

介護職員等特定処遇改善加算（見える化要件）

■介護職員等特定処遇改善加算とは・・・

2019年10月の消費増税に伴い、介護職員等のさらなる処遇向上のため創設された加算です。介護人材確保の取り組みをより一層進化しつつ、経験・技能のある職員に重点化を図りながら現行の「介護職員処遇改善加算」に加えて行われるものとなっております。

■主な算定要件

- ・ 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「見える化」を行っていること

■基本的な配分ルール

[平均賃金改善額]

- ・ ①経験・技能のある介護職員（原則勤続10年以上の介護福祉士）は、②その他の介護職員（①以外の介護職員）の2倍以上とすること
- ・ ③その他の職種（①②以外の職種）（役職者を除く全産業平均水準（年収440万円）以上の者は対象外）は、②その他の介護職員の2分の1を上回らないこと

■当法人の処遇改善加算・特定処遇改善加算の算定状況（令和2年4月現在）

○障害関係

事業所名	提供サービス	処遇改善加算	特定処遇改善加算
わかふじ寮	就労継続支援B型	加算Ⅰ(6.9%)	区分なし(1.9%)
	施設入所支援		
第2わかふじ寮	生活介護	加算Ⅰ(6.9%)	区分なし(1.9%)
	施設入所支援		
わかふじワークセンター	就労継続支援B型	加算Ⅰ(5.2%)	特定加算Ⅰ(2.0%)
さくら	共同生活援助	加算Ⅰ(17%)	特定加算Ⅰ(2.0%)
屈足わかふじ園	生活介護	加算Ⅰ(6.9%)	区分なし(1.9%)
	施設入所支援		
	短期入所		
新得やすらぎ荘(訪問)	居宅介護(障害)	加算Ⅰ(30.2)	特定加算Ⅰ(7.4%)
	重度訪問介護	加算Ⅰ(19.1)	特定加算Ⅱ(3.6%)

○高齢関係

事業所名	提供サービス	処遇改善加算	特定処遇改善加算
新得やすらぎ荘	介護老人福祉施設	加算Ⅰ(8.3)	特定加算Ⅱ(2.3%)
新得やすらぎ荘(短期)	短期入所生活介護(介護予防)	加算Ⅰ(8.3)	特定加算Ⅱ(2.3%)
新得やすらぎ荘(訪問)	訪問介護	加算Ⅰ(13.7)	特定加算Ⅰ(6.3%)
	訪問型	加算Ⅰ(13.7)	特定加算Ⅰ(6.3%)
日帰りサービスセンターやすらぎ荘	通所介護	加算Ⅰ(5.9)	特定加算Ⅱ(1.0%)
	通所型	加算Ⅰ(5.9)	特定加算Ⅱ(1.0%)
清水デイサービスセンター	地域密着型通所介護	加算Ⅰ(5.9)	特定加算Ⅱ(1.0%)
	通所型	加算Ⅰ(5.9)	特定加算Ⅱ(1.0%)
デイサービスセンターやすらぎ荘たんぼ	地域密着型通所介護	加算Ⅰ(5.9)	特定加算Ⅱ(1.0%)
新得やすらぎ荘	地域密着型特養介護老人福祉施設	加算Ⅰ(8.3)	特定加算Ⅱ(2.3%)
ひまわり荘	特定施設入居者生活介護(介護予防)	加算Ⅰ(8.2)	特定加算Ⅱ(1.2%)
	訪問介護	加算Ⅰ(8.2)	特定加算Ⅱ(4.2%)

○職場環境等要件

【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）
- 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
- 小規模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
- キャリアパス要件に該当する事項（キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る）
- その他

【労働環境・処遇の改善】

- 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
- 雇用管理改善のため管理者の労働・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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- その他

【その他】

- 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
- 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）
- 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
- 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
- 非正規職員から正規職員への転換
- 職員の増員による業務負担の軽減
- その他

■ 特定処遇改善加算に対する具体的取組内容

	職場環境要件	当法人の取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士等の資格取得を目指すものに対する実務者研修やより専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する研修の受講支援	介護福祉士を取得するために初任者研修や実務者研修を事業所内で開催し、研修の参加費用の一部を法人が負担しており、研修扱いとなる為業務内で受講する事が可能である。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリアアップ制度に基づき、職員個々で法人目標、能力開発目標を設定し、職務別等級職務一覧表に基づき、考課担当者と面談を行っている。
労働環境・処遇の改善	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などの導入	腰痛対策の為、リフトなどの介護機器などの導入し、介護の負担軽減を実施
	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福祉介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容	毎朝の朝礼、ミーティングを実施し支援の内容や気づきを積極的に発言し支援への反映を行っている。
	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	健康診断はもとより、精神面に係わるストレスチェックの実施、分煙室を設置するなど健康面への配慮を行っている。
その他	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	障害を有する職員に対する働き方の配慮や相談などを行っている。
	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	地域の小中学校・高等支援学校からの施設見学の受け入れや施設利用者との交流、手話に関する授業の講師として職員の派遣を行っている。 又、関係機関や地域住民に協力を頂き、夏祭りなどのイベントを開催している。
	非正規職員から正規職員への転換	個々の働き方を尊重しつつ、正規職員への転換を積極的に実施している。