

介護職員など特定処遇改善加算について

江崎外科内科 デイケアセンター 虹では

- ①介護の現場で働く介護職員全般の安定的な処遇改善を図る為の環境整備とともに、介護職員全般の賃金改善に充てることを目的として創設された「介護職員処遇改善加算」（2012年より制度の運用開始／厚生労働省）と、
- ②介護人材確保のための取り組みをより一層進展させるために、経験や技能のある職員に重点を置きながら介護職員の更なる処遇改善を進めることを目的に創設された「介護職員等特定処遇改善加算」（2019年10月より制度の運用開始／厚生労働省）について、当院内の各介護事業所において、それぞれの加算の算定を行っております。

◆当院内の介護事業所における介護職員処遇改善加算などの算定状況

（2023年4月1日現在）

事業所名：江崎外科内科 デイケアセンター 虹

介護職員処遇改善加算（I）…「上記①」

介護職員等特定処遇改善加算（I）…「上記②」

◆介護職員処遇改善加算（I）の算定要件

介護職員処遇改善加算（I）を算定するためには、以下に掲げる【算定要件】を満たしている必要があります。

【算定要件】

以下の＜キャリアパス要件＞Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、および＜職場環境等要件＞の全てを満たすこと。
また、その内容（賃金改善等の処遇改善の内容等）について、雇用する全ての介護職員へ周知すること。

＜キャリアパス要件＞

- Ⅰ． 介護職員の任用の際における職位、職責または職務内容等に応じた任用等の要件（介護職員の賃金に関するものを含む）と賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く）について定めていること。また、その内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備していること。
- Ⅱ． 資質向上のための具体的な計画を策定して、研修（またはOJT等の技術指導等）の実施（介護職員の能力評価の実施も含む）、または研修の機会を確保していること（資格取得のために、研修受講にかかわる勤務シフトの調整、休暇の付与、費用の援助等の支援を実施することも含む）。
- Ⅲ． 経験（「勤続年数」や「経験年数」等）もしくは資格等（「介護福祉士」や「実務者研修修了者」等）に応じて昇給する仕組み、または一定の基準（「実技試験」や「人事評価」等の結果）に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていること。また、その内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備していること。

<職場環境等要件>

賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善等）の取り組みを実施していること。具体的には、職場環境等要件として定められている、「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・多様な働き方の推進」・「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」の区分全体の中から、1つ以上の取り組みを行っていること。

◆介護職員特定処遇改善加算（Ⅰ）の算定要件

介護職員等特定処遇改善加算（Ⅰ）を算定するためには、以下の【算定要件】のA～Dを全て満たしている必要があります。

【算定要件】

- A. 介護職員処遇改善加算の（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること。
- 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・多様な働き方の推進」・「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つ以上の取り組みを行っていること。
- C. 介護職員等特定処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により公表していること。<「見える化」要件>
- D. サービス提供体制強化加算の（Ⅰ）または（Ⅱ）の区分の届出を行っていること。

※上記Cの<「見える化」要件>とは、2020年度から算定要件化されたもので、介護サービス情報公表制度や事業者のホームページなどを活用して、処遇改善に関する加算の算定状況や、賃金改善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が、加算の算定要件となっています。

◆介護職員特定処遇改善加算の職場環境等要件における当法人の取り組み状況

（2023年4月1日現在）

介護職員処遇改善加算において、厚生労働省が例示している介護職員の労働環境を改善するための職場環境等要件（下記の（1）～（6）の区分に大別されるもの）のうち、当法人が取り組んでいる内容について、以下に公表します。

※当院で実施している項目には、文頭のチェックボックスに、チェックマークを付けております。

（1）「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
- 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
- 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施

(2) 「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職、中堅員に対するマネジメント研修の受講支援等
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 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
- 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機会の確保

(3) 「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
- 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
- 有給休暇が取得しやすい環境の整備
- 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実

(4) 「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
- 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
- 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備

(5) 「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
- 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
- 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
- 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

(6) 「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
- 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
- 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
- ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供