「介護職員等処遇改善加算」にかかる「見える化」について

令和6年度の介護報酬改定において、従来の「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。当該加算を算定するためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- ・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みについて、「見える化」を行っていること。

以上の要件に基づき、当施設における職場環境等改善に係る取組項目及びその具体的な取組みにつきまして以下のとおり公表します。

賃金改善以外の職員の処遇に関する具体的な取組みについて

特別養護老人ホーム「楽聚」

職場環境要件		当施設の取組み
区分	具体的内容	
入職促進に向けた取組	①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 ②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 ③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） ④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	①経営理念・経営方針をホームページ、パンフレットに掲載、及び施設内に掲示し、入職時にパンフレット等を示し、経営理念等を説明 ②法人本部で施設全体の人事を執行。職員の外部研修受講については、「研修実施要領」に基づき推進 ③主婦層や60歳以上の中高年齢層の入職を受入れている ④「実習の手引き」を整備し中高生、大学生等の体験学習を受入れている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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 ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦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 ⑧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	⑤ぐんま認定介護福祉士、喀痰吸引、認知症ケア、ユニットリーダー研修等の受講を施設が全額負担し資質向上を図っている ⑥自己研鑽のための外部研修の受講を人事考課と連動し賞与に反映している。また、給与については、本俸表（職種別・資格別・学歴別）と級別職務分類表により昇給を運用し、資格に応じた資格手当、役職に応じた役職手当を支給している
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族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 ⑩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 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な算定目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回算定、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 ⑫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	⑨育児休業・介護休業制度、看護休暇、育児短時間勤務制度等設けている ⑩非正規職員から正規職員への転換を制度化している（希望の有無・意思確認を行う） ⑪労基法に則り、有給休暇の取得を促し、定期的に取得状況を集計、指導している。なお、時間単位での取得を可としている 取得しやすいようできる限り余裕のある職員配置に努めている

職場環境要件		当施設の取り組み
区分	具体的内容	
腰痛を含む 心身の健康管理	<p>⑬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</p> <p>⑭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</p> <p>⑮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</p> <p>⑯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</p>	<p>⑬特別有給休暇制度（結婚休暇・忌引き・出産・業務外の傷病による休暇・夏季休暇等）を設けている</p> <p>⑭毎年、職員に健康診断、ストレスチェックを実施、また、介護職員に腰痛健診を実施し、所見のある職員には希望により産業医による相談・助言を実施している</p> <p>⑯事故対応マニュアル・指針を整備し事故防止対策委員会を設置している</p>
生産性向上 （業務改善及び 働く環境改善） のための取組	<p>⑰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</p> <p>⑱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</p> <p>⑲5S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</p> <p>⑳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</p> <p>㉑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</p> <p>㉒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</p> <p>㉓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</p> <p>㉔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</p> <p>※生産性向上推進体制加算を算定している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする</p> <p>※小規模事業者（1法人あたり1施設又は事業所のみを運営するような法人等）は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上のための業務改善の取組」の要件を満たすものとする</p>	<p>⑰生産性向上のための指針を整備し、生産性向上（業務改善）委員会を設置している</p> <p>⑱生産性向上（業務改善）委員会において、有給休暇取得状況、時間外勤務等を調査・集計し、現場の業務改善に努めている</p> <p>⑲環境管理・付帯設備・安全防火管理について産業医による職場巡視を月1回エリア毎に実施している</p> <p>㉑介護システムを導入し、各部署に設置のデスクトップ・ノートパソコンにより介護記録等について電子的に一元的に情報共有し、業務効率化を促進している</p> <p>㉒離床センサー、人感チャイム等を導入し、徘徊による転倒・転落事故を未然に防ぎ見守り回数を減らすことで、介護職員の負担を軽減している</p> <p>監視カメラ、機械浴槽を導入している</p> <p>㉓清掃業務、洗濯業務は専門の従事員を配置し職員の負担軽減を図っている</p>

職場環境要件		当施設の取り組み
区分	具体的内容	
やりがい・働きがいの醸成	㊵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 ㊶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 ㊷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 ㊸ケアの好事例や、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	㊵担当ケアマネによる職員へのケア内容の説明・確認や現場の各委員会の中で勤務環境、ケア内容について協議・改善している。 ㊶地域の園児の施設訪問や小中学生の職場探検・見学を受入れている 年に2回、地域の道路清掃作業に参加している ㊸家族からの謝意、意見等について職員に周知するとともに、安全会議において、報告し情報共有している

介護職員等処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組むこと

令和7年1月 作成

介護職員等処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上、うち㊷又は㊸は必須）取り組むこと