

処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

医療法人社団 一視同仁会

児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援事業所はもれび
多機能型発達支援そらぼし

○「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」とは

令和元年10月に、障害福祉サービス等に係る人材確保のための取組をより一層進める観点から、これまでの累次の処遇改善に加え、経験・技能を有する障害福祉サービス等従事者に重点化しつつ、障害福祉人材の更なる処遇改善を進めていくため、福祉・介護職員等特定処遇改善加算が創設。

令和3年度報酬改定では、この特定処遇改善加算について、導入の趣旨を踏まえつつ、加算の更なる取得促進を図るとともに、より事業者が活用しやすい仕組みとする観点から、各事業所においてより柔軟な配分を可能とする見直しを行ったところである。

令和6年度報酬改定では、制度の趣旨はそのまま、より柔軟な運営をしやすいように加算を一本化した配分に見直されている。

当該加算を受けるためには、下記の算定要件を満たしている必要があります。

- A 現行の福祉・介護職員等処遇改善加算を取得していること。
- B 福祉・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 福祉・介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページの掲載等を通じた「見える化」を行っていること。

※「見える化」要件とは、障害福祉サービス等情報公開制度や自社のホームページ等を活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的取組内容を公表することが決められています。

○福祉・介護職員等処遇改善加算等の取得状況・職場環境要件の掲示について

見える化要件に基づき、当事業所の処遇改善等に関する具体的取組(賃金改善以外)につきまして、以下のとおり公表します。

<福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況>

福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅲ

<職場環境等要件における具体的な取り組み状況>

①入職促進に向けた取組

- ・理念や方針をホームページや事業所内に掲示。人材育成方針として担当者会議の参加や他事業所との連携会議に参加し保護者支援を含めた人材育成の仕組みあり。個人目標設定し到達度を把握するためにキャリアラダーを使用し、定期的な面談時に活用している。定期的研修(事業所内外)を開催し、教育体制を整えている。研修費補助制度があり、伝達講習を実施し、職員にも周知している。また、就職面接時や職場見学時に説明を実施している。

②資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ・経験年数に応じたキャリアアップを積み、時期に応じて児童発達支援管理責任者取得へ向けた研修の受講支援等。必要に応じて、勤務時間内にもオンライン研修の受講を実施している。他施設への見学機会を作ることや、外部施設から職員の療育相談、活動立案など助言、指導を受けている。

③両立支援・多様な働き方の推進

- ・産前産後休暇、育児休業制度が制定されており、取得実績もある。ハラスメント相談窓口の設置やストレスチェックなどを実施し、状態の把握や相談がしやすい環境整備を行っている。

④腰痛を含む心身の健康管理

- ・パート職員も含め、全職員に健康診断・ストレスチェックを年1回実施し、健康管理を実施している。心身の不調があれば、産業医の相談を受けることができ、必要に応じて同一法人の医療受診も可能となっている。

⑤生産性向上のための業務改善の取組

- ・請求業務や実績管理、支援記録も一貫して行える請求ソフトを利用し、業務量を軽減している。療育活動予定やその他運営に必要なデータなど事業所内のインターネットで共有できるように環境整備を実施している。

⑥やりがい・働きがいの醸成

- ・療育後に日々振り返りの時間を設けて、良かった点や反省点、改善点をスタッフ間で共有している。モニタリングや担当者会議時にスタッフが同席して、関係機関とも交流する機会を設けている。週1回のミーティング時に療育方針や施設環境整備についての意見交換を実施している。気づきの得られた症例、支援が上手くいった症例について情報共有をして成功体験をスタッフ間で共有している。関係機関や保護者からの相談時に他の事例にあてはめて助言、指導を行っている。