

介護職員等処遇改善加算に係る情報公開

令和6年6月の介護報酬改定により、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は、「介護職員等処遇改善加算」へ一本化されました。
 本加算の算定にあたっては、賃金改善以外の処遇改善に関する取組について、ホームページ等を通じ外部へ公表する「見える化」が求められています。
 当法人では、この要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する取組内容を以下のとおり公表いたします。

当法人の具体的な取り組み内容

	職場環境要件	当法人としての取組
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	経営理念や方針をホームページに明記し、在籍職員及び入職者への浸透を図る。
	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）	左記のような幅広い人材の採用実績がある。また、資格や経験に応じて、業務分担を行う。
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	法人主催の実務者研修や介護職員初任者研修を、受講料の負担なく、勤務時間内に受講できる環境がある。各種研修の受講は、職員の経験年数等を勘案し、計画的に行う。
	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	新入職員入職時には、エルダー・メンター制度による細かなフォローを一年間行い、責任者と共に新人育成を図る。
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	仕事と家庭生活の両立支援のため、各制度について定期的に周知し、事例の提供を行う等、取得促進に努める。
	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	職員のライフスタイルに応じた勤務地や勤務時間に配慮する。
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	健康診断、ストレスチェックの実施し、職員休憩室を確保する。
	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	各種委員会・研修を開催し、マニュアルの作成・見直しを実施する。
生産性向上のための取組	厚生労働省が示している「生産性ガイドライン」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	委員会の運営や、業務改善のため検討する場を設け、意見交換と改善活動を実施する。
	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	担当者を決め、定期的に課題の調査を行う。
	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を行っている	5S活動を実践し、定期的に現状を見直し、職場環境の整備を行う。
	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	手順書や報告様式の作成・見直しにより改善を図る。
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	申し送りや、ケア会議等での情報共有により改善を図る。
	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	各種委員会、運営推進懇談会を通して、情報の共有化を図る。