

「介護職員等処遇改善加算」の「見える化」要件について

介護職員の処遇改善につきましては、令和6年度の介護報酬改定において従来の「処遇改善加算」「特定処遇改善加算」「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」が創設されたところです。

当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組みを行っていること。
- 職場環境等改善に係る取組について、「見える化*」を行っていること。

*「見える化」とは、ホームページへの掲載等により、外部から見える形で公表することです。

| 区分 | 内容 | 当法人としての取組み |
|---------------------|---|--|
| 介護職入社促進に向けた取組み | 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・入社後の初任者研修受講補助、講習受講の勤務扱いなどにより、他産業からの転職者を時間をかけて育成する。 ・職場の状況に応じて、本人希望による短時間勤務、少日数の勤務を認め、介護職入社を促進する。 |
| 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等の資格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研修、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（研修受講時のほかの福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む） | <ul style="list-style-type: none"> ・会社命令、職員の希望を問わず、介護福祉士等の資格を取得して、業務上その資格を活かす職員に対して、資格に応じた「資格手当」を支給する。 ・介護福祉士等の資格取得を希望する職員に対して、「資格取得支援制度」により、資格取得に係る実費（研修費用・受験料・登録料等）について所定の会社補助を行う。また、受験等のための勤務シフト調整等に配慮する。 ・外部研修（オンライン講座利用）を定期的、計画的に受講可能な仕組みを設け、職員全員の資質向上を図る。 |

| | | |
|-------------------|---|---|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員から正規職員への転換を制度化（「正規社員転換制度規程」）し、定期的な上司との面談において希望の有無、意思の確認を行う。 ・職場の状況に応じて、雇用契約上、本人希望による短時間勤務/少日数の勤務を認め、就労を促進する。 <p>また、雇用契約に拠らず、職員の一時的事情により短時間勤務等の希望があった場合、職場の状況に応じて柔軟な対応に配慮する。</p> |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・休憩時間取得の徹底と積極的利用促進、年次健康診断の実施(夜勤担当職員は半年に1度の実施) <p>所定休憩時間外であっても、心身の不調を訴える職員には上長判断により適宜休憩を与える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇については管理者より取得を呼びかけ、全社的に心身リフレッシュ等の有効活用を促進している。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組み | 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・介護記録について、ノート PC、タブレット、スマートフォン、電子的共有ツール等を活用し、業務効率化を促進する。 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・目標管理制度を導入し、毎年度、目標設定面談/中間面談/達成面談を通じて本人のやりがい向上につなげている。 ・毎朝のミーティング実施、月次のべ会議の中でコミュニケーションの円滑化、ヒヤリハット報告や事故報告の共有化によりケア内容の改善を図っている。 |