

「介護職員等特定処遇改善」とは

介護職員の処遇改善につきましては、平成 29 年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ました。

この事を受けて、令和元年度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

※詳細については、次の厚生労働省通知等をご確認ください。

介護職員等特定処遇改善加算（厚生労働省資料）

「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、上記の必要要件がありますが、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内容の公表を想定しており、介護サービスの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、特定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り組み内容を下記に提示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
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軽減するための代替職員確保を含む）	・介護職員初任者研修、介護職員実務者研修等の費用支援
	・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・人事考課の評価を昇給、賞与に反映
	・その他	・先駆的取り組み等の発表会の開催 ・毎年、法人内の優秀事業所を表彰
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	・新入職員研修に、担当チューターも一緒に講義を受講。課題を共有することで早期より新入職員との信頼関係構築を目指している
	・雇用管理改善のための管理者の労働・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	・労務担当者等への研修を実施
	・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・訪問介護職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）による業務力化	・グループウェアを用いたの情報共有 ・ICT委員会を設置。介護等の記録の負担軽減・標準化のため、ICT化に取り組んでいる ・感染症等により面会制限のある利用者と家族の心の交流を途絶えさせないため、タブレットによるオンライン面会を実施 ・感染症拡大防止や業務の効率化のため、オンライン会議を開催。早急な課題解決を行った
	・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	・スライディングボード、床走行式リフトの活用 ・眠りスキャンを導入。利用者の睡眠リズムを把握することにより、巡視の効果をあげ業務改善に繋げる事ができた
	・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設定	・毎年、産休育休明けの復帰が100%となっており、子育てしやすい環境と、迅速な人員補充をしている
	・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	・職場環境、ケア等について、定期的に会議を開催
	・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	・リスクマネジメント委員会等の運営、定期的なマニュアルの見直しの実施
	・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・分煙スペース等の設備	・短時間労働者を含め全職員の健康診断を実施 毎年、メンタルヘルス研修を実施
・その他	・10年以上、5年毎に永年勤続表彰実施。長年に亘っての貢献に感謝する機会を設けている	
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	・HPへの資金収支計算書等の掲載 ・法人ホームページに「苦情報告」ページを設定し、法人内全施設の苦情及び対応策を報告している
	・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に確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	・無資格・未経験者の方や外国人の方も働きやすい職場づくりと、統一したマニュアルを作成。導入研修として、専門職種からの指導時間を設け、介護の基礎を丁寧に教わる機会あり ・多様化したシフトを作成
	・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	・積極的に雇用を図り、障害のある方の業務も無理のない範囲で働けるよう業務を確立している
	・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	・地域の交流の一環として、地域祭りや介護講座を開催し、地域の社会資源としての役割を積極的に担っている
	・非正規職員から正規職員への転換	・新人事制度の導入により、雇用の多様化を実現
	・職員の増員による業務負担の軽減	・外国人技能実習生を受け入れ、介護職員就業促進事業を活用雇用の拡大を図っている