

介護職員等特定処遇改善加算「見える化要件」

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、これまで数次にわたる取り組みが行われて参りましたが、「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う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」が創設されたところです。当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）を取得していること。
- B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページの掲載等を通じた「見える化」を行っていること。

C の「見える化」要件とは？

令和 2 年度からの算定要件で、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組内容を、介護サービス情報公表システムや事業者が運営するホームページ等を活用して、外部から見える形で公表すること。

という 3 つの要件を満たしている必要があります。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的取組（賃金改善以外）につきまして、次のとおり公表します。

	職場環境要件	当法人としての取組み
資質の向上	働きながら介護福祉等の資格取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害者支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	理念にかかげる専門職としての成長、人材の育成を目的とし研修受講助成規程を定め、受講や研修費用・勤務への配慮等を行う事により職員が大きな負担なく自己啓発に努めることができるよう支援しています。 施設内研修や外部研修への参加も積極的に行っています。
労働環境・処遇改善	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	入職後の研修の充実、また新人職員においては先輩職員付添のもと教育を行なうため、未経験者でも安心して働ける職場環境となっている。また、若手職員からの意見・要望を聴き職場環境の改善を図っています。
	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	特浴、リフト浴、電動ベッド（超低床ベッドを含む）等を導入し、介護職員の腰痛対策を行っています。
	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	育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、並びに育児・介護短時間勤務等の制度をもうけています。また、近隣の保育園との企業連携により子供を預けることができるよう支援しています。
	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	ミーティング等により、個々の職員の気づきを踏まえた支援内容や勤務環境の改善に努めています。
	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	定期的に健康診断、ストレスチェック、腰痛検査等を実施し、産業医による指導相談体制をとり職員に対する心身の健康管理に努めています。休憩室確保・敷地内禁煙実施
その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	障がい有者でも働きやすい職場環境構築のため、勤務シフトの配慮を実施しています。
	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	地域の行事へ参加、施設行事への参加を通して、児童・生徒や住民との交流を図り、お互いに地域の住民同士であるとの関係性を構築。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励しています。