

# 処遇改善加算および特定処遇改善加算について

蒼溪会では「処遇改善加算・特定処遇改善加算」を取り入れ、積極的に取り組んでいます。

## 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。

入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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。</li></ul>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 働きながら精神保健福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援。</li><li>・ 各種研修については、毎年度、初任者研修、サービス管理責任者研修等勤務経験に応じて計画的に職員に受講させている。</li><li>・ 職員全体の資質の向上を図る観点から、内部研修を定期的で開催している。</li></ul>
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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の充実。</li><li>・ 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入。</li><li>・ 有給休暇が取得しやすい環境の整備</li></ul>
生産性向上の為の業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ICT活用による業務量の縮減。</li><li>・ 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</li></ul>
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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。</li><li>・ 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供。</li><li>・ 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。</li></ul>