

令和2年12月1日

1. 福祉・介護職員等特定処遇改善加算の概要

2019年度の障害福祉サービス等報酬改定において、「福祉・介護職員等**特定処遇改善加算**」が創設されました。福祉・介護職員等特定処遇改善加算は、現行の処遇改善加算(I)、(II)、(III)を取得している事業所についてさらなる処遇の向上を目指し、上乗せで算定できるものです。

2. 算定のための要件

- ① 配置等要件…… 福祉専門職員配置等加算を算定していること。
- ② 現行加算要件… 現行の処遇改善加算の(I)、(II)、(III)のいずれかを算定していること。
- ③ 職場環境要件… 実施した処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く)及び処遇改善に要した費用について全ての職員に周知していること。
- ④ 見える化要件… 特定加算に基づく取り組み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。

注1：①～④の全ての要件を満たす場合 特定加算(I)が取得可能

注2：②～④の要件を満たす場合 特定加算(II)が取得可能

3. 加算取得状況

- ① 福祉・介護職員処遇改善加算 I
- ② 福祉・介護職員等特定処遇改善加算 I

4. 対象事業所(拠点)

ぱれっとハウス、メゾンパレット、ぱれっとワークスれんげ、ぱれっとワークス自然館

5. 職場環境要件項目及び法人としての取り組み

	取組内容
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を明確化している。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用を行い必要な研修を個別に設定し定着を図っている。
	職場体験の受け入れや地域行事への参加等により職業としての理解を増進するとともに待遇改善に取り組んでいる。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	・働きながら社会福祉士等の資格取得を目指す者に対して休暇をとりやすくするなど受講や資格試験受験に配慮している。
	・職員に対して毎年度研修費を割り当て、個人の選択で資質の向上のために使えるようにしている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等を整備し、育休取得時等には職員を補充している。育休の取得実績あり。
	・有給休暇の取得を推進している。
	・時間外労働は最小限で済むような職員体制をとっている。
	法人で福利厚生センターに加入している。
腰痛を含む心身の健康管理	・福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術習得のための研修を実施している。
	・統括施設長が職員相談の窓口となり、働きやすさの確保に努めている。
	雇用契約の内容に応じ健康診断費用の補助を行っている。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等を作成し、安全管理につとめる。
生産性向上のための業務改善の取組	有期契約職員の定年年齢の引き上げを行い活躍の継続を支援している。
	5S活動(業務管理手法の1つ。整理・整頓・清掃・躰の頭文字)等の実践により職場環境を整備している。
	業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を図っている。
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職員の気づきを促し職場環境や支援内容の改善に力を入れている。
	利用者本位の支援方針など障害福祉や法人理念等を定期的に学ぶ機会を設けている。
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等情報は、会議等で周知している。