

2024 年度 介護職員等処遇改善加算・見える化要件

【加算の取得状況】 ①介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）

【職場環境等要件等、賃金改善以外の改善の取り組み】

①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

②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研修受講費用補助制度等の支援制度や中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等
- ・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

③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、及び保育所利用等の充実
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

④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研修や介護機器等導入
- ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ・事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
- ・短時間労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェック等健康管理対策の実施

⑤生産性向上のための業務改善の取組

- ・介護ロボット等の導入による業務量の縮減
- ・高齢者の活躍等による役割分担の明確化
- ・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

⑥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
- ・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
- ・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

令和6年6月1日

職場環境等要件の実施する取り組み

区分	内容
入職促進に向けた取組	<p>✓ 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</p> <p>*「人に優しく和をもって優れた医療介護を地域に提供します」の理念と基本方針6項目を各部署に掲示している</p>
	<p>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</p>
	<p>✓ 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）</p> <p>* ハローワーク主催の求人説明会への参加、積極的な面接や見学等を行い幅広く採用を行っている</p>
	<p>✓ 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</p> <p>* 町内小中学校からの職場体験、専門学校、看護学校からの実習生受入れ、町内まつりの参加を実施している</p>
	<p>✓ 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</p> <p>* 資格取得を受験する職員の受験料及び学校入学等の学費などを支援している</p>
	<p>✓ ⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動</p> <p>* 年2回の人事考課を行い積極的な研修参加を推進し評価している</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>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</p>
	<p>✓ 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</p> <p>* 人事考課後に職員の育成や職場の向上を目的として面談を行い相互に確認及び理解を得るため実施している</p>
	<p>✓ 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</p> <p>* 各休業制度の実施及び施設内保育所を開設しており育児においては時短業務を実施している</p>
	<p>✓ 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</p> <p>* 勤務シフトは希望休制度を設けており、職員の事情に応じたシフトの相談、調整、雇用形態の変更を実施している</p>
	<p>✓ ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1週間以上の休暇を年に●回取得、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</p> <p>* 長期有給休暇が取得できるようシフトの変更やポケットワークを活用し習得できるようにしている</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>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</p>
	<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>* 全職員に対し健康診断、ストレスチェックを行い健康管理に努めている。他ワクチン接種の補助を行っている</p>
	<p>⑮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>
腰痛を含む心身の健康管理	<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>* 事故発生時のマニュアルを整備しており、対応手順などを明記し対策をしている</p>
	<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>* 看護介護分野における業務の課題をみつけ1日7時間労働を確立している</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>* 環境美化委員によりスローガンを発し施設内の美化に努めている</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>

生産性向上のための取組		* 各種マニュアルを作成し、記録ソフトの活用で記録、情報共有をおこなっている
	✓	⑲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
		* ワイズマンSPソフトを導入しており業務の効率化、正確性、情報共有及びI-PADで迅速化を図っている
	✓	⑳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
		* 眠りスキャン、見守りベッドの導入
	✓	㉑業務内容の明確化と役割分担を行い、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。
		* 各職種で業務内容を明確化しており食事、清掃等においてはアウトソーシングで業務軽減
	✓	㉒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
	* 各種委員会を設置しており年度初めに方針を決め施設の効率・効果の向上を目指している	
	㉓の2 1法人あたり1の施設又は事業所のみを運営するような法人等の小規模事業者であり、㉒の取組を実施している。	
やりがい・働きがいの醸成	✓	㉔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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善
		* 各委員会やミーティングを設置し、活発な意見交換ができるよう働きかけている
	✓	㉕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
		* 毎月定期的なボランティアとの交流、地域行事への参加、地域支援活動の参画を促進している
	✓	㉖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
		* 年度初めに施設長の方針説明と法改正時には所属長を中心に改正点を理解し法令に従うよう努めている
	㉗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	