介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきましては、これまでにも何度か取り組みが行われてきました。令和６（2024）年６月の介護報酬改定においては、これまでの「介護職員処遇改善加算」「介護職員等特定処遇改善加算」「介護職員等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」が創設されました。

加算を算定するにあたり、

A　現行の介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）から（Ⅳ）までを取得していること
B　介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること
C　介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載を通じた見える化を行っていること

という３つの要件を満たしている必要があります。

Ｃの「見える化」要件とは、①2020 年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公開制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

	職場環境要件項目	当法人としての取組
入職促進に向けた取組	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	必要時には共同で面接を行っている。また、本人の希望や勤務形態に応じて人事ローテーションを行っている。
	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	年齢・経験を問わず幅広い採用を行っている。
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	研修費等の補助、勤務シフトの考慮等を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。（労働時間としての研修・受験など）

	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	キャリア段位制度を導入し、これに応じた研修受講の支援を行っている。 また、1年に一度人事考課を行っている。
	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	複数教育担当制を導入しているほかにも、上位者による面談を定期的に行い仕事やメンタル面のサポートをしている。
	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	半年～1年に一度、上位者による面談を行い、キャリアに関するアドバイスを行っている。
両立支援・多様な働き方の推進	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	可能な限り希望に応じてシフト作成を行っている。 当法人と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている。
	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、身近な上司等から積極的な声掛けを行っている	可能な限り希望に添ったシフトの作成を行っており、有給休暇を取得しやすい雰囲気作りを行っている。 （有給取得目標：付与日数のうち25%以上）
	有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制度等により、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	業務のマニュアル等を作成し、誰が担当しても困らないような制度を作っている。 また、業務配分の偏りがないよう1年に一度は担当者の見直しを行っている。
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ている。 産業医の設置を行っている。

	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	各種事故対応マニュアルや委員会を整備し、事故の予防に繋げている。
生産性向上のための業務改善の取組	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	生産性向上推進委員会を立ち上げ、少なくとも 3 か月に 1 回の委員会活動を行っている。
	現場課題の見える化を実施している	生産性向上推進委員会や業務改善委員会において、現場の課題の分析を行っており、議事録を通じて職員に周知を行っている。また、改善のための活動も行っている。
	５S 活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備	クリンリネス委員会等、担当者を中心に基本的に毎日行っている。
	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	介護ソフトを導入し、情報を一元管理している。 また、ラウンド時にはタブレット端末を有効活用している。
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	朝礼や申し送りでの情報共有、チームミーティングの実施でケア内容の改善を図っている。
	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	カンファレンスや研修会を通じて学ぶ機会を提供している。
	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	カンファレンスや各委員会を通じて好事例の情報共有を行っている。