

介護職員等特定処遇改善加算



▼「介護職員等特定処遇改善加算」とは

介護職員の処遇改善につきましては、平成 29 年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取組が行われて参りましたが、「新しい経済政策パッケージ（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）」において、「介護人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年 10 月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において対応することとされました。

この事を受けて、令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されたところです。当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

【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

※詳細については、次の厚生労働省通知等をご確認ください。

介護職員等特定処遇改善加算（厚生労働省資料）

▼「見える化要件」とは・・・

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

▼職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
資 質 の 向 上	<ul style="list-style-type: none"> 働きながら介護福祉士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を行う（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） 	<p>介護福祉士の受験資格が無い方に対しては、実務者講習への参加を促し、より専門性の高い技術を希望する職員がいれば状況を見ながら勧め、リーダーが勤務調整をしながら、勤務内で出席できるように支援を行っている。（宇・牟・古）</p> <p>研修受講の際の他の介護職員の負担を軽減するために、代替職員確保も行っている。（宇）</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動・小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション 	<p>アセッサー制度を積極的に活用し、先に修了した職員が次に受ける職員の教育つなげている。</p> <p>半年に1度人事考課を行い、上司より適切なアドバイスを受けて成長につなげている。（宇）</p>
労 働 環 境 の 改 善	<ul style="list-style-type: none"> 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入 	<p>新人職員には、エルダー・メンター制を導入し、連絡ノートなどを活用し意見交換を行い、1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月に技術能力の確認をして独り立ちが出来るように支援している。（宇）</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実 	<p>管理者が、直属の上司に確認し、能力に合った研修に参加できるように支援する。（全）</p> <p>体調管理についても、直属の上司や本人から、気軽に話せる環境を作っている。（全）</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、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 	<p>利用者はみんなで支える考えの元、拠点区分の事業所の内容を全て共有化し、必要に応じて各端末にて一利用者の関わった記録を全て確認できることで二度書き等が無くなり、サービスの効率化や統一的な提供、意思確認が可能になる。（宇・牟）</p> <p>勤務シフト管理ソフトを導入し、24時間切れ目無く勤務が行えるように体制を整備し、緊急時でも対応することで、サービス提供責任者の負担を軽減することが出来るようになっている。（宇）</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 	<p>介護職員の腰痛防止対策として、従来型においては浴室にリフトを設置し入浴の移乗介護軽減に、洗身用に上下が出来る機器を設置して、低姿勢保持を軽減できるようにしている。又、全介護の移乗の際には、ローリングマットを活用し、使い方の教育を徹底している。（宇）</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 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、事業所内保育施設の整備・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 	<p>事業所内保育所を設置し、希望の方には活用できるようにしている。(光・三)</p> <p>育児・介護休を取得できるようにしており、毎年数名の方が、復帰している。(全)</p> <p>毎月1回ユニット毎に会議を行い、勤務環境・ケア内容の改善に努めている。(全)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化・健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室等 	<p>宇甘川荘はISO9001を取得しており、他施設はその内容を参考に業務・事故・トラブル等へのマニュアルを作成して、職員のサービス提供の安心感になっている。(全)</p> <p>心の健康管理については、ストレスチェックを年1回行い、心配な職員は産業医に相談できるようにしている。(宇・お)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 分煙スペース等の整備 	<p>事業所毎に、職員の不満解消に分煙スペースを設置している。(宇・牟・お・光・松・三)</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> 介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化 	<p>ISO9001の取得の際に、経営・人材育成理念を策定しており、職員がいつでも見えるようにしている。(宇)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等) 	<p>中途採用者に対して、特化するのではなく、公明正大になるように、給与規程・就業規則を整備している。(全)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>障害者に対して、個々の能力が発揮できるように、個別に勤務シフトを作成している。(宇・牟)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上 	<p>地域交流を大切にして、個々の行事において相互間で、利用者・職員が交流できている。(全)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 非正規職員から正規職員への転換・職員の増員による業務負担の軽減 	<p>非正規職員の積極転換を行って、その職員が出来る業務を上司が適宜指導し、本人のやる気を育むよう努力している。(全)</p>

※表記注釈

宇・・・宇甘川荘

光・・・光生げんき

レ・・・レファシード直島

古・・・古新田げんき

お・・・おもいやり

三・・・三鷹げんき

松・・・松風園

全・・・全施設

牟・・・牟佐げんき