

特定非営利活動法人地域生活応援団あくしす

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の見える化要件について

2020年4月

福祉・介護職員の処遇改善につきましては、平成29年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまでに数次にわたる取り組みが行われて参りましたが、「新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）において「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、福祉・介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年度の報酬改定において対応することとされました。

この事を受けて、令和元年度の介護報酬改定において「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。

当該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。

【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り組みの見える化を行っていること

○見える化要件とは

福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、福祉・介護職員等特定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を想定しており、介護サービスの情報公開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。

○特定加算の算定状況

当法人は、福祉・介護職員等の処遇改善について賃金の処遇改善方法として、下記を実施しております。

福祉・介護職員処遇改善加算（Ⅰ）

福祉・介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）

○職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の算定状況および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の通り公表いたします。

区分	内容	当法人の取り組み
入職促進に向けた取組	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	法人理念やビジョン、行動指針などを明確にし、ホームページ等で公開しています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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	研修への積極支援をしています。また資格取得報奨金制度を導入し、取得者に対し報奨金を支給する仕組みを構築しています。また、法人内で強度行動障害支援者養成研修の指定を受け、積極的に学びの場を提供しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	上記に加え、キャリア系形成のためのスキルシート、目標設定シートを活用し人事考課に反映しています。
両立支援・多様な働き方の推進	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か正規職員への転換の制度等の整備	産休育休明けの職員が働きやすい時間帯の施設への異動等提案、職員が希望する時間帯での勤務、非正規職員から正規職員への転換の制度を策定しています。
腰痛を含む心身の健康管理	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	職員には毎年の健康診断に加え、対象職員への腰椎検査を実施しています。さらに管理職を対象に体や心のケアに関する指導、研修受講を推進しています。
生産性向上のための業務改善の取組	5 S 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	職場内組織に5 S 委員会を設置し、部署を超えて5 S の推進をしております。
やりがい・働きがいの構成	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	支援時の振り返りは毎日行い、改善点は翌日から実行する仕組みと、部署ごとに週1回以上の会議を開催し新たな取組や改善事項を検討する時間を設けている。
	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	法人理念、ビジョンの共有は年に4回開催される法人研修にて行い、各部門会議でも支援の質向上や地震のミッションなどの再確認、実施方法の検討を行っている。