

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

「基本的な考え方」

『2019年度の障害福祉サービス等報酬改定においては、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、特定加算を創設し、経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、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、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。』（障障発0306第1号 令和2年3月6日）

福祉・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

〔職場環境等要件〕

平成20年10月から届出を要する日の属する月の前月までに実施した処遇改善（賃金改善を除く）の内容を全ての職員に周知していること。この処遇改善については、複数の取組を行っていることとし、「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」及び「その他」の区分ごとに1つ以上の取組を行うこと。なお、処遇改善加算と特定加算において、異なる取組を行うことまでを求めるものではないこと。

〔配置等要件〕

福祉専門職員配置等加算（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護にあつては特定事業所加算）を算定していること。

〔処遇改善加算要件〕

処遇改善加算ⅠからⅢまでのいずれかを算定していること。

〔見える化要件〕

特定加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等により公表していること。

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を記載すること。

〔特定加算の算定要件〕

加算を取得するに当たっては、取得する処遇改善加算の区分に応じた要件を満たすこと。

職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、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提示します。

分類	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資質の向上	働きながら介護福祉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（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確保を含む）	介護職員初任者研修の全額費用負担を行っています。柔軟なシフト調整により、研修や講習を受けやすい環境を整えています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	賃金規程において、推薦資格を含めた等級基準総括表（キャリアパス基準書）を作成、人事考課との連動を図っています。
労働環境・処遇の改善	事故・トラブルへの対応マニュアル等による責任の所在の明確化	マニュアル及びチャート化した手順書を作成しています。定期的に、必要な研修を全職員向けに開催しています。事業所ごとに責任者と分担を定め、報告の流れ、対応等を明確化しています。
	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	全職員（パートも含む）に対して、雇入時健康診断、夜勤職員配置換え時健康診断、年1～2回の定期健康診断、年2回の介護職員の腰痛検査を行っています。また年1回業者委託によるストレスチェックを行い、産業医と連携したメンタルヘルスを行っています。他に職員休憩室・分煙スペース等の整備も行っています。
その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築やシフト配慮	身体障がい者用トイレへの改築、日々の症状に応じた柔軟な勤務シフトの採用を行っています。
	非正規職員から正規職員への転換	パートタイム労働者等就業規則において正職員への転換を明記し、契約更新時に積極的に転換を促しています。