

## 介護職員等特定処遇改善加算について

介護職員の処遇改善については、介護職員処遇改善加算の拡充も含めた取組が行われて参りました。

『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」が創設されました。当該加算を受けるために以下の取組を実施しております。

### 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、「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

### ○算定状況

事業所名	サービス内容	処遇改善加算	特定処遇改善加算	ベースアップ等加算
おどりば戸塚	グループホーム	加算Ⅰ	加算Ⅰ	○
ウイル長後	グループホーム	加算Ⅰ	加算Ⅱ	○
汲沢ステーション	小規模多機能	加算Ⅰ	加算Ⅰ	○
戸塚ステーション	看護小規模多機能	加算Ⅰ	加算Ⅰ	○
原宿ステーション	小規模多機能	加算Ⅰ	加算Ⅰ	○
六会ステーション	看護小規模多機能	加算Ⅰ	加算Ⅰ	○
長後ステーション	看護小規模多機能	加算Ⅰ	加算Ⅱ	○

### ○見える化

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組をホームページ等に公表することで見える化の取組を実施します。

### 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、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致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	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	採用時は本部が面接を実施し、採用後は本部の育成担当者がオリエンテーションを行い、その後も継続し研修や相談等に対応するシステムが構築できている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年1回(3月)管理者が職員の自己評価表を基に、今年度の目標の達成率と研修受講状況と学びについて面談を行い、改めて来年度の目標設定と研修計画を立案し職員と共有する。管理者と職員が実施した自己評価表を基に昇給

		等の評価を本部が行う。また、管理者は同時期に面談を行い課題と評価を社長が行う制度が構築されている。
両立支援・多様な働き方の推進	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	パート職員、常勤パート職員、社員（Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ）と働き方が区分されている。職員が自己の状況に応じて勤務形態を選べるシステムを導入している。パート職員等は1日2時間～、週2日程度等の無理のない勤務時間曜日設定が可能。非正規職員から正規職員への転換は管理者の推薦のもと本部職員と面談し勤務形態の変更が行えるシステムを導入している。
腰痛を含む心身の健康管理	雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施	本部に育成担当職員を配置し、常に各施設を巡回し職員の心身の状況の相談や悩みに乗れる体制を導入。職場内では話しづらい事でも育成担当が相談しやすい環境を整える事ができている。
生産性向上のための業務改善の取組	5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	入社時にオリエンテーションで独自で作成した冊子を用いて、身だしなみ、言葉使い等の研修を実施している。整理整頓、清掃等は日々担当を決め各担当が作業にあたり、職場内外での環境の整備に努めている。
やりがい・働きがいの醸成	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	ご利用者様の状況等の気づきを発信し状況に応じて看護師を加えたカンファレンスを常時開催できるようにしている。職員1人1人の気づきが生かされるようにしている。その他、各職員が発信し易い環境として毎日の申し送りや月1回の全体会議、隔週及び随時開催されるリーダー会議、月1回開催される管理者会議等を用いて、自らの意見が反映されるよう取り組んでいる。