

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より、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以下の要件を全て満たしている必要があります。

- A 現行の介護職員等処遇改善加算Ⅰ～Ⅲ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、複数の取り組みを行っていること
- C 介護職員等処遇改善加算に基づく取り組みについて、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

介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ、Cの「見える化要件」について、加算の算定状況および職場環境等の改善に係る取り組み内容をホームページへの掲載等により公表することが求められていることから、以下のとおり公表いたします。

職場環境要件を満たすための項目および、当法人の具体的な取り組み内容

【入職促進に向けた取組】

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（採用の実績でも可）

- ・無資格者・未経験者・中高年・主婦などの採用者が、現場で戦力となるように様々な研修への参加を促進し、資格や経験に応じて介護業務と間接業務の分業対応を行っている。 ※採用実績あり

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度向上の取組の実施

- ・施設見学・インターンシップ（職場体験学習）を随時実施。また、地域の行事などに法人として参加し、知名度や職業理解の向上を行っている。

【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ユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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

- ・資格取得支援を導入し、資格取得費用の授与、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整備している。また各種研修受講においては、階層別に職員を選抜し計画的育成を実施。 ※積極的な外部研修への参加を促進している。

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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

- ・職員を対象とした定期的な面談や、キャリアアップ・業務に関することについて考える機会を設けている。

【両立支援・多様な働き方の促進】

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

- ・産休、育休等の時短勤務制度を導入し、多様な働き方が選択できるよう支援している。

※契約雇用から正規雇用への実績あり。

有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている。

- ・各事業所間での協力体制にて勤務調整を行い有給休暇が取得しやすい環境を整備し、有給休暇とは別にリフレッシュ休暇（法廷外休暇）

を導入している（付与日数4日/年 目標100%消化 ※自分の好きな時期に休暇取得が可能）。

【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相談窓口の設置等相談体制の充実

- ・各事業所にて相談窓口を設置し、定期的な相談業務を実施し必要時には上層部にて対応を行っている。

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

- ・全職員への健康診断の実施、要再検査・要精密検査者への受診推奨、専門による保健指導、ストレスチェックの実施等、職員の健康管理に努めている。

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

- ・身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会を設置。既存の対応マニュアルの定期的な見直しにて必要時にはミーティングや会議などで職員との共有化を図っている。

【生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組】

厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ、外部の研修会の活用等）を行っている

- ・生産性向上委員会を設置し、生産性向上関連セミナーやデジタル中核人材養成研修への積極的な参加促進の他、生産性向上委員会（他委員会含む）による業務改善の手引書・マニュアルを作成し、介護サービスにおける生産性向上に資する取り組みを行っている。また、介護職のみならず他職種（看護・リハビリ・事務・その他）とも情報共有し、業務をより安全かつ効率的に行えるよう努めている。

現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している

- ・生産性向上委員会（他委員会含む）による業務アンケートやヒアリング等を行い、問題解決ツール等を通じて（業務）と（ケア）での課題を抽出し、ムリ・ムダ・ムラの削減を行っている。また、要因を特定するため介護職のみならず他職種と連携し、課題の情報を精査し、思考の標準化・統一化を図っている。

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

- ・外出先でも使用できる介護ソフトの導入や ICT 化を行い、記録や業務ができるようタブレット端末・スマホ端末を用い業務効率を改善する取り組みを実施している。

【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

- ・ 自己分析を促し、スタッフミーティングや朝礼・申し送りなどで情報を共有し勤務内容やケア方法を改善する取り組みを行っている。

利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供

- ・ 当法人内の会議や研修において、介護保険法の目的・経営理念を学び、合わせてケア方針の考え方が浸透するよう、研修内容に盛り込み実施している。