

『＜特定処遇改善加算＞取得にかかる見える化』

社会福祉法人愛知玉葉会・介護保険事業部門における福祉・介護職員の特定処遇改善加算に関し、加算の取得状況及び職場環境改善の取り組みについて情報公開しています。

特定処遇改善加算とは

介護職員の処遇改善については、介護職員処遇改善加算の拡充も含めてこれまで多くの取り組みが行われて参りましたが、2019年度の介護報酬改定において「経験・技能のある障害福祉人材に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、障害福祉人材の更なる処遇改善も行うことができる柔軟な運用をもとめることとした制度」が発足されました。これにより介護職員の確保・定着につなげていくため、現行の処遇改善加算に加え、特定処遇改善加算が新たに創設されることとなりました。当会の各介護保険事業所では、2019年10月より当該加算を取得しております。

事業所別加算取得状況

事業所名	提供サービス	取得加算
特別養護老人ホーム第二尾張荘	介護老人福祉施設 併設短期入所 併設デイサービスセンター	特定加算Ⅰ（2.7%）
天子田デイサービスセンター	単独デイサービスセンター	特定加算Ⅱ（1.0%）

特定処遇改善加算に対する具体的な取り組み内容

	職場環境要件	当会の取り組み
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職員に対する実務者研修や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする職員に対する研修の受講支援。	介護福祉士養成校と連携して、施設内で実務者研修を受講できる仕組みを2019年度から取り入れ、喀痰吸引受講や認知症実践者講習参加への支援、養成機関が配信する研修動画を施設内研修に取り入れるなどしており、事業所が費用負担している。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修参加の実績については、人事評価項目の中に位置付けている。また、キャリア段位制度については、担当者に必要な研修を受講させる等、その確立のための取り組みを進めている。

労働・処遇改善	新人職員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	新人職員に対する教育担当者を配置し、また、適宜上級者による面談を実施して、適切な助言を行い、早期離職防止に努めている。
	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	複数の安全衛生管理者を配置。毎月、安全衛生委員会を実施して、法規やメンタルヘルスなど、課題毎の話し合いや勉強会を実施するなど、常に職場の労働環境改善に努めている。年一回のストレスチェックも実施している。
	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の導入	各種機械浴槽の最新モデルへの更新を行う一方、スライディングボードやスライディングシート等による介護負担の軽減、低床型電動ベッド導入の他、介護ロボット補助金を活用したセンサーベッドへの更新も随時行う。
	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	評価制度に伴う上長による面談を精力的に行い、意思疎通の充実を図る一方、各種委員会活動を通じて、業務改善やケア内容について、階層や職種に限らない一人一人の職員の視点を業務内容に生かせるよう努めている。
	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	月1回開催している「事故防止委員会」により、報告が上がる事故やヒヤリハット等について分析を行い、その結果を研修内容に生かす等、施設内での情報共有と職員の意識向上に努めている。
	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	年2回実施している健康診断の結果に加え、ストレスチェックのハイリスク者に対しても、産業医との面談につなげる体制を取るなどして、職員の心身の健康に配慮している。また、喫煙場所は施設建物外に設けている。

その他	介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成の見える化	人事評価制度における評価項目に階層ごとの目指す人材像が設定されており、全ての職員がその内容を共有閲覧できるようになっている。
	非正規職員から正規職員への転換	職員個々の事情や評価を踏まえて、随時転換を行っている。
	職員の増員による業務分担の軽減	基準を大幅に上回る人員配置について常に配慮する一方、必ずしも専門性を必要としない業務については、外部委託等を行い、職員の負担軽減に努めている。