

# 介護職員等特定処遇改善加算

介護職員の処遇改善については、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。

## ■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
- 現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り組みの見える化を行っていること

## ■当法人における取り組みの「見える化」

「見える化」とは、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や事業者が運営するホームページ等を媒体として、外部から見える形で公表することを意味しています。当社における具体的な取り組み（賃金以外）について、以下のように公表致します。

	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者に対する実務研修受講支援や、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）	受講料や研修費用の補助として資格支援制度を導入し、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	定期的な合同研修とキャリアに応じた人事評価制度を導入している。

労働環境・ 処遇の改善	新人介護職員の早期離脱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	入職時研修の実施、新卒社員については新人研修プログラムを実施している。
	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。
	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	仕事と子育ての両立を促し、育児休業やシフト上の配慮を行っている。
	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	日々の申し送りに加え随時やミーティングを行うことで業務内容の共有や改善を図っている。
	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	各種事故対応マニュアルや BCP を整備し、責任の所在を明確化している。
	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・分煙スペースの整備	年次健康診断の実施、室内全面禁煙。職員休憩室の確保。
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	事業所内に法人理念を掲示し、共有を図っている。
	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（勤務シフト配慮、短時間正規職員制度の導入等）	個々の事情に応じたシフト管理を行っている。
	非正規職員から正規職員への転換	個々の希望や適性を鑑み、非正規職員から正規職員への転換の奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的な職員採用と定着率の向上を図り、負担軽減を図る。また補助職員採用による専門職の業務負担を軽減している。