

## 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

2021年6月1日

「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、これまで取組が行われてきましたが、「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10月の消費税引き上げに伴う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、令和元年度の報酬改定において、「福祉・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。

### 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組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、上記の算定要件の「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の賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を「情報公表制度」や事業者の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表することになっています。

| 当法人の職場環境要件の提示について   |  |   |
|---------------------|--|---|
| 分類                  | 内容   | 当法人としての取組   |
| 入職促進に向けた取り組み        | 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                 | ホームページや職員採用案内に明記している。   |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動                                      | ・ 職位・職責に応じた専門研修の開催（年1回以上）<br>・ キャリア段位制度アセッサー（評価者）の養成育成を全額会社負担にて、勤務扱いで受講する。育成されたアセッサーは、現場にて職員を評価し、その評価と人事考課を連動させる。 |
| 両立支援・多様な働き方の促進      | 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実                         | 法人事務局がメンタルヘルス等の相談窓口となり、相談支援を行っている。外部の相談機関の窓口等を紹介している。   |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備                                  | 事故防止委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施し、責任の所在を明確にしている。   |
| 生産性向上のための業務改善の取り組み  | タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減          | 専用のアプリケーション（カイボケ）を使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っている。   |
| 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 | 随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている。また適宜業務改善検討を行い、働きやすい職場を目指している。  |