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、これまでに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のいずれかを算定していること
•職場環境要件について、「入職促進に向けた取組」、「 資質 の向上やキャリアアップに向けた支援」、「両立支援・多様な働き方の 推進」、「腰痛を含む心身の健康管理」、「生産性の向上のための業務改 善の取組」及び「やりがい・働きがいの醸成」の区分ごとに１以上（令和３年度は、６つの区分から３つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ１つ以上）の取組を行うこと
•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５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）	区分なし				
障害者支援施設太平	特定加算（Ⅰ）	区分なし	特定加算（Ⅰ）			
ぶるうむ此花			特定加算（Ⅰ）			
障害者支援施設IL伯太	特定加算（Ⅰ）	区分なし	特定加算（Ⅰ）			
さつき園		区分なし	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）	区分なし	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）				

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
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	理念唱和や理念の掲示、全職員にクレドカードを配布、HPでの見える化。 ケアポリシー・人材育成指針の整備 入職事前見学の推奨や映像による施設紹介を実施するなど、施設理解の促進に努めている。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、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	無資格の方にも対応した雇用体系を整備しており、無資格・未経験の方だけでなく、外国人雇用にも積極的に取り組んでいる。
	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度向上の取組の実施	職場体験事業やインターンシップの受け入れを積極的に行っている。
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	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。
	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。
	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	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。
	上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	人事考課制度の一環として、年２回の評価面談を実施。

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	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、子育て職務の両立をサポートしている。 男性の育児休業の推進
	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	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。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実	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。
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	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
	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置等健康管理対策の実施	短時間勤務労働者やパート労働者も含めた年次健康診断、ストレスチェックの実施（職員定数５０名以上）。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	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。
	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	事故防止指針・マニュアルの整備 緊急時対応マニュアルの整備 苦情対応規程の整備

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し、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。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	
	５S活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	衛生委員会の活動として5S（整理・整頓・清掃・清潔・スマイル）活動を推進。
	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	インターネット上に施設内ネットワーク環境を構築し、記録物の回覧や情報共有の負担軽減を図っている。
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	各ユニット・各部署毎に月1 回会議を開催し、ケア内容の改善を検討している。
	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。
	利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	採用時研修の他、法人研修や職員会議において法人理念やケアポリシー等について学び、確認する機会を設けている。
	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	運営適正化委員会の取り組みとして、利用者・家族の他、職員からも良い支援について収集し、事務所にて掲示。

※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。