

# 福祉・介護職員等特定処遇改善加算に関する見える化について

## ①福祉・介護職員等処遇改善加算・特定処遇改善加算・臨時特例交付金の取得状況

- ・若あゆ作業所（生活介護） 処遇改善加算Ⅰ （令和4年4月～令和5年3月まで取得予定）  
 特定処遇改善加算Ⅰ （令和4年4月～令和5年3月まで取得予定）  
 臨時特例交付金 （令和4年2月～令和4年9月まで取得予定）
- ・グループホーム若あゆ（共同生活援助） 処遇改善加算Ⅰ （令和4年4月～令和5年3月まで取得予定）  
 特定処遇改善加算Ⅰ （令和4年4月～令和5年3月まで取得予定）  
 臨時特例交付金 （令和4年2月～令和4年9月まで取得予定）

## ②取り組んでいる職場環境要件

4 職場環境等要件について<共通>	
※前年度に提出した計画書の記載内容から変更がない場合は「変更なし」にチェック(✓) <input type="checkbox"/> 変更なし	
<p><b>【処遇改善加算】</b>            届出に係る計画の期間中に実施する事項について、全体で<b>必ず1つ以上</b>にチェック(✓)すること。ただし、記載するに当たっては、選択したキャリアパスに関する要件で求められている事項と重複する事項を記載しないこと。</p> <p><b>【特定加算】</b>            届出に係る計画の期間中に実施する事項について、必ず<b>全て</b>にチェック(✓)すること。複数の取組を行い、「入職促進に向けた取組」、「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」及び「やりがい・働きがいの構成」の<b>6つの区分から任意で3つの区分を選択し、選択した区分でそれぞれ1つ以上の取組を行うこと</b>。なお、処遇改善加算と特定加算とで、別の取組を行うことは要しない。            ※ 前年度から引き続き加算を算定する場合であり、かつ、前年度に職場環境等要件を満たす取組実績がある事業所において、合理的な理由により当該期間中の実施が困難と見込まれる場合は、当該理由を明記することで、例外的に要件を充たしているものとして差し支えない。なお、その場合であっても、できる限り実施に努めることとする。</p>	
分類	内容
入職促進に向けた取組	<input type="checkbox"/> 法人や事業所の経営理念や支援方針・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
	<input type="checkbox"/> 事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	<input checked="" type="checkbox"/> 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築
	<input type="checkbox"/> 職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<input type="checkbox"/> 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、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、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
	<input type="checkbox"/> 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	<input type="checkbox"/> 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）制度等の導入
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
両立支援・多様な働き方の推進	<input type="checkbox"/> 子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 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が正規職員への転換の制度等の整備
	<input checked="" type="checkbox"/> 有給休暇が取得しやすい環境の整備
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 障害を有する者でも働きやすい職場環境の構築や勤務シフトの配慮
腰痛を含む心身の健康管理	<input checked="" type="checkbox"/> 福祉・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入及び研修等による腰痛対策の実施
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
	<input type="checkbox"/> 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
生産性向上のための業務改善の取組	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> 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
やりがい・働きがいの構成	<input checked="" type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 利用者本位の支援方針など障害福祉や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供
	<input type="checkbox"/> 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

## 具体的な取り組み内容

### 入職促進に向けた取り組み

・採用については新卒者のみではなく、様々な年齢、他業種から採用を行なっている。他業種であっても職歴の年数に応じて初任給の調整をしている。

### 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

・管理職による面談を定期的実施しており、その中で将来的な働き方について相談をする事や、実際にキャリアアップへの業務内容の変更や研修をしていく。

### 両立支援・多様な働き方の推進

- ・有給休暇を取得しやすいように、多めに職員配置をし、休暇を取りやすくする。
- ・短時間正職員制度を導入した為、職員の希望する働き方に柔軟に対応する。

### 腰痛を含む心身の健康管理

- ・職員の負担軽減の為に、移動式の介助リフトを導入した。
- ・法定以上のパート職員にも健康診断を実施している。また休憩室を設置している。
- ・労務士との1箇月に1回の課題確認や雇用管理の研修に参加をしている。

### 生産性向上のための業務改善

支援手順、業務手順のマニュアルを作成している。記録、報告様式は日々見直しをしていき、なるべく簡潔で一つに集約できるようにしている。

### やりがい・働きがいの構成

職種ごとのショートミーティングや、朝礼、職員会議などを通じて支援や業務内容に対する改善をしている。