

介護職員等特定処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員のさらなる処遇改善を図るため、令和元年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。当法人も加算算定を行っておりますが、当該加算を受けるためには以下の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＞

1. 現行の処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）を取得していること。
2. 介護職員処遇改善加算の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。
3. 介護職員処遇改善加算に基づく取組について、ホームページの掲載等を通じた見える化を行っていること。

3.の見える化要件とは、令和2年度からの算定要件で、新加算の取得状況や賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、介護サービス情報公表制度や自社のホームページを活用し、外部から見える形で公表することです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取組（賃金以外）について、以下のとおり公表します。

	職場環境要件	当法人としての取組
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）	受験料や研修受講料等の受験費用の補助、研修・講習及び受験に配慮した勤務割表を作成し、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えています。また、資格取得者に対しては給与・昇格等処遇面への考慮を行っています。各種研修受講については、階層別に職員を選抜し、計画的に育成を行っています。
労働環境・処遇の改善	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	エルダー制度を取り入れ、入職後3か月間の個別指導を行うなど、早期離職を防いでいます。 エルダー制度：検討中
	雇用管理改善のため管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善	年次有給休暇取得の推進を積極的に行っています。女子職員の出産等に係る特別休暇、育児休業・介護休業に伴う休業・時短勤務等を制度化しています。出産・育児休暇：検討中
	ICT活用（ケア内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサー	専用のアプリケーションを使用し、各種記録や申し送りなどを共有することにより、業務の効率化を図っています。 ICT：推進中

	<p>ビス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化</p>	
	<p>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</p>	<p>リフト浴導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等の負担軽減を図っています。</p>
	<p>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、事業所内保育施設の整備</p>	<p>仕事と子育ての両立を促し、育児休業、時短就業やシフト上の配慮を行っています。</p>
	<p>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</p>	<p>ユニット会議、ユニットリーダー会議、栄養会議及び専門性を生かした各種専門委員会等を通して、職場内のサービス向上に向けた情報の共有化を行っています。 また、申し送りのソフトの利用だけでなく、随時ミーティングを行い、業務内容やケア内容の改善を図っています。</p>
	<p>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</p>	<p>各種事故対応マニュアルを整備し、さらに事故発生直後に事故防止会議を開催し、事故防止の方法を検討、責任の所在を明確にしています。</p>
	<p>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</p>	<p>年次健康診断の実施、職員休憩室の確保、館内全面禁煙の実施、館外喫煙ルームの整備等を行っています。毎年、全職員のストレスチェックを実施し、高ストレスと判断された職員については、医師の面談によるカウンセリングの制度を設けています。 : 予定中</p>
その他	<p>介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化</p>	<p>玄関ホールに法人理念を提示し、共有を図っています。</p>
	<p>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</p>	<p>毎年地域の児童・生徒の訪問を受け、交流を図っています。地域住民の毎月何度かの施設訪問による利用者様とのレクリエーションの交流があります。地域消防団は毎年防災訓練に参加し、車いす・ベッドの扱い方や利用者様への接し方に慣れてもらっています。</p>
	<p>非正規職員から正規職員への転換</p>	<p>非正規職員から正規職員への転換を奨励しています。</p>
	<p>職員の増員による業務負担の軽減</p>	<p>補助業務を切り分けて職員を採用するなど、効率化を図りつつ積極的に職員の採用を進めています。</p>

介護職員処遇改善支援補助金 支払額内訳書

令和4年 5月処理分

令和4年 6月 24日

栃木県国民健康保険団体連合会

事業所番号	0970803078
事業所名	ショートステイ小山すみれ

延記帳 保険者番号	延記帳 保険者名	被保険者番号	被保険者名	サービス 提供年月	サービス種類 コード	サービス種類名	区分	費用額	交付率	支援補助金額	支援補助金 過誤調整額	支援補助金支払額
合 計												8,695

介護職員処遇改善加算等総額のお知らせ

令和 4年 5月審査分の介護職員処遇改善加算等の加算総額は、
右のとおりですので、お知らせいたします。

<お知らせの内容について>

- 1 このお知らせには、介護職員処遇改善加算及び
介護職員等特定処遇改善加算の額
(加算の単位数×単位数単価)を記載しています。
- 2 都道府県等へ年間の介護職員処遇改善等の実績を
報告する際に、本帳票を参考にしてください。

