

介護職員等の処遇改善について

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も含め、これまで数次にわたる取組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）」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月より「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】

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること
- ② 職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
- ③ 介護職員処遇改善加算（除く賃金以外）に基づく取り組みについてホームページ掲載等の「見える化」を行っていること

※介護職員等特定処遇改善加算は各事業所の介護福祉士の配置割合等の要件により介護職員等特定処遇改善加算ⅠとⅡに区分されます。

1. 事業所別の介護職員等特定処遇改善加算取得状況

全事業が介護職員処遇改善加算（Ⅰ）を算定した上で、規定により介護福祉士の配置等要件を踏まえて、介護職員等特定処遇改善加算を取得しています。

事業所名	取得している加算の種類
特別養護老人ホームかねやまホーム 施設	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）
特別養護老人ホームかねやまホーム 短期	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）
かねやまホームデイサービスセンター	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）
よこたデイサービスセンター	介護職員等特定処遇改善加算（Ⅱ）

2. 賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
資 質 の 向 上	働きながら介護福祉士取得を目指す者への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（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）	<p>実務者研修における実習の際にその一部を特別休暇扱いとしています。</p> <p>また、資格取得時に報奨金として特別賞与を支給し、その後は「介護福祉士手当」を毎月、支給しています。</p> <p>喀痰吸引の資格取得も毎年、計画的に実施しています。そのほか外部のコンサルティング会社と提携し、中堅職員や管理職などの階層別の研修や各職種ごとの研修も積極的に取り組んでいます。</p>
	小規模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	法人内の各介護保険事業所と連携し、採用活動や人事異動、事業所合同研修を実施しています。
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	新人介護職員の早期離職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	<p>新任介護職員のための「チューター制度」を導入し、マンツーマンによる1年間の研修を実施しています。そのため、約200項目に及ぶチェックリストを作成し、定期的に新任職員とチューターによる面談を行いながら、習得状況を把握し、進捗状況の共有化を図っています。</p>
	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	有給休暇取得推進を積極的に行う。積立有給休暇制度あり

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
労働環境・処遇の改善	I C T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	各部署にPCを複数台設置し、共通の介護ソフトを活用することによって情報共有、記録の電子化による業務負担軽減を実施しています。
	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	電動ベット（超低床ベット含む）の導入や外部専門アドバイザーによる「楽技介護術」の指導により、腰痛対策はもちろん、ご利用者にも職員にも負担の少ない、介護技術の習得を行い、実践しています。
	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	介護・看護休暇の時間単位取得も含め、該当者が取得しやすいよう周知を行い、育児休暇は現在100%取得の状況です。
		育児休暇の復帰をしやすいくするため、短時間勤務を設け、子育てと仕事の両立がしやすい環境を作っています。
		リフレッシュ休暇、誕生日休暇（誕生日手当も支給）などの休暇を設け、子供の誕生日などに取得してもらうなどの配慮を行っています。
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	各部署ごとの朝礼、全体的な夕礼を日々、実施しているほか、1ヶ月に1度の部署別定例会や職員全体会を開催し、ケアの改善や情報共有を図っています。	

	職場環境等要件項目	当法人の取り組み
労働環境・処遇の改善	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	苦情等のための「第三者委員会」、事故の検証、原因特定、再発防止策を協議する「リスクマネジメント委員会」をの設置し、各種マニュアルの作成及び年度ごとの発生内容・状況のデータ化とご家族、地域への結果の開示を行っています。 また、職員の気づきと大きな事故へとつながらないようヒヤリ・ハッとしたインシデントについての提出にも力を入れています。
	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	毎年、ストレスチェックを実施しその結果を職員へフィードバックするとともに、産業医とも契約しています。 健康診断では、項目を追加し実施する年次健康診断や5年ごとにはの人間ドックも実施しています。室内全面禁煙。
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	部署単位での理念唱和や理念の掲示、HPでの見える化を実施。
	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	地域行事への参加や施設行事への招待ほか福祉車両の貸し出し事業を実施しています。
	非正規職員から正規職員への転換	就業規則により、非正規職員から正規職員への転換についてその詳細を明記し、転換を奨励しています。
	職員の増員による業務負担の軽減	人員体制の確保のため、タイムリーに職員を採用するとともに、清掃・洗濯パート職員や通院専用運転手の雇用などを通じて、専門職の業務負担軽減を図っています。