

介護職員等の処遇改善・介護職員等特定処遇改善加算について

1. 概要

介護サービス事業所に勤務する介護職員等の為のキャリアアップの仕組みを定め、職場環境の改善を実施した事業所に対して、賃金改善の為の介護報酬を支給する事を目的とします。更に、介護人材確保の為、経験・技能のある職員の重点化を図る目的で介護職員等特定処遇改善加算が創設されました。

2. 加算要件

上記加算を受ける為には以下の要件を満たす必要があります。

- ① 現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定している事。
- ② 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事。
- ③ 賃上げ以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っている事。

※ J A 福岡市における処遇改善の取り組み内容の見える化
「見える化」とは、介護職員等特定処遇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り組み内容について、J A 福岡市のホームページや介護サービス情報公表制度の活用等、外部から見える形での公表の事です。

3. 事業所別の介護職員等特定処遇改善加算の取得状況

- ・ J A 福岡市デイサービスセンターえがお・・・処遇改善加算（Ⅰ）
特定処遇改善加算（Ⅰ）
- ・ J A 福岡市ヘルパーステーション・・・処遇改善加算（Ⅰ）
特定処遇改善加算（Ⅱ）

4. J A 福岡市における処遇改善に関する具体的な取り組み内容について

	職場環境等要件項目	J A 福岡市の取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者への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）	研修受講費の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境作りを整備します。 （研修名） ・介護福祉士取得の為の各種研修講座 ・その他専門性の高い各種研修講座
	小規模事業者協同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	県下 J A 共同の研修会の実施や情報共有に努めています。
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	新入職員に対し、新人指導担当制や教育係制度の導入を行っています。また面談も実施しています。
	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	各種研修については受講費、交通費等を支給して勤務扱いとしています。又、安全衛生に関しては担当者が毎月改善報告し、有給休暇に関しては取得を推奨しています。
	I C T 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）による業務省略化	（I C T 活用について） 通所介護では主に機能訓練で活用し、リアルタイム情報入力に努めています。又バイタルや食事量、各種ケア記録等は、利用者様とのコミュニケーションを大事にしつつ効率的に入力しています。 （訪問介護における事務負担軽減について） 訪問先にてスマホ端末からサービス内容を記録し、サービス提供時間の把握をします。

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	ベッドは一部電動仕様、車椅子は肘跳ね上げ式を活用する事で職員の身体的負担軽減に努めます。	
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、事務所内保育施設の整備	子育て支援の為の休業制度の充実を図ります。 ・産前6週間、産後8週間の産前産後休暇 ・原則1年（状況により1年以上）の育児休業 ・子供の怪我や病気による、シフト調整	
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	毎朝、朝礼を通じて、行事内容と利用者情報、送迎時等の気づいた内容を周知しています。	
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	事故・苦情相談等、施設にて担当委員会を設置しています。発生時から迅速に解決策を導き、各職員に報告書を回覧し再発防止に努めます。又各種マニュアル整備して随時改定しています。	
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	職員健康診断を年1回実施しています。また、指定年齢者はJA健保組合の助成にて人間ドック受診を促しています。他に年1回のストレスチェックを実施し、ストレス度が高い職員については専門医によるカウンセリングを受ける事で心身共に健全に働ける職場作りに努めています。 また、喫煙に関して分煙スペースを設置しています。	
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	介護サービス情報公表制度を活用して、各事業所の経営理念や営業内容等の見える化を行い、人材育成に努めています。
	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	隣接する幼稚園との年二回の訪問を実施しています。また、JA福岡市の女性部と連携し、高齢者事業の協力体制を築いています。
	非正規職員から正規職員への転換	非常勤職員から常勤職員への転換について推進しています。
	職員の増減による業務負担の軽減	介護人材不足にならないように下記のような取り組みを実施しています。 定年再雇用制度、シルバー人材の活用、子育て者の登用、幅広い年齢層の登用など。また、人事考課制度を導入し、各職員がセンター長と年3回の面接を実施しています。 その中で職員のやる気を引き出す為に、目標や能力開発、勤務希望等を話し合っています。