

# 「処遇改善加算」とは

介護職員処遇改善加算は、介護職員の賃金向上を目的に、平成24年に創設された制度です。その後、平成31年度の介護報酬改定において、経験・技能ある介護職員を中心に新たな処遇改善のための介護職員等特定処遇改善加算が追加されました。加算を取得した事業所は、加算額に相当する賃金改善を実施しなければなりません。

当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

## 【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件】

- ・ 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取組の見える化を行っていること

※詳細については、次の厚生労働省通知等をご確認ください。 介護職員等特定処遇改善加算（厚生労働省資料）

## 「見える化要件」とは……

介護職員等特定処遇改善加算を取得するためには、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等特定処遇改善加算も含めた処遇改善加算の算定状況や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定しており、介護サービスの情報公表制度の対象となっていない場合、事業者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表することも可能であることが明確にされています。

## 職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、特定加算の取得状況を報告し、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掲示致します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組み
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）	資格取得支援制度運用規程を制定し、受験料や研修費等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を整えている。
	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	
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	職員に腰痛ベルトを支給して腰痛対策を図っている。
	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。	仕事と子育ての両立の一環として、短時間労働枠を作り働き易くした。
	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、ミーティング及び毎月会議を開き情報共有を徹底している。
	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を明確化	リスク委員会他、各種委員会の運営やマニュアルの作成を実施
	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	年次健康診断の実施、全館及び敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保
その他	松阪勤労者サービスセンターの会員に登録（法人が費用負担）して福利厚生サービスを受けている。	
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、短時間正規職員制度の導入等）	家庭事情等、面接時にヒアリングを行ったうえで、短時間労働・夜勤免除など対応している。
	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している。
	職員の増員による業務負担の軽減	積極的に職員を採用し、一人一人の業務を分散させ負担を軽減している。