

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、度々介護職員処遇改善加算が拡充等の取組が行われて参りましたが、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ために「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。

- (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) 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

当該加算については、当法人の各事業所において介護職員等特定処遇改善加算Ⅲを算定しております

【職場環境等要件】

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具体的な取り組み内容を下記に掲示いたします。

	職場環境要件項目	当事業所取り組み
入職促進に向けた取組	法人や事業所の経営理念や支援方針・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	共同で制度を構築し、採用、研修に取り組むことで、事業者間の協力を促進する。方針についてホームページや職員採用案内に明記している。
	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	未経験者、中高年齢層、主婦などの特性に応じた「キャリアパス」の構築。
資質の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	各資格取得、研修の受講費用補助とシフト調整、勤務時間内の取得支援を行い研修の受講意欲を高め、参加職員は人事考課に基づく選抜を行っており、キャリアパスや専門性、実践力の向上を高めている。
	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	目標管理制度の運用で積極的な個別の能力開発支援実施と、定期的な面談の機会の確保をしている。 新人職員に対しては、プリセプター制度を通し育成を図っている。
	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	職員個々が「キャリアプランノート」を作成し、年2回各々の目標に対して上位者と面談、それらを踏まえた6か月評定を行っている。 人事考課による面談時にキャリアアップについても考える機会を設けている。
両立支援・多様な働き方の推進	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	仕事と子育ての両立の一環として、子育てに応じた勤務時間や配属場所変更の希望相談に応じ、企業主導型事業所を設置している。
	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	職員の事情等の状況に応じた無理のない業務プログラムを各人に作成し業務を行うと共に、他職員もプログラムを共有し指示を行っている。また、時短勤務制度を導入し、多様な働き方が選択できるようにしている。 職員の希望に即し非正規職員から正規職員への転換へ応じている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	職員の休日の希望に配慮し、有給休暇取得推進を積極的に行っている。また、業務に支障がないよう「業務の見える化と誰でも変わりができる」業務の棚卸を行うことで有給休暇を取得しやすい環境にしている。
	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	顧問社労士に窓口を設置し、相談しやすい体制をとっている。
腰痛を含む心身の健康管理	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	勤務形態に関わらず健保加入者への健康診断、ストレスチェックを実施している。職員の休憩スペースも確保している。
	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	雇用管理改善のため管理者向けの労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修を実施し、雇用管理能力の向上と雇用管理改善対策の充実を図っている。
生産性向上のための業務改善の取組	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	高年齢再雇用制度の導入、無理なく勤務できるよう業務内容やシフトに配慮している。
	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	不必要な物品の撤去や整理整頓を行い、スペースを確保することで移動や作業の効率化を図り清掃作業を定期的実施することで作業環境の清潔度を維持している。
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支援内容の改善	朝礼や申し送りでの情報共有、フロアカンファレンスの実施で改善を図っている。また、情報共有を行うことで支援内容の見直し一貫性のある支援を提供している。
	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、地域の児童・生徒や住民との交流の実施	事業所として地域の行事への参加や、地域の方へ事業所内の行事に参加していただくことで児童、住民との交流を図る。 児童の家族からの感謝の言葉などを朝礼などで職員共有している。
	利用者本位の支援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	介護保険法の目的、理念を学ぶ研修を年1回実施する。また、自法人のケア方針も合わせて考え方が浸透するよう、研修内容に盛り込んでいる。
	支援の好事例や、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	各種委員会等、業務推進連絡会議を通して、法人内での情報の共有化を図っている。)利用者やその家族からの感謝の手紙を掲示し、皆の前で表彰する。