

「介護職員等特定処遇改善加算」に係る「見える化」要件について

平成 24 年度に創設された「介護職員処遇改善加算」が、27 年度、29 年度と加算の拡充が行われながら、賃金改善とともに労働環境（職場環境）の整備等を同時に図り、働きやすくなりやすいと感じられる福祉の職場づくりを目指してきた。

令和元年度(2019 年)の介護報酬改定において、新たに「介護職員等特定処遇改善加算」が創設され「新しい経済政策パッケージ」(平成 29 年 12 月 8 日閣僚決定)をもとに、介護人材確保のための取組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、介護職員の更なる積極的な活用を目指している。

そこで、社会福祉法人舞鶴会の介護職員等への「介護職員等特定処遇改善加算」の取得状況及び職場環境改善の取り組みについて情報公開をします。

1 舞鶴会の「介護職員等特定処遇改善加算」の加算率について

施設名	提供サービス	取得加算
特別養護老人ホーム長生園	介護老人福祉施設	(特定加算Ⅰ) 2.7%
	短期入所生活介護	(特定加算Ⅱ) 2.3%

2 職場環境要件について

	職場環境要件	弊法人の取り組み
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)	内部研修の実施と外部研修への参加で介護職員として資質向上を目指す。 【内部研修内容】「職員の心構え研修」「ヒヤリハット・事故防止研修」「感染症対策研修」「看取りケア研修」「虐待防止研修」「プライバシー保護研修」等 【外部研修内容】「マネジメント研修」「コミュニティ研修」「キャリアパス研修」「食の安心・安全研修」「介護技術研修」「リスクマネジメント研修」「認知症基本研修」等 内部研修では研修手当も支給、外部研修においては、研修参加費すべて弊法人が負担し、研修の推進に努めている。
労働環境・処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> 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 ミーティング等による職場内の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での強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 新人介護職員への教育指導を行い教育指導者は、一定期間、新入職員とマンツーマンにて実践的な実務習得とメンタルケアに務め、定期的に面談等で新入職員が職業人としてやりがいを持ち仕事が続けられる支援を行っている。 毎朝の朝礼や月一回開催の「定例会」で各委員会からの報告や医師からの申し送り、利用者の現状に応じた処遇、その月の課題のついて協議し改善に努めている。 事故報告書やヒヤリハット記録に原因を記載し、今後の対応と改善策について明確に示し事故防止に努めている。 年 1 回の健康診断の実施とストレスチェック健診で心身ともに健康管理に努めている。
その他	非正規職員から正規職員への転換	非正規職員職に手当(早出・遅出、日、祝日)等をつけ、働きがいを感させながら正規職員への転換を図っている。