

介護職員処遇改善加算

現行の介護職員処遇改善加算は、平成 23 年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、その後数次にわたり拡充を図ってきたものです。2019 年度の介護報酬改定では、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとなり、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとなりました。(厚労省資料より一部抜粋)

【介護職員特定処遇改善加算の算定要件】

- ・現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していること
- ・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

・ 職場環境要件の掲示について

- ・ 平成 20 年 10 月から現在までに実施した取り組み

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もの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軽減するための代替職員確保を含む)<ul style="list-style-type: none">→資格取得に向けた研修に関する費用の一部助成(奨学金制度 H28.4~)・研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動<ul style="list-style-type: none">→社会福祉法人久盛会 資格等級制度規定の策定(H22.4~)及び人事考課規程の策定(H24.2~)
労働環境 処遇改善	<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">→人材育成ガイドラインの策定し教育・指導に関する事項を明確化(R2.11~)・雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度にかかる研修受講等による雇用管理改善対策の充実<ul style="list-style-type: none">→勤怠管理ソフトを導入し、残業時間等労働時間管理(H31.3~)、各種雇用管理改善対策に関する研修参加・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)による業務省略化<ul style="list-style-type: none">→介護記録等について、タブレット端末を利用することでの事務負担軽減(H28.4~)・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

	<p>→介護職員等の腰痛予防対策に関する研修の開催、移乗サポートロボット「Hug」の導入(2台) (R1.11~)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>→子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等(子の看護休暇制度・育児短時間勤務制度)・育児休業取得推進手当制度・保育処理要支援手当等の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ミーティング等による職場内マニュアル等の作成による責任の所在の明確化 <p>→ミーティングノートの活用により申し送り等の確認手段の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>→事故報告書等による問題発生からの経緯を記載し、事故防止委員会や苦情対策委員会による詳細分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>→ストレスチェックの実施と、ストレスケアに関する研修会の開催</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>→準職員採用制度導入による、希望労働条件に対応しつつ無期雇用契約制度の制定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>→お祭り等の実施による地域住民との交流、インターンシップの受け入れ(R1 4名)、いきいきサロンの開催(月2回)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員から正規職員への転換 <p>→平成20年10月から27名の非正規介護職員を正職員として転換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の増員による業務負担の軽減 <p>→介護職員等配置基準に対し、職員を常勤換算で2名以上多く配置</p>