

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）

令和6年の介護報酬改定において介護職員等処遇改善加算が改定され、当法人においても算定を行っています。
当該加算算定要件は、①月額賃金改善要件、②キャリアパス要件、③職場環境等要件、④見える化要件の4つです。
上記のうち④の見える化要件とは介護職員等処遇改善加算の取得状況と賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を自法人のホームページ等を活用して公表していることとされています。

加算の取得状況

当法人の各事業所における加算の取組状況につきましては、以下のサービスにより公表しております。

介護サービス情報公表システム <https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp>

処遇改善に関する具体的な取り組み内容

賃金以外の処遇改善に関して、以下の取り組みを行っています。

区 分	内 容
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・人材育成方法、その実現のための施策・仕組みなどを明確化している ➤ 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を構築している ➤ 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
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を受講支援している ➤ 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課を連動させている ➤ 上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会を確保している
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ための休業制度等を充実させている ➤ 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を整備している ➤ 有給休暇が取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、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掛けを行っている ➤ 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。
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を充実させている ➤ 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を実施している ➤ 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制を整備している
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 ➤ 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を整備している ➤ 業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等により情報共有や負担の軽減を図っている ➤ 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機器を導入している

生産性向上のための 取組	➤ 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、ベッドメイキング、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を行う
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 ➤ 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 ➤ 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