

介護職員等特定処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

社会福祉法人よしみ会
グランドオーク百寿

介護職員等の処遇改善について

介護職員の処遇改善については、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

- ・ 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、「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組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Ⅰを算定する場合は上記に加え、介護福祉士の配置等の要件を満たす必要があります。

※詳細については、介護職員等特定処遇改善加算(厚生労働省資料)をご確認ください。

「グランドオーク百寿」における取組の見える化

「見える化」とは、介護職員等特定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について、ホームページの活用や介護サービスの情報公表制度の活用等、外部から見える形で公表する事が想定されています。

※詳細については、介護サービス情報公表システムをご確認ください。

1. 事業所別の介護職員等特定処遇改善加算取得状況

全事業が現行加算(Ⅰ)を算定した上で、介護職員等特定処遇改善加算(以下、特定加算)を取得しています。

	地域密着型特別養護老人ホーム	短期入所生活介護
グランドオーク百寿	特定処遇改善加算(Ⅰ)	特定処遇改善加算(Ⅰ)

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取り組み内容を下記に掲示致します。

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	当施設の取り組み
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)	資格取得や研修受講に際し、受講費の支援、勤務シフトの考慮を行い、研修や講習を受講しやすい環境を整えている。
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 雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休暇制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	入職時研修の実施や新卒職員には1年目に定期的な研修プログラムや面談を実施している。 有休休暇の取得を積極的に推進している。常勤職員の誕生日はバースデー休暇として特別休暇を付与している。

	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許可すること等を含む)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)による業務省略化	介護ソフト、タブレット端末、社内SNSの活用による情報共有、記録の電子化による業務負担の軽減を行っている。
	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	リフト浴、電動ベッド(超低床ベッド含む)やスライディングボード・シートを導入している。また、介護職員にはコルセットを支給している。
	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付きを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	会議、ミーティングを定期的に行い、業務内容やケア内容の改善、情報共有を図っている。
	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	事故防止委員会他各種委員会の運営や各種マニュアルの作成。事故の対策は当日中に検討し、ヒヤリハット、事故の分析を行っている。
	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	年次健康診断、ストレスチェックの実施、職員休憩室の設置、館内前回禁煙。
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	施設理念・人材育成理念研修の実施。理念に沿った中長期計画を作成し、年間計画に繋げている。
	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	地域交流スペースを運営し、気軽に出入りができる施設運営を行っている。企業、地域の団体と課題を共有し、協力体制を築いている。
	非正規職員から正規雇用職員への転換	非正規職員から正規雇用職員への転換を奨励している。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、専門職が行うべき業務と専門職でなくても行える業務を分解し、負担軽減を図っている。