

介護職員等特定処遇改善加算

1. 介護職員等特定処遇改善加算について

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を含め、これまで数次にわたる取り組みが行われてきましたが、新しい経済政策パッケージ(平成29年12月8日閣議決定)では、「介護確保のため取り組み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。これを受け、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」が創設されました。

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、下記の要件を満たしている必要があります。

2. 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件について

- 1) 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)～(Ⅲ)までを取得していること
- 2) 介護職員処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取り組みを行っていること。
- 3) 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じ見える化を行っていること。

3. 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り組みについて、介護サービス情報公表制度や事業者のホームページを活用するなどして、外部から見える形で公表することが必要です。

4. 介護職員等特定処遇改善加算 算定状況

グループホームこまくさの家	特定処遇改善加算Ⅰ
グループホームこまくさの家・長房	特定処遇改善加算Ⅰ
デイサービスセンターかつちゃんの家	特定処遇改善加算Ⅰ
ヘルパーステーションいきいき	特定処遇改善加算Ⅰ

5. 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、当法人の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提示します。

2023年4月1日

社会福祉法人いきいき福祉会

区分	職場環境等要件項目	法人の取り組み
入職促進に向けた取組	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	キャリアアップをめざす無資格者の採用については、仕事を続けながら初任者研修受講を援助しています。経験のある中高年齢者の採用及び介護職場経験のない資格者で他産業からの転職者も積極的に受け入れています。(2022年度は7名)
	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	福祉系大学、看護系大学からの実習受け入れをはじめ社会人、大学生の職場体験を実施しています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	免許・資格等の受験料、外部研修会の研修費用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に事業所ごとに、新人研修、基礎1課～3課、中堅前期・後期、主任・副主任、管理者・職責者など年間研修計画、個別研修計画を立案し、実践しています。法人管理者会議・教育委員会で進捗状況を把握し、受講を促しています。
	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。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	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。
	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から正規職員への転換の制度等の整備	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。(2022年度は2名)
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	年次有給休暇の取得を積極的に推進しています。年次及び下半期各月ごとに事業所全職員の有給消化率を管理者に報告し、計画的取得を促しています。(2022年度の取得率は90.4%)
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施。	電動ベッド(超低床ベッドを含む)を導入し、介護職員の腰痛体操の励行等で腰痛対策を行っています。
	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備等健康管理対策の実施	新型コロナウイルス感染予防対策(週1回のPCR検査、ワクチン接種等)をはじめ定期健康診断、インフルエンザ予防接種等を実施しています。健診結果に基づく受診誘導や要精密検査の実施及び特定保健指導等のフォローをきちんと行っています。
	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	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会等に参加。日常的に「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(災害時に加え感染拡大時)を法人課題として推進し、随時アップデートしています。作成を法人課題として推進しています。2021年度より「高齢者虐待防止」に係る指針の作成を進め、2022年度に完成させることができました。
生産性向上のための業務改善の取組	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	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を行っています。グループホームはiPadケア記録アプリ、ケアプランセンターおよびヘルパーステーションはカイポケを導入しています。
	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	新しく作成された手順書を含めて常に見直し、バージョンアップを図り、職員への周知徹底を進めています。
やりがい・働きがいの醸成	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	法人教育委員会は、これまでアサーション、コーチング、チームステップ研修を実施してきました。2021年度実践課題として、「一人もとりこぼさずワンチームをめざす話し合い～ダイアログ実践指針」に基づく具体的実践を開始しました。2022年度は自己理解・他者理解を一層深め実践し進化させます。これらの取り組みを通じて常に学習する文化の醸成を図ります。
	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	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。2021年9月から開始したフードパントリーは2022年度74件の緊急食糧支援を行いました。
	ケアの好事例や、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	毎年、全事業所の参加を得て法人事例検討会を開催。ケア事例の発表、ディスカッションを通して事例を深めています。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、事業所連携強化を進めています。『事業所便り』を毎月発行し、事業所と利用者・家族との双方向の情報のやり取りを進めています。