

# 「介護職員等処遇改善加算」の「見える化」要件について

2024.5.30

医療法人健康会

理事長 石川 繁一

介護職員の処遇改善につきましては、令和6年度の介護報酬改定において従来の「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」が一本化され、「介護職員等処遇改善加算」が創設されたところです。

当該加算を受けるためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- ・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組みを行っていること。
- ・職場環境等改善に係る取組について、「見える化\*」を行っていること。

\*「見える化」とは、ホームページへの掲載等により、外部から見える形で公表することです。

以上の要件に基づき、当法人における職場環境等改善に係る取組項目及びその具体的な取組内容につきまして、以下のとおり公表します。

## 職場環境要件項目と当法人としての取組み

区分	内容	当法人としての取組み
介護職入社促進に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"><li>・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</li><li>・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</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・入社後の初任者研修受講、講習受講の勤務扱いなどにより、他産業からの転職者に時間をかけて育成している。</li><li>・60才以降も有期雇用契約の更新を可として高年齢での入職を受け入れる。また、職場の状況に応じて、本人希望による短時間勤務/少日数の勤務を認め、介護職入社を促進している。</li><li>・中学生の職場体験の受入れや実習生の受入を推進している。又、地域行事への参加を促進している。</li></ul>

<p>資質の向上や キャリアアップに 向けた支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働きながら介護福祉士等の資格取得を目指す者に対する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略痰吸引研修、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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護福祉士等の資格を取得して、業務上その資格を活かす職員に対して、資格に応じた「資格手当」を支給している。</li> <li>・介護福祉士、介護支援専門員等の資格取得を希望する職員に対して、勉強会の開催や受験時のための勤務シフト調整等に配慮している。</li> <li>・内部研修（動画研修）を定期的、計画的に受講可能な仕組みを設け、職員全員の資質向上を図っている。</li> <li>・人事考課制度による上位者等によるキャリアアップに繋がる定期的な面談や相談の機会を確保している。</li> </ul>
<p>両立支援・多様な 働き方の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業制度を導入し、介護等と仕事の両立を支援している。</li> <li>・同グループ内に事業所内保育所を整備し、子育てへの支援を行っている。</li> <li>・非正規職員から正規職員への転換を制度化（「正規社員登用制度」し、定期的な上司との面談において希望の有無、意思の確認を行う。</li> <li>・職場の状況に応じて、雇用契約上、本人希望による短時間勤務/少日数の勤務を認め、就労を促進する。また、雇用契約に拠らず、職員の一時的事情により短時間勤務等の希望があった場合、職場の状況に応じて柔軟な対応に配慮する。</li> </ul>
<p>腰痛を含む心身の 健康管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休憩時間取得の徹底と積極的利用促進、年次健康診断の実施(夜勤担当職員は半年に1度の実施)</li> <li>・所定休憩時間外であっても、心身の不調を訴える職員には上長判断により適宜休憩を与える。</li> <li>・有給休暇については人事担当より取得を呼びかけ、全社的に心身リフレッシュ等の有効活用を促進している。</li> <li>・医療安全、感染対応等各種マニュアルに基づいた体制を整備している。</li> </ul>

<p>生産性向上のための業務改善の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット端末やインカム等 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</li> <li>・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</li> <li>・5S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</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護記録について、電子カルテを導入し、ノート PC、タブレット、スマートフォンを活用し、移動を極力少なくし、手軽に入力出来る等、業務化に取り組んでいる。</li> <li>・高齢者の方を中心に介護補助等を配置し、居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳、見守り等による役割分担を図り、介護職員が専門業務に従事できるよう配慮している。</li> <li>・5S活動等の実践により利用者の生活環境、職場環境を整えるよう取り組んでいる。</li> <li>・業務手順書の作成や、電子カルテ、ICT を活用した記録・報告様式の工夫等により情報共有や2重転記を減らす等、作業負担の軽減に取り組んでいる。</li> </ul>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>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</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課制度を導入し定期的な面談や評価をフィードバックすることで本人のやりがいや意欲向上につなげている。</li> <li>・定期的な会議や MS チームスを活用することで、情報共有やコミュニケーションの円滑化、ヒヤリハット報告や事故報告の共有化によりケア内容の改善を図っている。</li> <li>・グループ内や各施設・事業所が所蔵している学会に積極的に参加し、取り組み事項や好事例を発表している。</li> <li>・利用者や家族からの手紙等を頂いた際には、情報共有を行い、職員のモチベーション向上に努めている。</li> </ul>