令和３年度 介護職員等特定処遇改善加算 見える化

全産業を対象としている賃金調査において、介護職員の賃金が全産業の平均と比較し、低いという調査結果が出ています。これまでも介護職員の職場定着のための取り組みとして、介護職員処遇改善加算等の取り組みが行われていました。

さらに定着率の向上を目指し、特に現場でリーダー的な役割を担う介護職員の賃金を全産業の平均年収 440 万円へ引き上げるための取り組みとして、介護職員等特定処遇改善加算が設けられることとなりました。

長く勤めること、キャリアアップすることで、それに見合った賃金を得ることができ、給与面での不安から離職することを防ぐことが目的となっています。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件とは

①現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
②職場環境等要件について、「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」「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ１つ以上の取組を行うこと。
③介護職員処遇改善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を通じて「見える化」を行っていること。
④サービス種別により定められた、サービス提供体制強化加算、日常生活継続支援加算を算定していること。

見える化要件とは

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を大阪市へ報告し、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、各事業所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。なお、当該要件については、2020 年度より算定要件とすることとなっております。

職場環境要件の掲示について

区分	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	人材育成方針 【初任者研修について】 介護の基礎的学びを通し、高齢社会の多様なニーズへの対応と広く地域貢献を行うことと社会福祉法人都島友の会 高齢者施設の職員確保を目的として、特別養護老人ホーム　ひまわりの郷において本研修を行うために、準備をしています。 【新人サポート体制】 新しい職員が一日でも早くひまわりの郷に慣れ、チームの一員として活躍できるよう私たちは新人研修をはじめ、新人１名に先輩職員が３～４名のチーム体制でサポートしています。 【内部研修】 施設の人材育成においては、「自律した職員」「専門職」をどれだけ育成することができるのか、どれだけ施設の力に結びつけることができるのかを考えています。 個々の人材育成 、施設の発展につなげるために、内部研修の内容は、各種委員会内で、実施しているかどうか、確認及び検討を行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	受講料や受験料等の費用に対する助成や、受講日や試験日の職務免除などの資格取得支援を実施しています。 【認定特定行為業務従事者】 2021 年度は、1 名の職員に対して、受講料の助成を行い、受講日の勤務調整をしています。 【認知症ケア】 2021 年度は、1 名の職員に対して、認知症介護実践者研修の受講料の助成を行い、受講日の勤務調整をしています。
両立支援・多様な働き方の推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	五連休取得希望者には、有給休暇を活用しています。また、定期的に消化するよう、周知しています。
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施。	①2019 年 4 月から介護従事者が長く働きやすい環境を整えるために、腰痛予防委員会（月 1 回）を設けて、予防対策を行っています。具体的には、腰痛予防研修の企画、腰痛予防体操の企画、腰痛予防のための介護ロボット機器に関する企画、腰痛予防に関する情報や課題の共有などです。 ②2021 年度は、腰痛予防の研修を年 2 回実施しています。 ・「福祉用具を使用することで、身体にとってのメリット、デメリットについて、再度考える」を研修テーマにしています。 ・「腰痛のメカニズム-なぜ、腰痛が起きてしまうこと」を研修

		テーマにしています。 ③2022 年度も研修を年 2 回実施予定しています。 ・「利用者と職員が安全に介護機器を使用し、怪我や腰痛を防ぐためには」を研修テーマにしています。 ・「腰痛を緩和するストレッチ」を研修テーマにしています。委員会が企画し、月ごとに、腰痛体操を提案しています。介護職員は、現場に入る前に、体操することで、腰痛を予防しています。 ・移乗ロボットの導入には、デモ機器を試用したうえで、現場の意見（アンケートの実施）を集め、購入しました。また、購入後は、マニュアル作りや使用方法の周知を図っています。 ③介護ロボットの導入実例 ・マッスルスーツ ・移乗ロボットサスケ ・リフト機器マキシスカイ ・センサー付き低床ベッド ・特別な介助を必要とされる入居者についての介護手順を共有シートを作成し、情報を共有しています。
生産性向上のための業務改善の取組	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。	①スタッフルーム内のパソコンで実績を打ち込むのではなく、タブレット端末を導入することで、現場での実績入力が簡単にでき、業務負担の軽減となっています。 ②利用者に合った見守り機器を導入し、入居者の転倒防止や業務の軽減につながっています。 ③見守り機器の導入例 ・センサーベッド ・マットレス内蔵センサー ・離床センサー 床タイプ ・離床センサー ベッドタイプ
やりがい・働きがいの醸成	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。	①朝・夕のミーティングを実施し、職員間のコミュニケーションを図っています。また、介護・事務の協働で、業務改善を提案し、勤務中における、ケア内容及び業務改善を行っています。 ②介護従事者を中心としたケアを展開するため、フロアリーダー会議やフロア会議、各種検討委員会の意見を取り入れています。

