

## 介護職員等特定処遇改善加算について

### ① 「介護職員等処遇改善加算」とは

介護サービス施設・事業所で働く介護職員のためのキャリアアップの仕組みを定め、職場環境の改善を行った施設・事業所に対して介護職員の賃金の改善のための介護報酬を支給することを目的に実施されていた「介護職員処遇改善交付金」を廃止して介護職員処遇改善加算として改定をした加算です。

### ② 「介護職員等特定処遇改善加算」とは

介護報酬改定により更なる介護職員の確保・定着に繋げる目的で、現行加算に加え「介護職員等特定処遇改善加算」が新たに創設されました。

※「介護職員等特定処遇改善加算」の算定要件

- ◆ 現行の介護職員処遇改善加算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見える化を行っていること

社会福祉法人みやこ老人ホームの各事業所は、平成20年10月から介護職員処遇改善交付金、引き続き介護職員処遇改善加算を取得し、介護職員の処遇改善に取り組んできました。また、当法人の運営の事業所では新設の介護職員等特定処遇改善加算のⅠを取得しその内容を以下に掲示いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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）	自己啓発支援制度（資格支援制度）を導入し、受験料や研修費等の補助を行い、資格取得のための試験日などの勤務配慮を行うことにより職員が受けやすい環境を整えています。●また公的機関等による喀痰吸引、認知症ケア、専門職研修等は受講料、旅費、日当を法人から支援しています。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	管理者研修、リーダー研修、認知症ケア研修等専門性の高い研修を受講してキャリアパスや実践力、意欲の向上を高めています。 ●また、職員自身、管理職の査定により人事考課を取り入れている。
労働環境・処遇の改善	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購入	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、介護職員の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整備	仕事と子育ての両方の一環として育児休業制度の充実をしている。
	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	毎朝、ミーティングを開き情報共有を徹底している。 ●また、人事考課を導入しケア技術の向上、職員のモチベーションを維持できるように努めています。

	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	●事故防止対策会議を設置して毎月多職種の職員の参加により、ヒヤリ・ハット、事故報告書等を分析した上、事故の再発を未然防止するための検討会を行っている。●マニュアルについては「危機管理（転倒、転落防止も含む）」「救急時対応（誤飲、誤嚥）」「誤薬防止」「感染症予防」「褥瘡予防」「災害・防災」等を整備しています。●苦情解決については、社会福祉法第 82 条の規程により、苦情受付、苦情可決の各担当者を定めています。
	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	年次健康診断を実施、また年一回ストレスチェックも実施して数値の高い職員は希望によりカウンセラーの指導を受けることができる。職員休憩室も確保している。
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	快適な職場を目指し・朝礼時に環境整備の標語を参加者全員で唱和しているほか、玄関ホール等に法人経営基本方針、職員の心得を掲示している。●法人の理念と基本方針についてはホームページに記載しています。
	中途採用者（他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等）に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等）	中高年齢者等に特化した業務や短時間制度の導入
	非正規職員からの正規職員への転換	介護福祉士資格登録後、理事長・施設長の面接を経て正職員昇格とする。
	職員の増員による業務負担の軽減	介護人材不足とならないように、派遣職員を導入。