

〈介護職員等特定処遇改善加算の算定要件〉

- I.従来の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲのいずれかを算定していること
- II.介護福祉士の配置等要件を満たすこと（特定加算Ⅰのみ）
- III.職場環境要件について、「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」の区分からそれぞれ1つ以上取り組んでいること
 ※令和3年度は6つの区分から3つの区分を選択し、選択した区分からそれぞれ1つ以上取り組んでいること
- IV.IIIで実施している取組みについて、ホームページ等を通して周知（見える化）していること

〈見える化要件〉

「見える化要件」とは、介護職員等特定処遇改善加算の取得にあたり、職員に対する賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組み内容を、法人ホームページ等を活用して公表する制度です。

〈当センターの取組み〉

	職場環境要件	当センターの取組み
入職促進に向けた取組	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みを構築	勤務シフトや時間を考慮し、主婦や子育て世代、60歳以上の方などを幅広く採用している。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	喀痰吸引研修及びサービス提供責任者研修の受講に係る費用について、当センターが負担し、個々のスキルアップを支援している。
	研修受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	研修受講に単位制度を導入。取得した単位を人事考課の査定に考慮し、賞与や介護職員処遇改善に反映させている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	育児・介護休業等の休業制度を就業規則にて整備している。

	職場環境要件	当センターの取組み
両立支援・ 多様な働き方の推進	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ら正規職員への転換の制度等の整備	毎年キャリアシートにて職員個々の状況を把握し、人事異動や非常勤・準職員から正職員への転換を行っている。
	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	産業医等を相談窓口として設置し、相談体制を充実させている。
腰痛を含む 心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施	腰痛予防軽減のためにコルセットの着用を職員に促している。またスライディングボード等の活用により「持ち上げない介護」に取り組んでいる。
	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	全職員に対して健康診断・ストレスチェックを実施している。
生産性向上のための 業務改善の取組	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	タブレット端末やインカムを活用して利用者情報を共有し、業務量の縮減を行っている。
	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	介護ソフトを活用して手書きによる介護記録や報告書作成を廃止し、作業負担の軽減を行った。
やりがい・ 働きがいの醸成	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	毎月スタッフ会議を実施し、職場内コミュニケーションを図り、業務改善やケアの質の向上に繋げている。