

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年度の介護報酬改定における介護職員処遇改善加算の拡充を含め、様々な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、令和元年10月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。

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、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】

- ①現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ②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つ以上の取組を実施していること
- ③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

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の算定要件を満たす必要がありますが、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組内容の公表を想定しており、介護サービス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、介護職員等特定処遇改善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組内容を下記に掲示いたします。

職場環境等要件（見える化要件）の開示

社会福祉法人いきいき福祉会

	職場環境等要件項目	法人の取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士を目指すもの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（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）	自己啓発支援として、免許・資格等の受験料や外部研修会の研修費等の補助を行うことにより、職員が研修を受講しやすい環境を整えています。また、法人教育委員会のもと新人研修、基礎1課～3課、中堅前期・後期、主任・副主任、管理者・職責者などの制度教育を実施しています。
労働環境・処遇の改善	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	育成担当（チューター）を選任し、教育担当としています。丁寧な指導に努め、誰とでも気軽に相談できる雰囲気づくりに心掛けています。
	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	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、介護職員の腰痛対策を行っています。
	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	育児・介護休業等に関する規程を整備。育児休業・育児のための所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、短時間勤務等を実施しています。
	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充実	法人教育委員会としてアサーション、コーチング、チームステップ研修を実施。毎年実施の事例検討会を通して連携強化を図り、職員同士が顔の見える関係づくり、学びあい共に育ちあう関係づくりを進めています。
	事故・トラブルへの対応マニュアル等による責任の所在の明確化	役職者や介護安全委員会を中心に、全国レベルの介護安全交流集会にも参加しつつ、常に「介護安全の質の向上」を目指す立場で、事故発生時や緊急時等の対応マニュアルを整備しています。BCP作成を法人課題として推進しています。（グループホームはすでに作成しました）
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・分煙スペース等の整備	定期健康診断、インフルエンザ予防接種の実施。職員のメンタルヘルス対策として、管理者・職責者には「こころの健康相談（EAPカウンセリング制度）」の活用を奨励しています。	

そ の 他	中途採用者（他産業から転職者、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）	短時間勤務を希望する職員に対して、勤務日数、勤務時間等の配慮を図っています。また、徐々に職場に慣れてもらうために丁寧な指導と研修に心掛けています。
	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	地域活動への参加と交流を積極的に図っています。保育園児や学童とのふれあい交流、小学校運動会、保育園や地域のお祭り参加、中学生職場体験受け入れ、ハロウィンパーティ招待等様々な場面で地域との交流を図っています。また、地域連携活動として「介護よろず相談所」の実施や生活困窮者、障がい児・者、母子支援を対象にしたフードドライブを常設しています。
	非正規職員から正職員への転換	本人が希望する場合に、法人が定める基準により、いつでも正規職員に転換させる措置を実施しています。
	職員の増員による業務負担の軽減	各事業所に、配置基準以上の職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担軽減を図っています。