

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「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項目及びその具体的な内容につきまして以下のとおり公表します。なお、この取組みは令和7年度より実施する事と致します。

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	①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職業体験の受け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みの実施	①有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組み構築や高年齢での入職を受け入れる。 ②地域行事に積極的に参加し介護職業魅力向上に取り組む。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	①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	①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」を支給する。

	<p>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等</p> <p>②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>・介護福祉士等の資格取得を希望する職員に対して、「資格取得支援制度」により、資格取得に係る実費(研修費用・受験料・登録料等)について所定の会社補助を行う。また、受験等のための勤務シフト調整等に配慮する。</p> <p>②キャリア段位制度と人事考課を連動させる</p>
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<p>①子育てと仕事の両立を目指す者の為の休業制度等の充実</p> <p>②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>①育児・介護休業等に関する規則を制定し、子育て・介護と仕事の両立をはかる</p> <p>②非正規職員から正規職員への転換を制度化(「正規社員転換制度規程」)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。</p>
<p>腰痛を含む心身の健康管理</p>	<p>①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>①短時間勤務労働者においても本人希望等があれば年次健康診断の実施、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</p>

	<p>②事故・トラブルへの対応マニュアル等の体制の整備</p>	<p>判断により適宜休憩を与える。 ②事故・トラブル対応マニュアルの作成</p>
<p>生産性向上のための業務改善の取組み</p>	<p>①現場の課題の見える化を行う ②介護ソフト、情報端末の導入 ③業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務がある場合は、いわゆる介護助手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。</p>	<p>①現場の課題の見える化を実施。もしくは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を行っている。 ②介護記録について、ノートPC、タブレット、スマートフォン、電子的共有ツール等を活用し、業務効率化を促進する。 ③送迎や調理等の専門職を採用し介護職員がケアに集中できるようにする。</p>
<p>やりがい・働きがいの醸成</p>	<p>①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 ②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>	<p>①地域の小学校やボランティアの方に来所して頂き交流している。また地域の行事への参加。 ②SNSで、ご利用者様ご家族様と事業所内での出来事等を文字・写真を通して交流を深める。</p>