

1. 介護職員等特定処遇改善加算について

2019年10月の介護報酬改定により、更なる介護職員の確保・定着に繋げる目的で、現行加算に加え、「介護職員等特定処遇改善加算」（以下、特定加算）が新たに創設されました。

特定加算は、技能・経験のある介護職員の処遇改善を目的に、介護報酬をさらに加算して支給する制度です。内閣府が2017年12月に閣議決定した「新しい経済政策パッケージ」で提示された、「勤続年数10年以上の介護福祉士に対して月額平均8万円相当の処遇改善を行う」という方針に基づく制度設計です。

また、経験・技能を有する介護職員に重点化し、介護職員に対する一層の処遇改善を行う一方で、一定のルールに基づき、その他の職種（介護職員以外）への処遇改善も、法人の判断で可能となる等、柔軟な運用も認められています。絶対要件として、現行加算と特定加算共に、施設・事業所に入金された加算額は、職員の賃金処遇改善に充当する必要があります。

なお、当法人運営の全施設・事業所では、加算Ⅰまたは加算Ⅱを取得しています。

2. 加算取得状況

施設名		処遇改善加算	特定処遇改善加算
施設 高齢者	聖風苑デイサービスセンター	加算Ⅰ	加算Ⅱ
	恵楽園デイサービスセンター	加算Ⅰ	加算Ⅱ
	地域サービスセンターことぶき	加算Ⅰ	加算Ⅱ
施設 障害者	かわさき障害者福祉施設たじま	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	桜の風もみの木	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	社会復帰訓練所	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	聖風ホーム	加算Ⅰ	加算Ⅱ
	地域サービスセンターことぶき	加算Ⅰ	加算Ⅱ

3. 職場環境等要件

	職場環境要件項目	当法人としての取り組み
資質の向上	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）	国家資格を目指す職員には講習等の参加時には職務免除制度を利用し、講習を受けやすい環境を整備しています。 また合格した際にはお祝い金を支給しています。 他業務に必要な喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修等は費用を含め法人負担で参加しています。
処遇の改善 労働環境	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	新任職員に対しては、経験が近い先輩が直接、指導・相談を受けやすいようにチューター制度を導入しています
	雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	研修等の受講にあたっては職免扱いとし、受講の機会を幅広く設定しています。法人内では労働安全衛生委員会を設置し、毎月開催しています。労働基準法に基づいた職員の雇用管理と安全衛生について、管理者と共に改善に向けて検討しています。また、有給休暇については、積極的に取得できるように推進しています。
	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）による業務省力化	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による事務作業の業務負担軽減を行っています
	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	負担軽減対策として、入浴介助は機械浴、リフト浴、移乗介助については電動ベッド、スライディングボード等を導入しています。

	<p>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>	<p>子育て支援のために休暇制度を制定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休暇 <p>産前6週間（多胎妊娠は14週間）についてはプラス2週間制度として産前8週間より休暇取得可能、産後については法令とおり8週間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 <p>原則1年（条件を満たせば1年6か月や2年への延長が可能）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・復職時の制度 <p>お子様を保育園等に預ける際に利用開始は預かり時間が短いことから、慣らし保育制度を導入しています。期間中は職免扱いとしています。</p>
<p>労働環境 処遇の改善</p>	<p>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</p>	<p>就業開始時及び終了前にミーティングを開き情報共有を徹底しています。</p> <p>上司との面談により、ケア技術の向上はもちろんのこと、職員のモチベーションを維持できるように努めています。年度末には異動の希望等について、アンケートを実施、希望に沿った人事配置ができるようにしています。</p>
	<p>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>	<p>法人内において、苦情解決・リスクマネジメント委員会を設置し、情報共有やマニュアルの作成等を行っています。</p>
	<p>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>	<p>職員健康診断を年1回（夜勤業務に従事する者は年2回）以上実施しています。また、年1回ストレスチェックも実施しています。ストレス度が高い職員は希望により、産業医もしくは臨床心理士によるカウンセリングを受けることができ、心身両方の健康管理に努めています。</p> <p>その他インフルエンザ予防接種の費用を助成しています。</p>

	<p>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</p>	<p>情報公表システムにおいては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設、事業所の運営方針 ・教育訓練のための制度、研修その他の職員の資質向上に向けた取組の実施状況、等をホームページに掲載しています。
	<p>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</p>	<p>個人に見合った業務内容を行っていただき、先輩職員のサポートを充実させています。勤務については、短時間勤務を選択することもでき、無理のない範囲で業務に従事していただいています。</p>
<p>その他</p>	<p>非正規職員から正規職員への転換</p>	<p>正規職員転換制度を導入し、年1回登用試験を実施しています。 また正規職員転換後に個々にあった働き方が選べるように福祉総合職と福祉限定職(職種限定)の2種類を用意しています。</p>
	<p>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>	<p>高校・中学・幼稚園生による演奏会の実施や地域の行事(運動会・まつり)に積極的に参加しています。 またこども食堂や男の料理教室なども行っています。</p>
	<p>職員の増員による業務負担の軽減</p>	<p>介護人材不足とならないように、当法人においては下記の取組を実施しています。 ・ベトナム人技能実習生の採用 ・地域の高齢者、シルバー人材を採用し業務職として職員の補助をお願いしております。</p>