

## 《福祉・介護職員等特定処遇改善加算》

### 【福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは】

従来の処遇改善加算に加え、令和元年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定としてキャリア（経験・技能）のある福祉・介護職員に対し、更なる処遇改善を行うため創設されました。

当法人では、全事業所の算定要件に該当する職員に対して令和元年10月より加算算定をおこなっております。

### 【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、「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
- ・ 賃上げ以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること

### 【職場環境要件の提示について】

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	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、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）	・ 各種研修の受講支援および費用を法人にて負担。 ・ 職員を階層別に法人内外の研修に参加させ人材育成につなげている。 また、スキルアップのため、専門的な分野の研修に積極的に参加させている。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記録ソフトを導入し、利用児者の健康管理、業務の効率化、省力化を図っている。</li> <li>・車両、居室、備品等の集中管理を行っている。</li> <li>・タブレット端末を活用し、事業所外でも利用児者の療育、支援、相談等に活用している。</li> <li>・令和 2 年度中に法人内全事業所をグループラインで結び情報の共有化を図る予定。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・朝夕の引継ぎにおいて記録ソフトを活用するだけではなく、直接コミュニケーションを図ることで業務内容や利用児者の健康管理等の確認を行っている。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヒヤリハット委員会を毎月開催し、事故を未然に防ぐとともに事故や災害等の対応マニュアルや BCP を整備し、責任の所在を明確にしている。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス等情報公表システムや全国社会福祉法人経営者協議会 HP において法人や事業所の運営方針や事業所情報等を公開している。</li> <li>・また、当法人の HP にて経営理念を公開している。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定雇用数以上の障がい者を積極的に雇用している。</li> <li>・知的障がい者に関しては、雇用前に所属していた事業所と定期的に連絡を取り勤務状況等を共有し、就労が継続できるよう配慮している。</li> </ul>
	非正規職員から正規職員への転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤職員に対して各々の働き方を尊重しつつ、積極的に正職員に転換できることをアナウンスし、雇用している。</li> </ul>