令和４年度 介護職員等特定処遇改善加算 見える化

全産業を対象としている賃金調査において、介護職員の賃金が全産業の平均と比較し、低いという調査結果が出ています。これまでも介護職員の職場定着のための取り組みとして、介護職員処遇改善加算等の取り組みが行われていました。

さらに定着率の向上を目指し、特に現場でリーダー的な役割を担う介護職員の賃金を全産業の平均年収 440 万円へ引き上げるための取り組みとして、介護職員等特定処遇改善加算が設けられることとなりました。

長く勤めること、キャリアアップすることで、それに見合った賃金を得ることができ、給与面での不安から離職することを防ぐことが目的となっています。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件とは

①現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
②職場環境等要件について、「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」「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ１つ以上の取組を行うこと。
③介護職員処遇改善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を通じて「見える化」を行っていること。
④サービス種別により定められた、サービス提供体制強化加算、日常生活継続支援加算を算定していること。

見える化要件とは

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を大阪市へ報告し、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、各事業所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。なお、当該要件については、2020 年度より算定要件とすることとなっております。

職場環境要件の掲示について

区分	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	人材育成方針 【初任者研修について】 介護の基礎的学びを通し、高齢社会の多様なニーズへの対応と広く地域貢献を行うことと社会福祉法人都島友の会 高齢者施設の職員確保を目的として、特別養護老人ホーム　ひまわりの郷において本研修を 10 月 3 日から行います。 【新人サポート体制】 新しい職員が一日でも早くひまわりの郷に慣れ、チームの一員として活躍できるよう私たちは新人研修をはじめ、新人 1 名に先輩職員が 3 ～ 4 名のチーム体制でサポートしています。 【内部研修】 施設の人材育成においては、「自律した職員」「専門職」をどれだけ育成することができるのか、どれだけ施設の力に結びつけることができるのかを考えています。 個々の人材育成 、施設の発展につなげるために、内部研修の内容は、各種委員会内で、実施しているかどうか、確認及び検討を行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	受講料や受験料等の費用に対する助成や、受講日や試験日の職務免除などの資格取得支援を実施しています。 【認定特定行為業務従事者】 2022 年度も、1 名の職員に対して、受講料の助成を行い、受講日の勤務調整を予定としております。
両立支援・多様な働き方の推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	五連休取得希望者には、有給休暇を活用しています。また、定期的に消化するよう、周知しています。
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施。	①2019 年 4 月から介護従事者が長く働きやすい環境を整えるために、腰痛予防委員会（月 1 回）を設けて、予防対策を行っています。具体的には、腰痛予防研修の企画、腰痛予防体操の企画、腰痛予防のための介護ロボット機器に関する企画、腰痛予防に関する情報や課題の共有などです。 ②2022 年度も研修を年 2 回実施予定しています。 ・「利用者と職員が安全に介護機器を使用し、怪我や腰痛を防ぐためには」を研修テーマにしています。 ・「腰痛を緩和するストレッチ」を研修テーマにしています。 委員会が企画し、月ごとに、腰痛体操を提案しています。介

		護職員は、現場に入る前に、体操することで、腰痛を予防しています。 ・移乗ロボットの導入には、デモ機器を試用したうえで、現場の意見（アンケートの実施）を集め、購入しました。また、購入後は、マニュアル作りや使用方法の周知を図っています。 ③介護ロボットの導入実例 ・マッスルスーツ ・移乗ロボットサスケ ・リフト機器マキシスカイ ・センサー付き低床ベッド ・特別な介助を必要とされる入居者についての介護手順を共有シートを作成し、情報を共有しています。
生産性向上のための業務改善の取組	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。	①スタッフルーム内のパソコンで実績を打ち込むのではなく、タブレット端末を導入することで、現場での実績入力が簡単にでき、業務負担の軽減となっています。 ②利用者に合った見守り機器を導入し、入居者の転倒防止や業務の軽減につながっています。 ③見守り機器の導入例 ・センサーベッド ・マットレス内蔵センサー ・離床センサー 床タイプ ・離床センサー ベッドタイプ
やりがい・働きがいの醸成	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。	①朝・夕のミーティングを実施し、職員間のコミュニケーションを図っています。また、介護・事務の協働で、業務改善を提案し、勤務中における、ケア内容及び業務改善を行っています。 ②介護従事者を中心としたケアを展開するため、フロアリーダー会議やフロア会議、各種検討委員会の意見を取り入れています。

