

## 令和5年度介護職員等特定処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算について

### 〈 介護職員等特定処遇改善加算 福祉・介護職員等特定処遇改善加算とは 〉

2019年度の介護報酬改定において福祉・介護職員の確保・定着につなげていくため処遇改善加算に加え、特定加算を創設し、経験・技能のある福祉・介護職員に重点化して職員の更なる処遇改善を行うとともに、一定程度ほかの職員の処遇改善も行うことができるよう柔軟な運用が可能となる制度です。

### 〈 かがやき福祉会での特定処遇改善加算取得事業所一覧 〉

- ・特別養護老人ホームかがやき苑
- ・短期入所生活介護施設かがやき苑
- ・共生型短期入所かがやき苑
- ・協働作業所かがやき
- ・協働作業所かがやき新潟
- ・かがやきこども園

### 〈 特定加算の算定要件について 〉

特定加算の算定要件は以下の3つになります

- 1 現行の処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までのいずれかを算定していること
- 2 職場環境要件について、「入職促進に向けた取り組み」、「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・はたらきがいの醸成」の区分ごとに1以上の取組を行うこと
- 3 特定加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等により公表していること。具体的には、介護サービスの情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各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。

3の「見える化要件」について、当法人では以下の通り公表いたします。

分類	内容	かがやき福祉会での取り組み
入職促進に向けた取り組み	法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化	・無資格、未経験の応募者の積極的な採用 ・地域の学校や社会福祉協議会等の職場体験受け入れ
	事業所の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	
	職業体験の受け入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	

<p>資質の向上やキャリアアップに向けた支援</p>	<p>働きながら介護福祉士等の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略痰吸引、認知症ケア、強度行動障害支援者養成研修、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</p> <p>研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入</p> <p>上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種研修の受講の推進</li> <li>・研修費用負担</li> <li>・法人指定資格の受験料無償化</li> <li>・上位者との定期的な面談を実施</li> </ul>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>有給休暇が取得しやすい環境の整備</p> <p>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</p> <p>障害を有するものでも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規職員から正規職員への転換</li> <li>・小学校就学前の子を養育する職員へ、子の看護休暇5日（有給）の付与</li> <li>・男性職員の育児休業取得実績あり</li> <li>・ハラスメント、休業等各種相談窓口の設置</li> <li>・障害者の雇用実績あり</li> </ul>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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</p> <p>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</p> <p>雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施</p> <p>事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断、ストレスチェックの実施、分煙スペースの整備</li> <li>・事故・トラブル対応マニュアルの整備</li> </ul>
<p>生産性向上のための業務改善の取組</p>	<p>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</p> <p>高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳、下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化</p> <p>5S 活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット端末・人感センサー導入による業務負担軽減</li> <li>・定年後の再雇用制度有</li> <li>・就労支援事業による職場内環境整備</li> <li>・福祉システムによる情報共有の効率化</li> </ul>
<p>やりがい・働きがいの構成</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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</p> <p>地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施</p> <p>利用者本位のケア（支援）方針など介護保険・障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供</p> <p>ケア（支援）の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種会議や委員会、面談により職員同士の話し合いを行い、支援内容を改善</li> <li>・イベントやボランティアによる地域住民との交流</li> <li>・内部研修等による支援方針の共有化</li> <li>・職員会議での好事例の共有</li> </ul>