

令和6年6月の介護報酬改定において、これまでの「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加算」が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、

1. 現行の介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅲ)までを取得していること。
2. 介護職員等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。
3. 介護職員等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。

3の「見える化」要件とは、①2020年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用し、新加算の取得状況・賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表している事です。

この要件に基づき、当法人における処遇改善に関する具体的な取組(賃金以外)につきまして、以下の通り公表いたします。

職場環境要件に関する具体的な取り組み内容

区分	内容	当法人の取り組み
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	法人の経営理念、ケア方針を策定し、入職時のオリエンテーション、新人職員研修の実施時に説明を行っている。法人内事業所ホームページにて法人理念・事業所理念を公開している。
	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の構築	正規職員の短時間労働制度の導入や多様な勤務時間の設定等、多くの職員が自らのライフスタイルを大切にできる配慮を行っている。
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	自己啓発による資格取得を促進する為、資格手当を支給している他、専門性の高い資格取得の為の休暇取得などの支援を実施している。また、研修受講時の他の介護職員の負担を軽減する為の代替職員確保について、職員配置基準を上回る職員を配置する事により賄っている。
	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の確保	適宜、事業所及び部署ごとに法人代表、事務長などと助言やサポートを実施している。
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	非正規職員から正規職員への転換機会創出の為、「正職員転換制度」を整備している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	計画的に有給休暇が取得しやすい雰囲気各部署にて推進している。
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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施	介護負担軽減のため、介護技術習得に向けた研修を実施している。
	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。	年次健康診断の実施や定期的な上位者による定期面談により職員に対して身体面・精神面での配慮を行っている。
生産性向上のための業務改善の取組	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	主任以上の役職者を中心に課題の抽出、明確化、課題解決の為の取り組みを行っている。
	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	介護ソフト活用による情報共有、記録の電子化を実施している。
	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	業務マニュアルを整備する他、記録・報告様式のフォーマット作りを行う事で、作業負担の軽減に繋げている。
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	申し送りノートの活用、各種会議を軸とし、情報共有を推進するだけでなく、主宰者は、会議において職員が自身の意見を発信しやすい雰囲気作りに務めている。
	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	入職時の新人職員研修や各部署での会議等において説明する機会を設けている。

処遇改善加算の各事業所の取得状況（令和6年6月～）

リハビリトレーニングセンター はっする	介護職員等処遇改善加算Ⅰ
元気が一番 播磨店	介護職員等処遇改善加算Ⅱ