

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)

介護職員の処遇改善について、これまでも何度か取り組みが行われてきました。

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。

この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(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。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
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	年齢・経験を問わず幅広い採用を行っている。(定年は63歳)
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	研修費等の補助、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講しやすい環境を整えている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族当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、事業所内託児所施設の整備	休業制度を策定。 法人内に託児所を設置。
	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	可能な限り希望に応じてシフト作成を行っている。 当法人と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	半日単位での取得が可能。
	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	ストレスチェックを実施している。
腰痛を含む心身の健康管理	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	健康診断、ストレスチェックを実施している。 産業医の設置を行っている。
	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	各種事故対応マニュアルや委員会を整備し、事故の予防に繋げている。
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	介護ソフトの活用による情報共有、記録の電子化による業務の効率化を図っている。
	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	基本的に毎日行っている。
	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	業務マニュアルの作成や電子カルテの導入をしている。
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	朝礼や申し送りでの情報共有、ミーティングの実施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	カンファレンスや研修会を通じて学ぶ機会を提供している。