令和５年度 介護職員等特定処遇改善加算 見える化

全産業を対象としている賃金調査において、介護職員の賃金が全産業の平均と比較し、低いという調査結果が出ています。これまでも介護職員の職場定着のための取り組みとして、介護職員処遇改善加算等の取り組みが行われていました。

さらに定着率の向上を目指し、特に現場でリーダー的な役割を担う介護職員の賃金を全産業の平均年収 440 万円へ引き上げるための取り組みとして、介護職員等特定処遇改善加算が設けられることとなりました。

長く勤めること、キャリアアップすることで、それに見合った賃金を得ることができ、給与面での不安から離職することを防ぐことが目的となっています。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件とは

①現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
②職場環境等要件について、「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」「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ１つ以上の取組を行うこと。
③介護職員処遇改善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を通じて「見える化」を行っていること。
④サービス種別により定められた、サービス提供体制強化加算、日常生活継続支援加算を算定していること。

見える化要件とは

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を大阪市へ報告し、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、各事業所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。なお、当該要件については、2020 年度より算定要件とすることとなっております。

職場環境要件の掲示について

区分	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	人材育成方針 【介護現場の強化】 介護現場をピラミッド型にして、現場を統括していくシステムを構築しています。 【実務者研修について】 介護福祉士を取得し、スキルアップを目指すため、実務者研修の参加をしています。 【新人サポート体制】 新しい職員が一日でも早くひまわりの郷に慣れ、チームの一員として活躍できるよう私たちは新人研修をはじめ、新人１名に先輩職員が３～４名のチーム体制でサポートしています。 【内部研修】 施設の人材育成においては、「自律した職員」「専門職」をどれだけ育成することができるのか、どれだけ施設の力に結びつけることができるのかを考えています。 個々の人材育成 、施設の発展につなげるために、内部研修の内容は、各種委員会内で、実施しているかどうか、確認及び検討を行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	受講料や受験料等の費用に対する助成や、受講日や試験日の職務免除、実務者研修修了者や受験要件取得者には、介護福祉士国家資格の対策セミナーに参加しながら、資格取得支援を実施しています。 【認定特定行為業務従事者】 2023 年度も、1 名の職員に対して、受講料の助成を行い、受講日の勤務調整を予定としております。
両立支援・多様な働き方の推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	五連休取得希望者には、有給休暇を活用しています。また、定期的に消化するよう、周知しています。
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施。	①2019 年 4 月から介護従事者が長く働きやすい環境を整えるために、腰痛予防委員会（月１回）を設けて、予防対策を行っています。具体的には、腰痛予防研修の企画、腰痛予防体操の企画、腰痛予防のための介護ロボット機器に関する企画、腰痛予防に関する情報や課題の共有などです。 ②2023 年度も研修を年 2 回実施予定しています。 ・「利用者と職員が安全に介護機器を使用し、怪我や腰痛を防ぐためには」を研修テーマにしています。 ・「腰痛を緩和するストレッチ」を研修テーマにしています。

		委員会が企画し、月ごとに、腰痛体操を提案しています。介護職員は、現場に入る前に、体操することで、腰痛を予防しています。 ・移乗ロボットの導入には、デモ機器を試用したうえで、現場の意見（アンケートの実施）を集め、購入しました。また、購入後は、マニュアル作りや使用方法の周知を図っています。 ③介護ロボットの導入実例 ・マッスルスーツ ・移乗ロボットサスケ ・リフト機器マキシスカイ ・センサー付き低床ベッド ・特別な介助を必要とされる入居者についての介護手順を共有シートを作成し、情報を共有しています。
生産性向上のための業務改善の取組	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。	①スタッフルーム内のパソコンで実績を打ち込むのではなく、タブレット端末を導入することで、現場での実績入力が簡単にでき、業務負担の軽減となっています。 ②利用者に合った見守り機器を導入し、入居者の転倒防止や業務の軽減につながっています。 ③見守り機器の導入例 ・センサーベッド ・マットレス内蔵センサー ・離床センサー 床タイプ ・離床センサー ベッドタイプ
やりがい・働きがいの醸成	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。	①朝・夕のミーティングを実施し、職員間のコミュニケーションを図っています。また、介護・事務の協働で、業務改善を提案し、勤務中における、ケア内容及び業務改善を行っています。 ②介護従事者を中心としたケアを展開するため、フロアリーダー会議やフロア会議、各種検討委員会の意見を取り入れています。

