

介護職員等特定処遇改善加算

●介護職員等の処遇改善について

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。

令和元（2019）年10月の介護報酬改定において、「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」ことを目的として、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

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

●当法人における取組の見える化

1. 事業所別の介護職員等特定処遇改善加算取得状況（令和2年度）

	入所	短期入所	生活介護	就労支援	訪問	グループホーム
福祉型障害児入所施設平和寮	特定加算（Ⅱ）	特定加算（Ⅱ）				
障害者支援施設太平	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）			
ふるうむ此花			特定加算（Ⅰ）			特定加算（Ⅰ）
障害者支援施設IL伯太	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）			
さつき園		特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）		特定加算（Ⅱ）
障害者支援施設アテナ平和	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）		
地域生活支援センター各駅停車			特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅱ）	特定加算（Ⅰ）
地域生活支援センターじょいふるはかた			特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅱ）	特定加算（Ⅰ）
特別養護老人ホームミネルヴァあべの	特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）				
メロディ・リズム		特定加算（Ⅰ）	特定加算（Ⅰ）			

2. 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者への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）	施設が指定する研修の費用負担や勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。 介護福祉士資格取得希望者に有資格者が施設で購入した問題集をもとにレクチャーをして資格取得の支援をしている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	法人全体での階層別研修を行い、人事考課と連動させながらキャリアの向上を図っている。
	その他	各種連盟協議会等に参加し、より幅の広い視点を養い、資質の向上に努めている。
労働環境・処遇改善	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	新任職員研修の実施や、一定期間育成担当者を配置するパートナーシップ制度を実施し、業務の遂行状況を確認しながら計画的に職員を育成している。
	雇用管理改善の為、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	研修受講に加え、社会保険労務士と連携し適切な雇用管理の実施に努めている。
	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（支援）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う。タブレットを活用し、現場にて支援記録作成が可能な体制を整備している。また、記録ソフトと連動した血圧計を整備するなど、業務の省略化に繋げている。インターコミュニケーション（無線機）を整備し、適時適切な情報交換等が可能な体制を整備している。
	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、機械浴、リフト、電動ベット（超低床ベット含む）の導入や腰痛ベルト、スライディングボード等の購入により介護職員の腰痛対策及び負担軽減を図る
	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	介護・看護休暇の時間単位取得 時短勤務の推進 限定正職員区分を設定し、子育てで職務の両立をサポートしている。 男性の育児休業の推進
	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	年次健康診断、ストレスチェックの実施（職員定数50名以上）。 全館禁煙や分煙の実施。 心の健康づくり計画の策定や相談体制の明確化等、職場のメンタルヘルス（働きやすい職場作り）に関する質の向上に努めている。
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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善	全体会議のほか、適時個別ケース会議等を受け、経験年数や役職、職種に関わらず参加し、課題解決に向け検討している。 QC活動チームを作り、施設の匂い問題や引継ぎミス、ヒヤリハットの定着といった課題に取り組んでいる。	
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	理念唱和や理念の掲示、HPでの見える化。
	中途採用（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（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	勤務地や勤務時間を限定して働くことができる、限定正職員区分を設定し、子育てや介護、持病等、あらゆる環境にある方の労働をサポートしている。
	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	それぞれの特性に応じた無理のない業務プログラムの作成や指導・育成方法の検討、働き方の提供を行っている。担当職員を配置し、困りごとなどを相談しやすい体制を整備している。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励している。 限定正職員区分を設定し、多様な働き方を推進。
	職員増員による業務負担の軽減	利用者の安定やケア体制の充実を図るために、課題となる時間・業務に対し、短時間非常勤を雇用して直接支援職員の負担軽減を図っている。
	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	地域住民とご利用者・職員とが交流できる地域の集まりに出席し、地域との関係性の中から、地域課題の抽出とそれに対する活動の実施に向けて取り組んでいる。

※事業所により取り組み内容や実施状況に差異のある項目もありますが、全事業所において算定要件に準じた取り組みを行っています。