

城端敬寿会は介護職員特定処遇改善加算を取得しています。

現行の介護職員(福祉・介護職員)処遇改善加算は、平成 23 年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、平成 24 年度に、当該交付金の対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、その後数次にわたり拡充を図ってきたものである。2019 年度の介護報酬改定においては、介護職員の確保・定着につなげていくため、現行加算に加え、特定加算を創設することとし、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、職員の更なる処遇改善を行うとともに、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用を認めることとしたものである。(厚労省資料より)

【介護職員(福祉・介護職員)特定処遇改善加算の算定要件】

- ・現行の処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを取得していること(当法人城端敬寿会は処遇改善加算Ⅰを取得)
- ・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、それぞれ複数の取り組みを行っていること
- ・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

・ 職場環境要件の掲示について

| | |
|--------------|---|
| 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) |
| 労働環境 処遇改善 | ○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 ○タブレット端末を利用した事務負担軽減等 ○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 ○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 ○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 ○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 |
| その他 | ○障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮 ○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 ○非正規職員から正規職員への転換 ○職員の増員による業務負担の軽減 |

令和 2 年 3 月

社会福祉法人城端敬寿会
理事長 松田 嘉之