

介護職員等処遇改善加算の情報公表

これまでの「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」は、令和6年6月より「介護職員等処遇改善加算」という新加算に一本化されました。

新加算算定にあたっては、加算の区分より以下の3種類の要件を満たすことが必要です。

ホームページへの見える化要件に伴い、本事業所の取組みを公表いたします。

- 処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：各区分ごとに2つ以上取り組んでいること
(生産性向上のための取組は3つ以上)
- 処遇改善加算Ⅲ・Ⅳ：各区分ごとに1つ以上取り組んでいること
(生産性向上のための取組は2つ以上)
- 処遇改善加算Ⅰ・Ⅱ：見える化要件
(実施する取組み項目の情報公表システム及びホームページへの掲載)

処遇改善に関する具体的な取組み

< 入職促進に向けた取組み >

- ・ 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
- ・ 他産業からの転職者、主婦層、中高年高齢者等、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

< 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 >

- ・ 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
- ・ 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確保

< 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
- ・ 有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に〇回取得、付与日数のうち〇%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>

- ・業務は福利厚生制度、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
- ・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
- ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備

<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

<生産性向上のための取組み>

- ・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
- ・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
- ・5S活動（業務管理の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
- ・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