

介護職員等処遇改善加算（見える化要件）

令和6（2024年）年6月の介護報酬改定において、処遇改善加算が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。加算要件のひとつである職場環境等の取り組みに関して下記の通りお知らせいたします。

◎取得加算

介護職員等処遇改善加算（1）

職場環境等要件

| 区分 | 職場環境要件 | あそか会の取り組み |
|---------------------|---|--|
| 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 | 入職時の研修での教育、各種委員会での方針確認等を計画的に行っております。経営理念浸透の為に定期的な会議での浸透にも取り組んでいます。 |
| | 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 | キャリアパスに基づく人事、研修を計画的に取り組んでいます。Eラーニングを活用した研修、人事ローテーションの活用、採用も自治体等と協力しながら取り組んでいます。 |
| | 他産業からの転職など幅広い採用の仕組み構築 | 他産業からの転職、未経験、ブランク等がある方の採用も行い、研修機会の実施や資格取得等の支援に取り組んでいます。 |
| | 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向上の取組の実施 | 中高生の職業体験、夏季体験ボランティアを受け入れ、福祉教育活動取り組んでいます。地域交流祭り等の主催により地域福祉活動にも取り組んでいます。 |
| 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 | 無資格でも専門職を目指せるよう初任者研修や実務者研修の受講料の支援、介護福祉士の試験費用の負担、研修の参加と費用負担、専門研修の受講、法人内オンライン研修の実施等、専門性の高い職員を目指せるよう取り組んでいます。 |
| | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | 研修計画や職員の意向に沿った研修の受講、人事考課と連動した育成などの仕組みを作っております。 |
| | 上位者、担当者による面談、キャリアアップ等の相談 | 人事考課面接等の機会に、キャリア面談など、キャリアアップに関する相談の機会を作っております。 |
| 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 | 法人内に保育室を完備し、子育てと仕事の両立を促進しております。育児短時間勤務は小学校4年生の始期に達するまで取得が可能です。 |
| | 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 | 職員の事情、申出により配慮した勤務シフトを作成しております。非正規職員からの正規社員登用も可能です。 |
| | 有給休暇が取得しやすい環境の整備 | 年次有給休暇の計画的付与、1時間単位での有給休暇を取得することができます。 |
| | 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 | 職員が相談できる窓口の設置と相談体制を構築しております。 |

| | | |
|------------------|---|---|
| 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 | 腰痛予防対策として、研修の実施、福祉用具を活用した負担軽減等を図っております。 |
| | 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 | 全職員の健康診断・ストレスチェックの実施。産業医への相談体制、衛生委員会での労働環境整備に取り組んでおります。 |
| | 雇用管理改善の為の管理者に対する研修等の実施 | 管理者者向け、全職員向けのハラスメント防止研修、個人情報保護研修、マネジメント研修等の研修に取り組んでおります。 |
| | 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 | 事故等対応マニュアルの整備と更新を図り、研修機会を図っております。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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 | タブレット、眠りスキャン、センサー等を設置しての業務負担の軽減を図っております。 |
| | 高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化 | 介護業務のサポートや清掃等によりシニア層の雇用を実施しております。 |
| | 5S活動の実践による職場環境整備 | 5S活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）等、全職員で取り組み、職場環境の整備に取り組んでおります。 |
| | 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 | 業務手順書を作成し業務の標準化を図っております。また、記録の電子化、情報共有の電子化を図り、作業負担の軽減を図っております。 |
| 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 | 日々のミーティングで情報共有を密に実施し、提案を形にして業務改善に繋げる仕組みを作ります。 |
| | 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 | 訪問やボランティアの受け入れ、地域交流スペースを活用しての交流、地域での介護予防活動などを通じて交流を図っております。こどもプラザとの交流等にも取り組んでおります |
| | 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 | 入職時の理念の教育、定期的な研修や委員会等で学ぶ機会を確保しております。 |
| | 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提供する機会の提供 | 謝意等の情報の共有、ケアの好事例等はケース会議や各種委員会等で共有しております。 |