

## 介護職員等特定処遇改善加算

「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
- ・介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- ・介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載等を通じた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、以下の内容について、介護サービス情報公表制度や自社のホームページを活用して公表していることです。

- ・処遇改善に関する加算の算定状況
- ・賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容

以上の要件に基づき、処遇改善に関する加算の算定状況、処遇改善に関する具体的な取り組み(賃金以外)につきまして、以下の通り公表いたします。

### 処遇改善に関する加算の算定状況

介護職員処遇改善加算Ⅰ：全事業所

介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ：全事業所

職場環境要件の取り組み

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
<p>入職促進に向けた取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li>   <li>●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</li>   <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・CREDO(理念、ビジョン、お約束、メグいろ、Social Commitment、GuiDe)を掲げ、フロアや会議室へのポスター掲示、各スタッフへのカード配布を行うことでの理念浸透の強化</li> <li>・全スタッフに対する、CREDOについて理解を深めるための社内研修の実施</li> <li>・CREDOに基づき評価をする、人事考課制度の実施</li> </ul> </li> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・(1)CREDOにフィットしているかどうか、(2)「一緒に働きたい」と感じるかどうか、(3)GuiDeに沿った支援やお手伝い出来る方かどうかを採用基準とした、年齢や性別に一切こだわらない採用活動</li> <li>・他産業からの転職者や無資格者に対する「介護福祉士実務者研修受講資金」等の補助金申請のサポート</li> <li>・ファミリー制度によるオンボーディングの強化</li> <li>●学校等から職業体験やインタビューの依頼があった際、進んで応じることによる地域交流の促進</li> </ul> </li> </ul>
<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時、資格取得支援制度についての説明や、「介護福祉士実務者研修受講資金」等の補助金申請のサポートに関する説明の実施</li> <li>・入職後の研修受講支援</li> </ul> </li> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修費用補助制度を通じたキャリアアップの支援</li> <li>・人事考課制度の導入</li> <li>●エルダー・メンター制度(ファミリー制度)完備</li> <li>●月1回以上の定期的な面談の実施</li> </ul> </li> </ul>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●有給休暇が取得しやすい環境の整備</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育室完備</li> <li>・女性男性含め育児休暇取得ができる体制の完備</li> </ul> </li> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間正規職員制度の導入</li> <li>・職員の希望に即し、非正規職員から正規職員に転換出来る制度の完備</li> </ul> </li> <li>● <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な有給休暇計画表の運用</li> <li>・有給休暇取得を自由にできる環境の整備</li> <li>●産業医を導入した、定期的なミーティングの開催</li> </ul> </li> </ul>

腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●</li> <li>●全社員に向けた、健康診断・ストレスチェックの実施</li> <li>●休憩室の完備</li> <li>●事故等のマニュアル、体制の整備</li> </ul>
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●5S活動(業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●見守りシステム、エコムシュウ、オムニ、ケアカルテ、アレクサ、見守り支援システム(眠リスクキャン等)の導入</li> <li>●社内PJTによる、5S活動の実施</li> <li>●</li> <li>●マニュアルの完備、LINE WORKS等のコミュニケーションツールを用いた情報共有の実施</li> </ul>
やりがい・働きがいの醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●定期的なミーティングの開催</li> <li>●</li> <li>●社内・社外研修、及び「soeasy buddy」を用いた事例共有</li> </ul>