

福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

2019年度の障害福祉サービス等報酬改定において、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、特定加算が創設されました。目的として経験・技能のある障害福祉人材に重点化を図りながら職員の更なる処遇改善をおこなうこととされています。当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

当事業所はお子様への安定した療育を提供するために、職員の定着、環境改善、資質向上のため、表記の加算を申請することを下記の要件とともに情報を公開いたします。

【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。

	厚労省が示された内容	当法人としての取組み
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・介護職員の負負担を軽減するための代替職員確保を含む)	働きながら保育士や障害児支援に必要な資格取得、キャリアアップのための研修などを受講する際の費用支援や勤務の配慮を行い。積極的な受講と勤務の負担を軽減できるように配慮しています。 コロナ禍においてオンライン研修や伝達研修などを取り入れ、職員の資質向上に努めている。

<p style="text-align: center;">労働環境・処遇の改善</p>	<p>新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等の導入</p> <p>休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>少ない人材ではあるが、新人職員に担当をつけるとともに、全職員が相談、指導ができるような体制とし早期離脱の防止に努めている。</p> <p>こまめに職員会議を行い、子どもへのケアのみではなく、職場の環境整備や勤務などについて自由に意見を出し、取り入れる体制を整えている。毎月ヒヤリハット会議を開催し振り返りと改善について話し合っている。</p> <p>出来る限り職員の勤務の希望を優先しシフトを作成している。</p> <p>事故対応マニュアルなどを作成し、発生時の対応、責任の所在が明確化されている。</p> <p>スペースが十分でなく、不自由な部分もあるが、休憩できるスペースを設けている。</p>
<p style="text-align: center;">その他</p>	<p>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非正規職員から正規職員への転換職員の増員による業務負担の軽減</p>	<p>障害を抱えている方なども働けるような環境づくりはできている。</p> <p>非正規職員から正規職員への転換もできるようにしている。</p> <p>短時間等正職員制度も採り入れ、制度の積極的な活用ができるようにしている。</p>