

介護職員等処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

令和6（2024）年6月介護報酬改定において、今までの加算が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。加算要件のひとつである職場環境等要件の当法人の取り組みについて下記の通り公表いたします。

処遇改善加算取得状況について

・各事業所の介護職員等処遇改善加算（以下、新加算）の取得状況は以下の通りです。

事業所名	加算区分	事業所名	加算区分
浜島通所介護事業所	新加算Ⅰ	ヘルパーセンターあんず	新加算Ⅰ
大王通所介護事業所	新加算Ⅰ	阿児訪問入浴介護事業所	新加算Ⅰ
磯部通所介護事業所	新加算Ⅱ		

職場環境要件について

区分	内容	法人としての取り組み
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	毎年度、事業計画書と事業報告書を作成し、ホームページに掲載している。
	事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	法人内において多種多様な事業所を有しており、毎年度職員に異動希望を聴取したうえで人事異動を行っている。
	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（採用の実績でも可）	中高年齢者、未経験者等の採用
	職場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	地域の中学生の職場体験等の受入れを行っている。
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	・専門性の高い介護技術に対する研修については業務扱いとしており、また受講料や交通費等これに係る費用負担も法人負担にて実施している。 ・研修受講時の勤務シフトの調整や有給休暇の取得についての配慮を行っている。

区分	内容	法人としての取り組み
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	個別の研修計画を作成し、当該計画に係る研修の実施及び機会の確保に努め、職員の資質向上を図っている。
	エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入	産業医による定期的な面談体制の構築
	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	人事評価の面談でキャリアアップ等に関する相談も同時に行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者の為の休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備	就業規則とは別に「育児・介護休業等に関する規程」を定め、育児及び介護休暇を取得しやすくしている。
	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	職員の状況に応じて、勤務シフトの調整及び急なシフト変更への対応を柔軟に行っている。
	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●回取得、付与日数のうち●%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	有給休暇の取得率の目標を一般事業主行動計画において付与日数の60%以上と定め、取得日数の少ない職員には個別に取得を促している。
	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	勤務シフトにより業務を分担することで、全ての担当者が共通理解した業務を担うことができるように取り組んでいる。
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	雇用管理やハラスメント等の各種相談窓口を設置し、個別に対応している。
	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	全職員を対象とした健康診断に加え、社会保険加入者にはストレスチェックを実施している。

区分	内容	法人としての取り組み
腰痛を含む心身の健康管理	介護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	介護現場で役立つ知識・技術が学べるオンライン動画による研修の受講及び外部研修にも参加している。
	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	対応マニュアルを作成し運用している。
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又は外部の研修会の活用等）を行っている	プロジェクトチームを立ち上げ、外部研修へ参加し、研修内容を職員に伝達し知識の共有を図っている。
	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	プロジェクトチームによる課題の抽出、明確化、課題解決の為の取り組みを行っている。
	5 S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を行っている	毎日意識しながら業務に取り組み、適宜アルコール消毒を行う等ウイルス対策にも配慮している。
	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	業務日誌等に記録し、職員間で情報の共有に努めている。
	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職員の業務負担軽減と業務の効率化に努めている。
	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	インカムを利用し、職員間の情報共有や職員の移動負担の軽減を図っている。
	業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う	事業所間で応援体制を構築し、連携してシフトの管理を行っている。

区分	内容	法人としての取り組み
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	各種委員会の共同設置、各種指針計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや 福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	給与や人事、福利厚生等の事務を法人で集約して行い、事業所の業務負担軽減に取り組んでいる。
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	毎日のミーティングや課題検討会議を行い、活発に意見交換をして情報を共有し、ケア内容等に反映させている。
	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	幼保園や小学校との交流、ボランティアの受け入れ等、様々な地域交流事業を通じて世代間交流を推進している。
	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	毎年度初めに、職員に対し事業計画や事業報告等の説明会を開催している。
	支援の好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供	情報交換会議を適宜開催し、様々な情報の共有に努めている。