

介護職員等特定処遇改善加算にかかる取り組み

介護職員の処遇改善につきましては、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、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。

そして、閣議決定において「介護人材確保の為の取り組みをより一層進める為、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「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

この事を受けて、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該加算を受けるためには、下記要件の3つを満たしている必要があります。

1. 現行の介護職員処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること。
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事。
3. 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載などを通じた見える化を行っている事。

「見える化」について

介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表している事です。

職場環境要件の提示について

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します。

処遇改善加算の取得状況

- ・介護職員処遇改善加算Ⅱ
- ・介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ

対象事業所

- ・デイサービスこまち
- ・訪問介護事業所なうら

キャリアパス要件

要件Ⅰ

- 1 介護職員の職位、職責、職務内容等に応じた任用等の要件を定めている。
- 2 介護職員の職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系について定めている。
- 3 任用等の要件、賃金体系の内容について就業規則等の明確な根拠規定を整備し、全ての介護職員に周知している。

要件Ⅱ

- 1 介護職員の職務内容、意見交換等を踏まえ、資質向上の目標に向けた具体的な計画を策定し、計画に沿った研修の実施、研修の機会を確保している。その際、職員が希望した際又は、会社の提案により資格取得の為の受講費負担を行っている。
- 2 研修の実施や研修の機会の確保についての全ての介護職員に周知している。

職場環境等要件

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
--	----------	-------------

資 質 の 向 上	<ul style="list-style-type: none"> ・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え職員確保を含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・資格取得支援制度を導入し、受講料や研修費等の補助の支援や勤務シフトの考慮等を行う事により、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労 働 環 境 ・ 処 遇 の 改 善	<p>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)による業務簡略化。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・事故や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。 ・健康診断・心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。 	<p>タブレット端末を使用してアプリ等による情報の共有を図っている。 記録のデジタル化により事務負担の軽減を図っている。</p> <p>適宜ミーティングを行い、業務内容や個別処遇に関しての情報共有を図っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に管理者との話し合いを設け各種の事故対応マニュアルの整備と見直しを行っている。 ・年次健康診断と予防接種の実施。 ・全館禁煙。
そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・非正規職員から正規職員への転換。 	<ul style="list-style-type: none"> ・玄関の入り口などに法人の理念を掲示し、意識の共有化を図っている。 ・地域の児童や近隣の生徒からの職場体験実習を受け入れている。 ・定期的に地域運営推進会議や地域包括ケア会議へ参加して地域における実態と事業所としての役割を確認している。 ・非正規職員から正規職員への転換を奨励している。