

「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これまで取り組みが行われてきましたが、「新しい経済政策パッケージ100%(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り組みをより一層進めるため、経験・技術のある職員に重点化を図りながら、介護職員/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10月消費税引き上げに伴う報酬改定において「介護職員/福祉・介護職員特定処遇改善加算」が創設されました。

この加算取得のためには、下記の3つの要件を全て満たしている必要があります。

- ◎処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを取得していること
- ◎処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取り組みを行っていること
- ◎処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページ掲載等を通じた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、上記算定要件についての具体的な取り組み内容を「見える化」＝「情報公開制度や法人ホームページを活用するなどして、外部から見える形で公開すること」が求められています。

- ◇福祉・介護職員等処遇改善加算取得状況
- ・処遇改善加算Ⅱ

職場環境等要件について

- ①入職促進に向けた取組
 - ・法人や事業所の経済理念や支援方針・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
 - ・事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
- ②資質の向上やキャリアアップに向けた支援
 - ・働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、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各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等
 - ・上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な面談の機会の確保
- ③両立支援・多様な働く方の推進
 - ・有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標(例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得)を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声掛け等に取り組んでいる。
 - ・障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
- ④腰痛を含む心身の健康管理
 - ・短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施
 - ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等体制の整備
- ⑤生産性向上(業務改善及び働く環境)のための業務改善の取組
 - ・現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している
 - ・5s活動(業務管理の手法の一つ。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を行っている
 - ・業務支援ソフト(記録、情報共有、請求業務の転記が不要なもの)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン等)の導入
- ⑥やりがい・働きがいの構成
 - ・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・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善
 - ・支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供