

「介護職員等特定処遇改善加算」とは

介護職員の処遇改善につきましては、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も含め、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」が創設されたところです。

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、「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」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」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。

「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掲示致します。

| | 職場環境要件項目 | 当法人としての取組み |
|--|--|--|
| 組み 入職 促進 に 向 け た 取 り | 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 | 理念や方針を事業所等各所に掲示をおこない、管理者が週1回の朝礼で理念の具体的な行動例を示して浸透をはかっている。その実現のために、すべての施策、仕組みとの整合性をとり、会議や面談においても、各人が理念にたちもどって考えられるよう促している。 |

| | | |
|-----------------|---|---|
| | <p>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</p> | <p>同じグループの医療法人と共同で採用、人事交流をおこない、入職者の価値観や希望とのマッチングをはかっている。</p> <p>研修についてはグループの医療法人に加えて県内の医療法人、介護事業者及び地域住民との共同で実施する取り組みを行っている。</p> |
| | <p>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</p> | <p>他産業からの採用への取り組みとして、就業時間内、法人負担での、介護初任者研修への派遣の実績がある。</p> <p>高齢者の採用の取り組みとして、契約社員での常勤雇用制度を整え、1億総活躍社会の実現に努めている。</p> <p>外国人の技能実習生等の採用についても、組合等への加入、介護記録の音声入力設備の導入及び管理者の介護技能実習評価者専門級取得等をおこなっている。</p> |
| | <p>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向上の取組の実施</p> | <p>小学生向けの看護師体験、中学生向けの高崎市やるベンチャーにおいて、グループ法人のカリキュラム内で当法人が部分的受入を担う。</p> <p>地域行事においては、地域の祭り、地区運動会他に積極的に参加をおこなう他、法人際等で地域の方をお招きして、事業や職業を知ってもらう活動をおこなっている。</p> |
| <p>アップに向けた支</p> | <p>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</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士資格取得支援制度 ・喀痰吸引等研修支援制度 ・認知症介護リーダー研修等 <p>受験料や研修費等の補助、シフトの融通を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。</p> |

| | | |
|----------------|---|--|
| 両立支援・多様な働き方の推進 | 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) | |
| | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | <ul style="list-style-type: none"> ・介護プロフェッショナルキャリア段位制度アセッサーによるトレーニング実施 ・キャリアパスを策定し、人事考課と連動を行い、キャリアに応じた推奨研修への出張参加を行っている。 |
| | 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 | プリセプター制度を設け、経験の浅い職員のサポート体制を敷いている。プリセプターのサポートのために、より上位のスーパーバイザーを置き、多面的、複層的な教育制度を整えている。 |
| | 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 | 個々人に合った目標管理 Management by Objectives (MBO) をキャリアアンカー (E:シャイン) を用いて、年次実施している。 |
| | 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設等の充実 | 仕事と子育ての両立の一環として、法人内に職員が利用できる保育室、病児保育室を設置している。 |
| | 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 | おもに育児介護中の職員の事情や状況に応じた勤務体制がある。障害のある者の短時間常勤制度、職種限定ではあるが、育児短時間常勤の期間延長制度、非常勤における柔軟な勤務体制をつくり、特別な事情を持つ方等が働きやすい環境を整えている。 |
| | 有給休暇が取得しやすい環境の整備 | すべての事業所で職員の加配をおこない、有給休暇のとりやすい環境を整備している。 |

| | | |
|--------------|--|---|
| | 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 | 業務委託により、産業医および担当窓口を置いている。相談を待つだけでなく、ストレスチェックの結果が思わしくない者、時間外勤務が規定を超過する者については上司同席のもとで産業医面談を実施して、改善をはかっている。 |
| 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 | 理学療法士による技術習得支援のほか、自立起立補助具、シャワーベッド、チェアインバス、全て電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。 |
| | 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 | 全職員の年次健康診断の実施 全館及び敷地内全面禁煙、 ストレスチェックと産業医面談制度を整備。 |
| | 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施 | 雇用管理改善担当責任者（MBA、第一種衛生管理者資格）を置き、制度設計及び改善の責任を負う者を置き、管理者に研修を実施している。 |
| | 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 | 事故防止委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施。 |
| | 生産性向上のための業務改善の取組 | 導入機器： ・介護記録ソフト ・タブレット端末およびスマホ端末導入 ・施設内見守りカメラ 16 台 ・室内見守りカメラ 21 台 ・インカム ・バイタルセンサー ・センサー4 種類 |

| | | |
|---------------------|--|---|
| | <p>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</p> | <p>高齢者を積極的に採用して、介護補助業務の役割を分担している。</p> |
| | <p>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</p> | <p>業務手順書を整備して、介護ソフトに様式を整えることで、情報共有や作業負担軽減をはかっている。</p> |
| <p>やりがい・働きがいの醸成</p> | <p>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</p> | <p>・利用者さんの人柄、好みや課題を深く知るために担当者制を敷いており、月1回の発表会を実施し、パーソンセンタードケアの向上に努めている。</p> |
| | <p>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</p> | <p>法人祭の開催、ボランティアの受け入れ、オレンジカフェの開催、地域の行事に参加し、児童や生徒、住民との交流を図っている。</p> |
| | <p>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</p> | <p>パーソンセンタードケア委員会を組成して、月1回の事例発表会や、個人のキャリアパス、技術水準に応じた研修計画をたてている。</p> |
| | <p>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</p> | <p>地域の方等を招いた運営推進会議、上記の発表会および、事故を防いだ場合でも、ヒヤリハット報告をおこない、ファインプレイレポートとして横展開をおこなう。</p> |