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

介護職員の処遇改善につきまして、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、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件

- 介護職員処遇改善加算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

処遇改善等各加算の算定状況

社会福祉法人函館仁愛会の各事業所の加算算定状況は以下のとおりです。

～ 介護保険事業 ～	～ 障害者支援事業 ～
・福寿荘さくら館 ・短期入所生活介護事業所福寿荘さくら館 ・特別養護老人ホーム福寿荘	・函館リハビリセンター（入所支援） ・函館リハビリセンター（生活介護） ・函館リハビリセンター（短期入所） ・結
平成24年4月1日～令和6年5月31日 介護職員処遇改善加算Ⅰ 令和2年4月1日～令和6年5月31日 介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ 令和5年4月1日～令和6年5月31日 介護職員等ベースアップ等支援加算Ⅰ	平成24年4月1日～令和6年5月31日 福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰ 令和2年4月1日～令和6年5月31日 福祉・介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ 令和5年4月1日～令和6年5月31日 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算Ⅰ
令和　６年　６月　１日～ 介護職員等処遇改善加算Ⅰ	令和　６年　６月　１日～ 福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰ

『見える化』要件とは

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、介護サービス情報公表システムや事業所が運営するホームページ等にて、外部から見える形で公表することを意味しています。

職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、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いたします。

○　入職促進に向けた取組

◇　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

◇　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

≪当法人としての取組≫

◆　**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や特定技能外国人の雇用を積極的に行い、慢性的な職員不足を解消し職員の負担軽減を図り働きやすい職場環境を目指している。**

◆　**学生の実習受入れや、地域町会行事への参加・手伝など積極的に職員派遣を行っている。**

○　資質向上やキャリアアップに向けた支援

◇　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各痰吸引、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

◇　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

≪当法人としての取組≫

◆　**資格取得支援を推奨し、介護福祉士の受験料の全額補助、実務者研修・受験日の特別休暇の付与、受験日等の勤務シフトの考慮等を行い受験しやすい環境を整えている。**

◆　**仕事や一般的な悩み・相談などメンタル面のサポートをする担当を設置している。**

○　両立支援・多様性な働き方の推進

◇　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

◇　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

◇　有給休暇が取得しやすい環境の整備

≪当法人としての取組≫

◆　育児・介護休業等規程を整備し、育児・介護休業のほか看護・介護休暇等制度の充実を図り仕事と両立しやすい職場環境を目指している。また、隣接の保育施設と契約し企業枠として優先的に保育施設を利用できる環境となっている。

◆　育児時間・育児短時間勤務設け、子育て世代の職員が働きやすい環境を整えている。

◆　正規職員への転換を希望する者で、業務状況が優秀な者は正規職員への転換を図っている。

◆　各部署シフト調整を柔軟に行える体制を整備し、有給休暇を取得しやすい環境を整えている。

○　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

◇　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、従業者のための休憩室の設置等健康管理対策の実施

≪当法人としての取組≫

◆　年次腰椎健康診断、移乗補助具としてラクラックス・移乗ボード等を導入し負担軽減を行っている。

◆　正規職員・非正規職員問わず健康診断（年１回（※夜勤業務がある場合は年２回）・ストレスチェック（年１回（任意））を実施している。

◆　休憩室の設置のほか、共用スペースを開放し密を避けた感染対策にも配慮した休憩を行える環境を整備している。

○　生産性向上のための業務改善の取組

◇　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センサー等の導入による業務量の縮減

◇　５Ｓ活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備

≪当法人としての取組≫

◆　**介護ソフトの活用及びタブレットシステムの導入により、利用者個々の適切な情報把握・情報共有が容易となり時間効率の向上と、業務記録等の事務負担軽減を行っている。**

◆　**安全衛生管理委員会や部署毎のミーティング等で５Ｓ活動の促進し、職場環境の整備を実施。**

○　やりがい・働きがいの醸成

◇　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

◇　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、地域の自動・生徒や住民との交流の実施

◇　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

≪当法人としての取組≫

◆　**申し送りのほか各事業所毎の体制に応じた各ミーティング等で利用者情報のほか、職場での気づきを話し合い情報共有を図る。**

◆　**地域住民との福祉活動への協力・地域住民町内会の人手不足等に伴う各行事の手伝などを行い交流を図っている。**

◆　**ケア事例（良い事例・ヒヤリハット事例・事故事例）を取り上げスキルアップ・リスクマネジメントの向上へつなげている。また、ご家族からの謝意等は、リーダー・主任職の会議等や申送り・回覧などで共有しモチベーション向上へつなげている。**