

# 介護職員等特定処遇改善加算

## 1. 介護職員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、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「介護人材確保のための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。

この件を受け、令和元年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。

当該加算算定のために、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

- A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- B 介護職員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 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、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。

「見える化要件」とは・・・

介護職員等特定処遇改善加算を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を、介護サービス情報公表システムの対象となっていない場合、事業者が運営するホームページ等、外部から見える形で公表していることです。

## 3. 介護職員等特定処遇改善加算 算定状況

デイサービスセンター和朗園	特定処遇改善加算Ⅰ
特別養護老人ホーム和朗園（ショートステイ）	特定処遇改善加算Ⅰ
ヘルパーステーション和朗園	特定処遇改善加算Ⅰ
グループホーム和朗園	特定処遇改善加算Ⅱ
デイサービスセンター天兆園	特定処遇改善加算Ⅰ
ショートステイ天兆園	特定処遇改善加算Ⅰ
ヘルパーステーション天兆園	特定処遇改善加算Ⅱ

4. 賃金以外の処遇改善の取組みについて

資質の向上	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習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）	法人で開校している喀痰吸引研修事業に受講でき（受講料法人負担）、（福）大阪府社会福祉協議会が開校している認知症介護実践者研修や認知症リーダー研修にも毎年受講できる（受講料法人負担）制度がある。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	無資格で採用された場合、法人が開校している介護職員初任者研修を受講でき（受講料法人負担）、賃金規程に則って基本給が昇給する。 年2回の人事評価面談時に所属長が各自に合った研修の提案を行い、受講の機会を設けている。
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)制度導入	新入職員に対しては、プリセプター制度を導入し、適宜に面談を行い、技術等の進捗状況を確認している。 また、所属長が入職後10日、30日、50日に面談を行い、入職後の不安や悩みについてアドバイスしている。
	雇用管理改善のための管理職の労働・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	（福）大阪社会福祉協議会等で開催される雇用管理に関する研修へ所属長が参加している。
	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・訪問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	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る。

	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）、リフト付送迎車を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。
	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度の充実、事業所内保育施設の整備	育児介護休業規程を整備し、育児休暇や勤務時間短縮等の措置を明確にしている。（多様な働き方のできる人事制度を整備している）。また、グループ内みやの楽々園内に企業主導型保育事業「みらい保育園」を開設し、みやの楽々園以外の施設職員の利用も可能。和朗園内に小学校1～6年生が利用できる学童保育放課後ひろば「和っはっは」があり、天災等による突然の学校閉鎖時や長期休暇時の利用が可能となっている。
	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	毎朝の申し送り等により利用者の情報共有を図っている。また、WEB研修やWEB会議を活用し、ケアの質の向上に努めている。
	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	事故にはリスクマネジメント委員会が事故対応マニュアルを、トラブルにはサービス向上委員会が苦情対応マニュアルを作成し、そのマニュアルに則って実施している。
	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	年2回健康診断の実施、年1回ストレスチェック実施、全館及び敷地内全面禁煙。
その他	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	介護サービス情報公表制度を利用し広く法人理念を周知している。 人事評価制度を整備し、賃金規程とも連動し職員のキャリアパスを明確にし、仕事へのやる気にも繋げている。
	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）	経験のない職員には夜勤業務のない事業所での採用等採用時に配慮している。

	<p>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>	<p>無理のない業務プログラムを職員に作成し業務を行うと共に、習熟度にあわせて教育している。</p>
	<p>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>	<p>地域夏祭り等に参加し、また、施設で開催するイベント等に地域住民を招待し、児童・生徒や住民との交流を図っている。</p>
	<p>非正規職員から正規職員への転換</p>	<p>非正規職員から正規職員への転換を奨励している。</p>
	<p>職員の増員による業務負担の軽減</p>	<p>積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担を軽減している。配置基準を上回る人員を配置している。</p>