や研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っている。
	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っている。
労働環境・処遇の改善	ICT活用（ケア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	専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。
	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、育児休業やシフト上の配慮、育児休業後の復帰がしやすいような環境を整えている。
	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	ケース会議だけではなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。
	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	各種事故対応マニュアル等を作成・整備し、責任の所在を明確にしている。

	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	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙。
	介護サービス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	朝礼時に法人理念の唱和をしているほか、玄関ホール、各フロアの入り口等に法人理念を掲示し、共有を図っている。
その他	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	無理のない業務プログラムを各人に作成するとともに、他の職員もその内容を共有して協働を図っている。 障がいをもつ職員が働きやすい職場環境を整え、いつでも相談や申し出に応えられるよう、配慮をしている。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励し、例年数名の転換実績あり。
	職員の増員による業務負担の軽減	補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進め、国の配置基準以上の職員配置を心掛けている。