

福祉・介護職員等特定処遇改善加算取得に伴う取り組みについて(見える化要件)

【福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは】

福祉・介護職員の処遇改善については、福祉・介護職員処遇改善加算の拡充も含めて、これまで多くの取り組みが行われてきました。令和元年10月の消費税引き上げに伴い障害福祉サービス等報酬改定が行われ、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、特定処遇改善加算が新たに創設されました。

経験・技能のある障害福祉人材に重点を置きつつ、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。

当法人では令和2年度より、福祉・介護職員等特定処遇改善加算を取得しています。

【算定要件】

1. 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定している事。
2. 処遇改善加算の職場環境要件に関する取り組みを行う事。
3. 処遇改善加算に基づく取り組みについてホームページ等への記載を行い、見える化を行う事。

【職場環境等要件について】

	職場環境要件	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めざす者に対する実務者研修、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(研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員の確保を含む)	・専門性の高い技術を取得するために外部への研修参加。また、外部から講師を招き、自閉症スペクトラム基礎研修を開催し、基礎から専門領域までを学ぶ。外部で行われている精神科支援セミナー、リーダー研修、虐待防止研修、新任研修等、業務内で受講できる。

労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング等による職場内のコミュニケーションの円滑化による個々の福祉・介護職員の気付きを踏まえた勤務環境や支援内容の改善 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎朝の朝礼・ミーティング、定期的な班会や職員会を実施し、支援の内容や気づきを確認し、支援に反映させている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・自己・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリハットや事故報告を作成し、原因についての追究、改善をその都度確認し合い、実行に努めている。
	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断・こころの健康等の健康管理の強化、職員休憩室・分煙スペースの整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員に対する健康診断、夜勤専従者における年2回の健康診断を行っている。 ・当法人では、全事業所敷地内全面禁煙としている。 ・こころの健康管理については、心の相談室を設け、随時外部の専門家への相談、アドバイスを受けることができる。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・非正規職員から正規職員への転換 	<ul style="list-style-type: none"> ・当法人のホームページにて、法人理念等を公開している。 ・年1回、正規職員への登用試験を行い、積極的に正規職員への転換を行っている。