

## 介護職員等特定処遇改善加算について

### 【介護職員等の処遇改善について】

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、介護職員の処遇改善を進める。」とされ、令和元年10月より「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】

- ・ 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、「入職促進のに向けた取組」「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」の区分で、それぞれ1つ以上取組んでいること
- ・ なお、令和3年度においては、6の区分から3の区分を選択し、それぞれで一以上の取組を行うこと
- ・ 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

※介護職員等特定処遇改善加算Ⅰを算定する場合は上記に加え、介護福祉士の配置等の要件を満たす必要があります。

※詳細については、**介護職員等特定処遇改善加算（厚生労働省資料）**をご確認ください。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000485525.pdf>)

### 【聖徳園における取組の見える化】

介護職員等特定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内容については下記の方法で公表しています。

①社会福祉法人聖徳園ホームページ (<http://www.shotokuen.or.jp/>)

②介護サービス情報公表システム (<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>)

## 1. 事業所別の介護職員等特定処遇改善加算取得状況

全事業が現行加算（1）を算定した上で、介護職員等特定処遇改善加算（以下、特定加算）を取得しています。

区 分	サービス名	処遇改善加算	特定加算
ひらかた聖徳園	介護老人福祉施設	I	I
	（介護予防）短期入所生活介護	I	I
ひらかた聖徳園デイサービスセンター	通所介護	I	I
グループホーム敬愛	（介護予防）認知症対応型共同生活介護	I	I
社会福祉法人聖徳園診療所	（介護予防）通所リハビリテーション	I	I
ひらかた聖徳園ホームヘルパーステーション	訪問介護	I	II
香里丘デイサービスセンター	通所介護	I	I
あしや聖徳園	介護老人福祉施設	I	I
	（介護予防）短期入所生活介護	I	II
あしや聖徳園ホームヘルパーステーション	訪問介護	I	II
あしや聖徳園デーサービスリール	通所介護	I	I
和風園	（介護予防）特定施設入所者生活介護	I	II
にしのみや聖徳園	介護老人福祉施設	I	I
	（介護予防）短期入所生活介護	I	I
にしのみや聖徳園ホームヘルパーステーション	訪問介護	I	II
甲武デイサービスセンター	通所介護	I	I
いまづ聖徳園	地域密着型介護老人福祉施設	I	I
	（介護予防）短期入所生活介護	I	I
いまづ聖徳園デイサービスセンター	地域密着型通所介護	I	I
今津南デイサービスセンター	通所介護	I	I
あわら聖徳園	（介護予防）小規模多機能型居宅介護	I	I
グループホームあわら聖徳園	（介護予防）認知症対応型共同生活介護	I	I

## 2. 賃金以外の処遇改善に関する取組内容

区分	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	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	内部の会議や研修において法人理念・法人ミッション・中長期経営ビジョンの周知を図っている。又外部の研修に積極的に参加するよう勧める。
	他産業からの転職者、主婦層、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	無資格者・未経験者の採用者に対して資格取得のサポートを行う。
	職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施	ボランティアやインターンシップでの職場体験の受け入れを行う。
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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等	無資格者が介護福祉士を取得するための受講費用をサポートする。その他の外部研修は年間研修計画に基づいて受講支援を行う。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	年2回人事考課を実施し、キャリアアップの評価に連動させている。
	上位者・担当者等によるキャリア面接等、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保	年2回フォローアップ面接を実施し、個人のキャリア形成について相談・助言を行っている。
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	職員の家庭状況に配慮した勤務シフトを作成する。
	有給休暇（半日単位も含め）が取得しやすい環境の整備	有給休暇の計画的付与の他、半日単位で取得できるようにしている。
	業務や福利厚生制度の充実、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	リフレッシュ支援金制度を整備し、職員の余暇活動の充実に努める。また、年1回こころの健康チェックを行い、職員相談窓口を設けメンタルヘルスの向上に努めている。
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取得支援、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	介護職員の腰痛対策として、介護ロボットや入浴用リフトを導入し、移乗介助の負担軽減を図っている。
	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体制の実施	年1回（夜勤勤務者は2回）の健康診断、年1回のストレスチェックを実施。休憩室を複数箇所設置している。
	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	各マニュアルを整備し、全職員へ周知している。

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軽減	全館 Wi-Fi 環境を整備し、記録端末にタブレットを導入することで、介護記録の業務負担を軽減。また見守り支援機器を導入し、訪室の負担軽減を図っている。
	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳等のほか、経理や労務、広報等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	近隣に居住する高齢者を採用し、介護業務以外の業務に携わり、正規職員の業務軽減を図っている。
	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	インターネット上に施設内ネットワーク環境を構築し、記録物の回覧や情報共有負担軽減を行っている。
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	各部署毎に月1回会議を開催し、ケア内容等の改善を図っている。
	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	地域の行事等に参加し、地域交流を図っている。
	利用者本位のケア方針等介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供	年間研修計画に基づき、法人内研修や外部研修に積極的に参加する。
	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	法人内ネットワーク（コメディクス）で情報の共有を行っている。