事業所番号	0970803078
-------	------------

加算総額	59,529
------	--------

令和4年 6月 1日
栃木県国民健康保険団体連合会

介護職員処遇改善加算等の加算総額

指定サービス等

介護職員処遇改善加算総額	46,617
介護職員等特定処遇改善加算総額	12,912

地域密着型サービス

介護職員処遇改善加算総額	0
介護職員等特定処遇改善加算総額	0

介護予防・日常生活支援総合事業サービス

介護職員処遇改善加算総額	0
介護職員等特定処遇改善加算総額	0

0970803078



賃金以外の処遇改善

介護職員処遇改善交付金の申請書類で求められる「介護職員処遇改善計画書」には、賃金以外の処遇改善を記入する欄が設けられている。

これは、平成21年4月以降に実施した(又は実施予定の)事項について、例示されている事項のなかから必ず1つ以上選んで申請することになっている。

そして、平成22年度からはキャリアパス要件とともに定量的要件として、実際に実施した内容及びそれに要した概算額の記載が求められている。

これは、本交付金が、賃金以外のものも含めた職員処遇の納得性、先の見通しが見えるような人事制度の構築、労働環境の適正化を意図しているからと考えられる。

「賃金改善以外の処遇改善について」とある欄には、「処遇全般」「教育・研修」「職場環境」「その他」の4項目が掲げられている。これらは、職員が働きやすく、目標を持ち、やりがいを持って働き続けることのできる職場づくりに業界を挙げて取り組んでいく必要性にも通じる項目立てである。処遇改善となれば、まず一番に賃金の問題があがるが、現場の声から聞かれるのは賃金だけではない職員に対する処遇の取り組みや工夫改善を望む声があがってくる。それらの一つの問題提起がこの「賃金改善以外の処遇改善について」で取り上げられている項目でもある。では具体的にその項目の内容に触れてみたい。

「処遇全般」においては「賃金体系等の人事制度の整備」「非正規職員から正規職員への転換」「短時間正規職員制度の導入」「昇給または昇格等の要件の明確化」「休暇制度、労働時間等の改善」「職員の増員による業務負担の軽減」「その他」といった内容が挙げられている。雇用の安定感や経済的な欲求に関する内容であるが、大事なことはこれらを遂行する際に、経営側がその目的・ねらいを十分に職員側に伝えそのおもいを共有することである。これらの内容を単に整備するというだけでは職員の権利の擁護で終わってしまう、「権利の主張」の前には「義務の履行」があり、介護に携わる事業者の前には、利用者、地域住民は常々期待する介護サービスを享受できることを期待しているのである。これらの項目を工夫改善し、高めることによりよい良いサービスを組織が一体となって提供できるよう体制作りをされることを期待したい。

「教育・研修」においては、「人材育成環境の整備」「資格取得、能力向上のための措置」「能力向上が認められた職員への処遇、配置の反映」「その他」といった内容が挙げられている。多くの職員は、自らの能力、知識、技能を高めたいという欲求を保有しているものと考えられる。教育は人材を人「財」に変える働きがある。施設内、施設外を問わず人財の全体的引き上げに力を入れたいところである。しかしながら、職員のなかには、賃金や昇格、昇進の問題にはあまり関心度が高くなく、仕事の安定性を望む場合もある。このような場合は、キャリア開発の視点を持ち対応するべきであろう。よって、処遇改善にも一律の取り組みではなく各施設単位における背景や状況を鑑み対処していくことが望まれる。

「職場環境」については「出産、子育て支援の強化」「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」「事故、トラブルへの対応マニュアル等の作成」「介護補助器具等の購入、整備等」「健康診断、腰痛対策、こころの健康等の健康管理面の強化」「労働安全衛生対策の充実」「業務省力化対策」「その他」といった内容が挙げられている。それぞれ、ハード面、ソフト面、ハート面と言った内容が多岐にわたり、それこそ山のように問題が存在するところである。職員からの声を集めるなどしてより現場に合致した対策をとっていく必要がある部分である。声なき声をすくい上げ、事実は何かを明確につかみ職員の真の要望をつかむことが必要である。