

処遇改善加算 介護職員等特定処遇改善加算についての取り組み

1. 介護職員等特定処遇改善加算

介護職員処遇改善加算については、数度に渡って見直しが行われ、拡充が図られてきた。さらに「介護人材確保のための取り組みを、より一層推し進める為に経験・技能のある職員に重点を置いて、更なる処遇改善を進める」として2019年の介護報酬改定に伴って「介護職員等特定処遇改善加算」が創設された。

2. 介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、以下の条件を満たす必要がある。

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定している事
- ② 職場環境について、(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事
- ③ 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

3. 見える化とは

介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じて、外部から見えるよう公表すること。(2020年度から算定要件になっている)

公表内容① 処遇改善に関する加算算定の状況

介護職員等特定処遇改善加算を含めた処遇改善加算の算定について

- ② 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

4. 処遇改善加算、特定処遇改善加算算定状況

・ 処遇改善加算Ⅰを算定している

事業所	処遇改善加算	特定処遇改善加算
特別養護老人ホーム幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
社会福祉法人幸会ショートステイ幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
グループホーム幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
社会福祉法人幸会ヘルパーステーション幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
第二デイサービスセンター	処遇改善加算Ⅰ	算定
社会福祉法人幸会デイサービスセンター幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
特別養護老人ホーム 大野台幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定
ショートステイ 大野台幸園	処遇改善加算Ⅰ	算定

5. 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事

	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(研修受講時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)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士取得者に資格手当を支給している ・より高い専門性を目指すために喀痰吸引、ケア技術、ユニットリーダー研修等の研修に参加させており受験料や研修費等の補助を行っている。また、研修に参加できる勤務体制をとっている。
労働環境・処遇の改善	雇用管理改善のため管理者の労働・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	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得推進を積極的に行っている。 ・残業が無いように勤務体制をとっている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・各ステーションにパソコンを導入配置している。 ・介護ソフトを導入しており、情報発信、収集を行い、サービス提供の記録、情報の共有化を行う等業務負担軽減を行っている。
	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	入浴については特浴、リフト浴、を、移乗については電動ベッド(超低床ベッドを含む)スライドボードを導入しており介護職員の労働負担軽減による腰痛対策を行っている。
	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、事業所内保育施設の充実	<p>仕事と子育ての両立を目指すため育児休業取得し易くしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人内に職員が利用できる保育園を開設している。

	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	勤務シフトごとに申し送り、定期的な会議、各部署の連絡帳、各委員会活動にて情報共有を行っている。
	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	事故防止委員会等を設置している。 事故、トラブルの無いように、事故報告書やヒヤリハット、気づきメモを分析して事故の再発、未然防止について取り組んでいる。 運営やマニュアルを作成し実施している。
	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・分煙スペース等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・年次健康診断、夜勤業務従事者検診の実施、ストレスチェックの実施、希望者は相談を受けることができる。 ・全館禁煙及び敷地内に分煙スペースを確保している ・職員休憩室を確保している。
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	職員教育研修等で充実を図っている、又介護サービス情報公表を活用している。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・障害の状況に合わせた業務内容表を作成し就労支援をしている。 ・相談担当者を置いている。
	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	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の行事、自治会活動に参加し、主に地域防災、要支援者避難訓練等交流を図っている。 ・地域交流スペースを活用しての様々なイベントの実施 ・小・中学生への福祉体験、職業体験を通じて、入居者との交流を図っている。
	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勧めている。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用するよう努力しているが採用が進まない。他所属の人材を配置して手厚くして、業務負担を軽減している。