

栄福社会は介護職員特定処遇改善加算を取得しています。

現行の介護職員（福祉・介護職員）処遇改善加算は、平成 23 年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、その後数次にわたり拡充を図ってきたものである。2019 年度の介護法報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。（厚生労働省資料より）

【介護職員（福祉・介護職員）特定処遇改善加算の算定要件】

- ・ 現行の処遇改善加算 I～III を取得していること
- ・ 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、それぞれ複数の取り組みを行っていること
- ・ 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

職場環境要件の提示について

◆加算要件

- 処遇改善加算 I 取得

◆資質の向上要件

- 働きながら介護福祉士等の国家資格取得を目指す者に対する実務者研修受講等の支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、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（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）

◆労働環境・処遇改善

- 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実（男女とも育児休業取得率 100%）
- ICT 活用（タブレット端末等）を使用した福祉・介護職の事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等による業務省力化（電子カルテシステムの導入）
- 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介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善

◆その他

- 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮（障害者雇用の実施有）
- 非常勤職員から常勤職員への転換（身分転換の実施有）
- 職員の増員による業務負担の軽減
- 常勤職員全員がリモートワーク可能な ICT 端末の整備
- 就業規則に給与規定を定め、非常勤職員も資格手当の対象とすることで全職員の就労環境の向上を目指している。