

当法人での、福祉・介護職員処遇改善加算、特定処遇改善加算の取得状況について

1 2021年度(令和3年度)の各事業所の加算区分について

事業所名	サービス名	処遇改善加算区分	特定処遇改善加算
別府第1ワークショップ	障害者支援施設:就労継続支援B型	加算 I	区分 なし
別府第2ワークショップ	障害者支援施設:就労継続支援B型	加算 I	区分 なし
別府第3ワークショップ	障害者支援施設:就労継続支援B型	加算 I	区分 なし
別府第4ワークショップ	就労継続支援B型	加算 I	特定加算 I
別府第1ワークセンター	就労継続支援A型	加算 I	特定加算 I
別府第2ワークセンター	就労継続支援A型	加算 I	特定加算 I
チャレンジたいよう別府	就労移行支援	加算 I	特定加算 I
ゆたか	障害者支援施設:生活介護	加算 I	区分 なし
ゆうわ	障害者支援施設:生活介護	加算 I	区分 なし
特別養護老人ホーム広寿苑	介護老人福祉施設	加算 I	特定加算 I
京都太陽の家ワークショップ	就労継続支援B型	加算 I	特定加算 I
京都太陽の家ワークセンター	就労継続支援A型・就労移行支援	加算 I	特定加算 I
愛知太陽の家蒲郡ワークショップ	就労継続支援B型	加算 I	特定加算 I
愛知太陽の家蒲郡ワークセンター	就労継続支援A型・就労移行支援	加算 I	特定加算 I
そら	生活介護	加算 I	特定加算 I

2 キャリアパス要件について<処遇改善加算>

キャリアパス要件Ⅰ 次のイからハまでのすべての基準を満たす。	加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 ● 該当 非該当
イ 福祉・介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。	
ロ イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。	
ハ イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を文書で整備し、全ての福祉・介護職員に周知している。 (職員就業規則、給与・賃金規程、職務等級規程等)	

キャリアパス要件Ⅱ 次のイとロ両方の基準を満たす。	加算Ⅰ・Ⅱの場合は必ず「該当」 ● 該当 非該当
イ 福祉・介護職員の職務内容等を踏まえ、福祉・介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。	
イの実現のための具体的な取組内容	資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、福祉・介護職員の能力評価を行う。 ※当該取組の内容 ① 1. 外部講師等による全体研修の計画実施(コンプライアンス、人権擁護・虐待防止、ハラスメント防止等)。 2. 管理職を対象とした資質向上の内部研修、メンタルヘルスの外部講師による研修。 3. 各部門にて資質向上のための外部研修計画とその実施。 ② ①介護業務関連の外部研修、②相談支援業務に関する外部研修、③就労支援業務に関する外部研修、④食品衛生管理等に関する外部研修、⑤福祉施設職員全般に関する外部研修、⑥労働安全衛生や労基、労務、財務等関連法規に関する外部研修、⑦自立支援法等関連法規に関する外部研修 など 資格取得のための支援の実施 ※当該取組の内容 ② 1. 所属部単位で配属職員の保有資格をリスト化し、業務上の優先度や職員の自己啓発にて資格取得計画を作成し実施している。 2. 業務上有用な資格取得については、費用を全額補助し業務扱いとして資格取得を支援
ロ イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。	

キャリアパス要件Ⅲ 次のイとロ両方の基準を満たす。	加算Ⅰの場合は必ず「該当」 ● 該当 非該当
イ 福祉・介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けている。	
具体的な仕組みの内容	① 経験に応じて昇給する仕組み ※「勤続年数」や「経験年数」などに応じて昇給する仕組みを指す。 ② 資格等に応じて昇給する仕組み ※「介護福祉士」や「実務者研修修了者」などの取得に応じて昇給する仕組みを指す。ただし、介護福祉士資格を有して就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する。 ③ 一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み ※「実技試験」や「人事評価」などの結果に基づき昇給する仕組みを指す。ただし、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。
ロ イについて、全ての福祉・介護職員に周知している。	

3 職場環境等要件について<共通>

<p>【処遇改善加算】 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、全体で必ず1つ以上にチェックすること。ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。</p> <p>【特定加算】 届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず全てにチェックすること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性向上のための業務改善の取組」及び「やりがい・働きがいの構成」の6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うことなお、処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。 ※ 前年度から引き続き加算を算定する場合であり、かつ、前年度に職場環境等要件を満たす取組実績がある事業所において、合理的な理由により当該期間中の実施が困難と見込まれる場合は、当該理由を明記することで、例外的に要件を充たしているものとして差し支えない。なお、その場合であっても、できる限り実施に努めることとする。</p>
--

分類	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ● 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の仕組みの構築 ● 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
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"> ● 働きながら介護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等 ● 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ● エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入 ● 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 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（育児休暇、子の看護・介護休暇、育児短時間勤務等） ● 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、職員の希望に即した非正規職員が正規職員への転換の制度等の整備 ● 有給休暇が取得しやすい環境の整備 ● 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 ● 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
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施 ● 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、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ● 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 ● 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
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 ● 5S活動（業務管理の手法の1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 ● 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
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ● 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 ● 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