令和６年度 介護職員等特定処遇改善加算 見える化

全産業を対象としている賃金調査において、介護職員の賃金が全産業の平均と比較し、低いという調査結果が出ています。これまでも介護職員の職場定着のための取り組みとして、介護職員処遇改善加算等の取り組みが行われていました。

さらに定着率の向上を目指し、特に現場でリーダー的な役割を担う介護職員の賃金を全産業の平均年収 440 万円へ引き上げるための取り組みとして、介護職員等特定処遇改善加算が設けられることとなりました。

長く勤めること、キャリアアップすることで、それに見合った賃金を得ることができ、給与面での不安から離職することを防ぐことが目的となっています。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件とは

①現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
②職場環境等要件について、「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」「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ１つ以上の取組を行うこと。
③介護職員処遇改善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を通じて「見える化」を行っていること。
④サービス種別により定められた、サービス提供体制強化加算、日常生活継続支援加算を算定していること。

見える化要件とは

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を大阪市へ報告し、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、各事業所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。なお、当該要件については、2020 年度より算定要件とすることとなっております。

職場環境要件の掲示について

区分	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
入職促進に向けた取組	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	人材育成方針 【介護現場の強化】 介護現場をピラミッド型にして、現場を統括していくシステムを構築しています。 【実務者研修について】 介護福祉士を取得し、スキルアップを目指すため、実務者研修を受講しています。 【新人サポート体制】 新しい職員が一日でも早くひまわりの郷に慣れ、チームの一員として活躍できるよう私たちは新人研修をはじめ、新人１名に先輩職員が３～４名のチーム体制でサポートしています。 【内部研修】 施設の人材育成においては、「自律した職員」「専門職」をどれだけ育成することができるのか、どれだけ施設の力に結びつけることができるのかを考えています。 個々の人材育成 、施設の発展につなげるために、内部研修の内容は、各種委員会内で、実施しているかどうか、確認及び検討を行っています。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	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等	受講料や受験料等の費用に対する助成や、受講日や試験日の職務免除、実務者研修修了者や受験要件取得者には、介護福祉士国家資格の対策セミナーに参加しながら、資格取得支援を実施しています。 【認定特定行為業務従事者】 2024 年度も、1 名の職員に対して、受講料の助成を行い、受講日の勤務調整を予定としております。
両立支援・多様な働き方の推進	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用の整備	希望休シフトの維持を図ります。また、非正規職員⇒正規職員への転換は、規程通りとしています。
腰痛を含む心身の健康管理	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導入及び研修等による腰痛対策の実施。	①腰痛対策は、三大介護を中心に、排せつ、給食、入浴委員会で、介助時の腰痛予防を図ります。 ②2024 年度も腰痛予防研修を年 2 回実施予定としています。 ・「福祉用具の活用を生かし、利用者の安全、職員の腰痛を防ぐための介護機器の使用方法を学ぶ」を研修テーマにしています。

		・「腰痛のメカニズム-なぜ、腰痛が起きるのかを知り、腰痛にならない介助方法を学ぶ」を研修テーマにしています。 ③介護ロボットの導入実例 ・マッスルスーツ ・移乗ロボットサスケ ・リフト機器マキシスカイ ・センサー付き低床ベッド ・特別な介助を必要とされる入居者についての介護手順を共有シートを作成し、情報を共有します。
生産性向上のための業務改善の取組	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。	①スタッフルーム内のパソコンで実績を打ち込むのではなく、タブレット端末を導入することで、現場での実績入力が簡単にでき、業務負担の軽減を図ります。 ②利用者に合った見守り機器を導入し、入居者の転倒防止や業務の軽減に努めます。 ③見守り機器の導入例 ・センサーベッド ・マットレス内蔵センサー ・離床センサー 床タイプ ・離床センサー ベッドタイプ
やりがい・働きがいの醸成	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。	①朝・夕のミーティングを実施し、職員間のコミュニケーションを図っています。また、介護・事務の協働で、業務改善を提案し、勤務中における、ケア内容及び業務改善を行っています。 ②介護従事者を中心としたケアを展開するため、フロアリーダー会議やフロア会議、各種検討委員会の意見を取り入れています。