

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきまして、これまでも何度かの取り組みが行われてきました。

令和元年（2019）10月の消費税率引き上げに伴う介護報酬改定において、介護職員の確保・定着につなげていくため、処遇改善加算に加え、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、介護職員の更なる処遇改善を行うため、「介護職員特定処遇改善加算」が創設されました。

当社におきましても、令和2年度より加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

- 1 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）からⅢまでを取得していること
- 2 職場環境等要件に関し、「資質の向上」「労働環境・処遇改善」「その他」の区分で、それぞれ一つ以上取り組んでいること
- 3 介護職員処遇改善加算に基づく賃上げ以外の取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること

3つの要件を満たしている必要があります。

3の「見える化」要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に提示します。

分類	職場環境要件項目	当社としての取り組み
資質の向上	外部講師や職場内の専門職による研修を定期的に行い、介護職員の資質向上を図る	○訪問介護・通所介護、それぞれの部署において、年間の研修内容を計画し、毎月の会議の際に実施する。 ○施設全体の研修を定期的に行う。
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等導入	介護職員の腰痛対策のため、機械浴を設置している。その他、その都度負担軽減対策は検討していく
	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	育児休業制度の導入。職場復帰後も、その都度相談に応じる
	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	朝のミーティングや随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っている
その他	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（勤務シフトの配慮等）	経験がない職員に対し、事前に指導を行い、業務内容等の確認を行う。
	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員から正規職員への転換を奨励する