

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）

1 介護職員等特定処遇改善加算について

介護職員の処遇改善について、平成29年度の臨時改正における介護職員処遇改善加算の拡充を含め、これまで数次にわたる取組が行われてきました。新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）では、「介護人材確保のための取り組み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、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、令和元年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定時に「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され、本会において、この加算の算定を行っています。

この算定には、次の3つの要件を満たしている必要があります。

- (1) 従前の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定（取得）していること。
- (2) 処遇改善の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- (3) 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページ等への掲載などを通じた「見える化」※を行っていること。

以上の要件に基づき、本会における処遇改善に関する具体的な取組（賃金改善以外）について、次のとおり公表します。

※「見える化」要件とは、令和2年度からの算定要件で、介護サービス情報公開制度の活用や自社のホームページを活用して、加算の取得状況などを外部から見えるカタチで公表することが想定されます。

2 介護職員等特定処遇改善加算等算定状況

事業所名	サービスの種類	加算区分（算定状況）	
		処遇改善	特定処遇改善
旭川市社会福祉協議会指定訪問介護事業所	訪問介護	加算Ⅰ	加算Ⅱ
	居宅介護	加算Ⅰ	加算Ⅰ
	重度訪問介護	加算Ⅰ	加算Ⅱ
	同行援護	加算Ⅰ	加算Ⅰ

3 職場環境等要件に基づいて実施している取組について

(1) 訪問介護

分類	内容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ☑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
質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ☑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嚆矢吸引、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 ☑研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ☑エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ☑上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ☑職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備 ☑有給休暇が取得しやすい環境の整備 ☑業務や福利厚生制度、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
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ☑介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施 ☑短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・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対策の実施 ☑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
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ☑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縮減 ☑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
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> ☑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 ☑利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

(2) 居宅介護、重度訪問介護、同行援護

分 類	内 容
入職促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ☑法人や事業所の経営理念や支援方針・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
質の向上やキャリアアップに向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ☑働きながら介護福祉士等の取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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 ☑研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ☑エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等の導入 ☑上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ☑職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員か正規職員への転換の制度等の整備 ☑有給休暇が取得しやすい環境の整備 ☑業務や福利厚生制度、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
腰痛を含む心身の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> ☑福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施 ☑短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・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対策の実施 ☑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
生産性向上のための業務改善の取組	<ul style="list-style-type: none"> ☑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縮減 ☑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
やりがい・働きがいの構成	<ul style="list-style-type: none"> ☑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の改善 ☑利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供