

## 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）

障害・高齢分野における人材不足は、年々深刻さを増しており、その大きな原因として、膨大な業務量に対して賃金が低いという現状があります。その一時的な対策として、国が報酬への加算というかたちで職員の賃金アップにつながる措置を行っています。

2024年度から、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」の各加算・各区分の要件および加算率を組み合わせ「福祉・介護職員等処遇改善加算」として一本化されました。

当法人では、職員の賃金改善、職務内容の整備や研修の機会などのキャリアパス要件、また、職場環境の整備などにより、算定要件を満たしていることから、この「福祉・介護職員等処遇改善加算」の申請を行ない加算が適用されています。職場環境要件を公表することが、「見える化要件」として、新たな算定要件として追加されたため、環境整備についての具体的な取り組みを公表します。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	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	年齢・経験を問わず幅広い採用を行っている。
	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	希望者に対して、職場体験等の相談を受け付けている。 地域行事を主催し、地域に開かれた運営を目指している
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	介護福祉士取得を目指す職員に対し、実務者研修受講費の補助、ならびにシフト調整などを行っている
	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	年2～3回、各事業所管理者による面談実施。目標の確認やキャリア・働き方に関する定期的な相談の場を提供している。
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の充実、事業所内託児施設の整備	産休・育児休暇に加え、「子の看護休暇」「介護休暇」等の休業制度の設置。 託児施設を運営し、子育てや介護と仕事の両立を支援している

	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	可能な限り希望に応じてシフト作成を行っている。当法人と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている。  限定職員として就業時間等に制限がある職員も、正規職員として働けるような制度を導入している。
	有給休暇が取得しやすい環境の整備	全職員の取得ができるようシフト作成時に積極的に声かけを行っている。
	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	産業カウンセラー資格を取得している担当者による、職員相談窓口を設置している
腰痛を含む 心身の健康管理	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	定期的な職員健康診断の実施、また各部署上司の面談を行っている。
	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	事故対策委員会を中心に事故の防止や対応マニュアルに沿った対応をすすめている。
生産性向上のための取組	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	介護ソフトを導入し、情報を一元管理している。入力やラウンド時にはタブレット端末を有効活用している。
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	毎朝昼ミーティングで情報共有を図るとともに、毎月実施している職員会議において、職場内に必要な留意点、改善すべき勤務環境や支援内容について検討している。