

# 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

「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月の消費税引き上げに伴い介護報酬改定において対応することとされました。

この事を受けて、令和元年度10月の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。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、「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」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  |

## 「見える化要件」とは…

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた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の公表を想定しており、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

## 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、①特定加算の取得状況を報告し、②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致します。

|            | 職場環境要件項目  | 当法人としての取組み   |
|------------|---|--|
| 入職促進に向けた取組 | 法人や事業所の経営理念やケア方針・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      | ・事業所・ホームページへの掲示を行っている。<br>・研修システム「STEP」にてパーパス等研修を実施している。                                     |
|            | 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                  | 北水会グループ全体での採用・人事異動、研修システム「STEP」による研修を実施している。   |
|            | 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 | ・北水会グループ全体での採用方式を採っている。<br>・無資格者に対する資格取得支援(奨学金)制度を実施している。<br>・中高年齢・主婦層を、運転手又は介護補助者として採用している。 |

|                     | 職場環境要件項目  | 当法人としての取組み   |
|---------------------|---|--|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格取得希望者に対する奨学金制度を設けている。</li> <li>・専門性の高い介護技術取得支援を実施している(時間的・金銭的支援)。</li> <li>・研修システム「STEP」によるマネージャー養成研修を実施している。</li> </ul> |
|                     | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動   | キャリアパス制度によるキャリアアップのための規定研修受講の義務化及びキャリアアップ試験・人事考課・面接試験を実施している。  |
|                     | 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  | エルダー制度の導入と、研修システム「STEP」によるエルダー養成研修を実施している。   |
|                     | 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確保   | 所属部署責任者及び管理者による面談を定期的に行っている。また、キャリアアップの為に面接試験も実施している。  |
| 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  | 育児休業・介護休業制度を完備し、職員の子育てや家族等の介護を支援している。  |
|                     | 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   | 諸事情により、一般の正職員と同様の勤務が難しい職員について、「限定正職員」制度を設けて、正職員として柔軟な勤務ができるような環境を整えている。また、非常勤職員で、後に正職員を希望する者については、積極的に職員登用を行っている。  |
|                     | 有給休暇が取得しやすい環境の整備  | 各職員が、有給休暇を取得しやすいような職員数の確保や勤務シフトの調整を行っている。  |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施  | 自動体位変換ベッド、スライディンググローブやスライディングボードの活用促進等により、体位変換やトランスファーにおける身体の負担の軽減を図っている。また、定期的な研修により、腰痛予防対策を実施している。   |
|                     | 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   | 短時間勤務者も含め、年1～2回の健康診断を実施しており、毎年9月には、短時間勤務者も含めて、ストレスチェックを実施している。また、職員休憩室を準備し、休憩時間の休憩を行っている。  |
| 生産性向上のための業務改善の取組    | タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減   | 眠りスキャン・離床センサー・インカム等の見守り機器の導入・記録システム「ケアカルテ」導入によるペーパーレス化・ビジネスチャットの採用による円滑な情報共有とコミュニケーションの活性化により、業務の負担軽減を図っている  |
|                     | 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                                 | シルバー層を積極的に採用し、介護補助者として、介護の間接業務を担って戴いている。これにより、介護職員は、専門性のある業務に専念することができ、業務負担の軽減につながっている。  |
|                     | 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減  | 記録システムによる記録やビジネスチャットの活用により、情報共有やワークフロー、作業負担の軽減につなげている。   |
|                     | 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   | ビジネスチャットの活用により、広範囲な職場内職員との情報共有や、個々の職員間の相談・個々の職員による提案等が円滑に行えるようになっている。また、業務改善に向けた委員会等により、気づきによる積極的な改善を図っている。  |
| やりがい・働きがいの醸成        | 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   | 「みんなの食堂」を開催し、多世代による多世代向けの食事提供を行っている。各地域で、介護予防教室を開催し、専門職による介護予防に対する様々な取組を行っている。地域の住民の方と畑を耕し、野菜を作っている。   |
|                     | 利用者本位のケア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   | 研修システム「STEP」による定期的な研修により、多くの職員が共通の知識や技術に基づきケアの提供が行える環境を整えている。  |