

介護職員等特定処遇改善加算について

令和元年度の介護報酬改定により「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

こちらの加算を算定するためには以下の要件を満たす必要があります。

※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。

<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。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を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の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及び処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に掲示します。

	職場環境要件項目	弊社としての取り組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修支援や、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、中堅社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為の代替職員確保を含む）	資格取得のために必要な受験料や研修費等の費用を会社が負担することにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
労働環境・処遇の改善	子育てとの両立を目指す者のための育児休業等の充実 事業所内保育施設の充実	仕事と子育ての両立の一環として、育児休業制度を作成している。
	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の内容の改善	毎朝・夕にミーティングを開き情報の共有を徹底している。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規の職員から正規の職員への転換を奨励している。

種協同で個々に応じた丁寧な対応をします。

- ④ 利用者の安全を確保する観点から、利用者の自由（身体的・精神的）を安易に妨げるような行為は行いません。
- ⑤ 「やむを得ない」と拘束に該当する行為を行っていないか、常に振り返りながら利用者に主体的な生活をしていただけるように努めます。
- ⑥ 身体拘束マニュアルにある介護保険指定基準において身体拘束禁止の対象となる具体的な行為（11項目）を研修や勉強会を通して全職員が周知した上でサービス提供をします。

4. 身体拘束廃止に関する指針について

この指針は、当施設内において、いつでも自由に閲覧することができます。

この理念、方針について不明な点がありましたら遠慮なく管理者・生活相談員までお問い合わせください。