

介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開 (見える化要件)

令和6（2024）年6月の介護報酬改定においては、これまでの「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等支援加算」が一本化され、「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。加算を算定するにあたり、

- A 現行の介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅳ）までを取得していること
- B 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること
- C 介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載を通じた「見える化」を行っていること

という3つの要件を満たしている必要があります。

Cの「見える化」要件とは、①2020年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

【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）

事業所内の目立つ位置に「経営理念」を掲示しており、職員が常に意識できるようにしている。

（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）

ハローワークや求人サイトを活用し、年齢・経験問わず幅広い採用を実施している。

【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）

勤務シフトの考慮等を実施することにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている（有給の計画的付与など）。

（研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動）

法人独自のキャリアパス制度を導入しており、年に2回、人事考課を実施している。

【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等の整備)

職員の希望に、可能な限り応ずることができるようにシフトを作成している。また、就業規則に正規職員への転換制度を明確化している。

(有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制度等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている)

業務マニュアル等を作成し、どの職員にも業務が理解できる制度を整えている。また有給休暇を取得しやすい環境の整備も行っている（有給の計画的付与など）。

【腰痛を含む心身の健康管理】

(業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員窓口の設置等相談体制の充実)

施設長・事業所管理者を筆頭とする、相談体制を構築しており、職員が相談しやすい環境を整備している。

(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)

事故発生の防止のためのマニュアルや指針の作成、3ヶ月に1度、介護事故防止委員会の開催を実施している。

【生産性向上のための取組】

(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）

職員全員が常に5Sを意識しており、毎日、実施している。

(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を行っている)

各業務ごとのマニュアル・手順書の作成や、その様式について、各職員の意見を取り入れ、都度、更新するなどしている。

(介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入）

介護ソフトを導入し、情報を一元管理している。またタブレット使用や、使いやすい環境整備（wi-fi導入）を実施している。

【生産性向上のための取組】

(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）

毎朝の朝礼や申し送り、月に1度の職員全体会議で情報の共有化を図り、また各部署のミーティングや各委員会の開催等で、ケア内容の改善を図っている。

(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）

地域のこども園の園児をお呼びしたり、地域の高齢者を交えてゲートボール大会を実施するなどして、交流を深めている。