

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（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組が行われてきましたが、「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「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、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】

- 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

③の「見える化要件」とは

2020年度からの算定要件で、介護サービスの情報公表制度や事業者のホームページを活用する等、新加算の取得状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表することとされています。

職場環境要件の提示について

以上の要件に基づき、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組内容を下記に掲示いたします。

加算の取得状況	介護職員処遇改善加算	介護職員等特定処遇改善加算
認知症対応型共同生活介護（介護予防含む）	I	II

	職場環境要件項目	当法人としての取組
--	----------	-----------

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職員確保を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得のための研修受講の勤務シフト調整、休暇の付与、受講料の援助を行っています。 実務経験が3年以上の介護職員に対し実務者研修の受講費用を支給しています。（上限10万円）（グループホームだんけ胡四王自主研修内規）
	<ul style="list-style-type: none"> 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"> キャリアパス基準に連動した賃金制度を運用しています。
労働環境・処遇の改善	<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"> OJTを実施して新人教育に努めています。
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的にケアカンファレンスや介護サービスの質の向上のためのミーティングを行い、職場環境改善やケア内容の充実に努めています。
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハット・事故報告書を作成して情報共有を図り、事故防止に努めています。 福祉サービスに係る苦情解決事業実施要項に基づき、苦情解決責任者、苦情受付担当者を任命して対応に努めています。
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 年1回職員の健康診断及びインフルエンザの予防接種を実施しています。
	<ul style="list-style-type: none"> その他：月1回の職員会議の開催による業務の連携、職場環境の改善を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月初めに職員会議を開催して業務の連携、職場環境の改善に努めています。
	<ul style="list-style-type: none"> その他：職員の技能に応じた賃金体系の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 個人評価・研修参加状況等を加味し職員を下記グループに分類。 A：経験・技能のある介護職員 ①介護福祉士で、介護サービス事

		<p>業所で勤続10年以上(常勤換算数)、うち当該事業所に2年以上の勤務者</p> <p>②介護福祉士及び実務者研修修了者で、当該事業所勤続8年以上(常勤換算数)の者</p> <p>B:その他の介護職員</p> <p>①介護福祉士でAグループ以外の介護職員</p> <p>C:その他の職種</p> <p>特定処遇改善加算の定めるルールに基づき、グループごとの分配率を決定し、個人ごとに特定処遇改善加算金額を決定しています。</p>
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 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年岩手県等関係機関を通して介護サービス情報の公表を行っています。 経営理念をフロア等に掲示し、朝礼で唱和し、共有を図っています。
	<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) 	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用者の希望等も聴きながら勤務シフト等柔軟な対応に努めています。
	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 保育園児来訪による演技交流や保育園運動会への参加、地域ボランティア(絵手紙、演芸、紙芝居等)を受け入れております。
	<ul style="list-style-type: none"> 職員の増員による業務負担の軽減 	<ul style="list-style-type: none"> 随時採用活動を行い、業務負担の軽減に努めています。