

「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」が創設されました。

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。

- A 現行の介護職員処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅲ）までを取得していること。
- B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 介護職員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等を通じた見える化を行っていること

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善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	他業種からの転職者、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）	求人内容において、未経験・無資格応募可を明記。入職後は個人の成長に合わせ段階的に業務をサポートし OJT を導入。資格取得支援をサポート。外部での介護技術講習等勤務扱いとし、個人のスキルアップを支援。他職種から幅広い人材を採用し、安定した人材確保と定着を行っている。
	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	地域の行事に利用者・職員が参加し、法人・各事業所の行事に地域の人に参加してもらうなど、地域との双方向的な交流に取り組んでいる。 様々な職種の実習生・トライアルウィークなどの受入れを実施。たつのワーカーズ（介護）のボランティア活動などに継続参加し、小学生への職業魅力向上の取組を実施。

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	資格取得支援として、「実務者研修受講者」は外部研修扱いとし、勤務シフトの考慮等を行い、職員の資格取得に向けた支援に取り組んでいる。
	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	年2回のタイミングで全職員とその上司の間での面談を実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家庭等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、事業所内託児施設の整備	事業所内託児施設（定員22名）を運営し、出産・育児後も継続就労できる環境を整えている。男性職員の育児休暇取得実績もある。子育て支援調整手当の支給による賃金面での支援を行っている。
	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	短時間勤務の実績あり。就業規則に正規職員への登用に関する規定を整備し、積極的に転換をはかっている。
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	年1回の定期健康診断、外部契約先と連携し、年一回のストレスチェックウェブサービスによる、こころの健康等の健康管理を実施している。
	職員の身体の負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	年1回の腰痛健診を実施している。 安全に統一した考え方によるケアの実践ができるよう、法人で統一した指針・業務手順書（マニュアル）を作成し、年1回見直しを実施。 リフト浴・スライドボードを導入し、職員の負担軽減に努めている。 法人内で教育部門を発足し、管理者が職務を遂行する際、確認できる手引き「管理者必携」を作成。

生産性向上のための 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	法人で委員会を発足し、介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討。全職員対象としたアンケートを実施。 外部の研修会などへの参加を実施。
	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	全職員対象としたアンケート結果から課題の抽出をし、今後の取組に活かす。
	介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資する ICT 機器（ビジネスチャットツール含む）の導入	介護支援ソフトウェアの導入並びにインカムを使用したコミュニケーションの運用を実施している。
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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	委員会中心に各事業所に対する IT の浸透の促進を行っている。ハナストを導入し活用している。 理事長と現場が日常的にコミュニケーションを取れるよう「理事長への意見 BOX」を設け相談を受け付けている。
	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	子ども食堂を開設し、ボランティアの方々に協力して頂き、毎月 2 回定期開催している。子供の様子を通じて気づきの拠点としての役割も担う必要があると認識している。 たつの市より移動図書館車が毎月 1 回定期訪問してもらっています。地域の方・利用者・職員誰でもご利用できます。本を通じて楽しみや認知症予防にも取り組んでいます。