

## 「介護職員等処遇改善加算」の「見える化」要件について

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。

### 処遇改善加算取得状況について

各事業所の福祉・介護職員等処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

事業所名	サービス名	加算区分
介護老人保健施設 サンライフ聖峰	介護老人保健施設サービス	処遇改善加算Ⅰ
	通所リハビリテーション	処遇改善加算Ⅰ
	短期入所療養介護	処遇改善加算Ⅰ
パワーデイケア	通所リハビリテーション	処遇改善加算Ⅰ
グループホームひまわり館	認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅰ
グループホームひまわり2号館	認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅱ
グループホームひまわり3号館	認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅰ
ひまわりの郷 田主丸	小規模多機能型居宅介護	処遇改善加算Ⅰ
ひまわりの郷 吉井	小規模多機能型居宅介護	処遇改善加算Ⅰ
ひまわりの郷 うきは	小規模多機能型居宅介護	処遇改善加算Ⅰ
さくらデイサービス うきは	認知症対応型通所介護	処遇改善加算Ⅰ
グループホームさくら	認知症対応型共同生活介護	処遇改善加算Ⅰ
さくらの郷 日田	小規模多機能型居宅介護	処遇改善加算Ⅰ
さくらデイサービス 日田	認知症対応型通所介護	処遇改善加算Ⅰ

### 職場環境要件について

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	<p>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</p> <p>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</p>	<p>法人理念・ケア方針・人材育成方針を職員に明確に周知し、研修・OJT・面談等の施策や仕組みを通じて方針の実現に取り組むことで、質の高いケアの提供と職員育成の充実を図っている。</p> <p>経験や資格にこだわらず、他産業からの転職者や主婦層、中高年齢者など幅広い人材を対象とした採用の仕組みを構築し、研修やメンター制度によるサポート体制と併せて職員定着・働きやすい職場づくりに取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>入社後の初任者研修受講補助、講習受講の勤務扱いなどにより、他産業からの転職者を時間をかけて育成する。</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。</li> </ul> <p>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、介護職入社を促進する。</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	<p>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（研修受講時のほかの福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</p> <p>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>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</p>	<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「技能手当」を支給する。</li> <li>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、以下の資格取得に係る実費について所定の法人補助を行う。また、研修期間は勤務シフト調整等に配慮し勤務扱いでの受講する。</li> <li>外部研修（オンライン講座利用）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る。</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>当法人では、研修の受講およびキャリア段位制度の活用を通じて職員の能力向上を図るとともに、その達成状況を人事考課に反映し、昇給・昇格・手当支給等の処遇改善に適切に連動させている。</li> </ul> <p>当法人では、新任職員の定着支援および職場環境の向上を目的として、エルダー・メンター制度を導入し、業務面およびメンタル面の両面から継続的な支援を行っている。</p>
両立支援・多様な働き方の推進	<p>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</p> <p>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>有給休暇を取得しやすい環境の整備</p>	<p>子育てや家族介護と仕事の両立を支援するため、各種休業制度の充実、柔軟な勤務体制の整備および事業所内託児施設の整備を行い、職員が安心して働き続けられる職場環境づくりに取り組んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</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。</li> </ul> <p>また、雇用契約に拘らず、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。</p> <p>当法人では、有給休暇を取得しやすい職場環境の整備を重要な取組として位置付け、取得ルールの明確化、管理者による取得促進、業務体制の見直し等を行い、職員が安心して休暇を取得できる体制を整えている。</p>
腰痛を含む心身の健康管理	<p>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</p> <p>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>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</p>	<p>介護職員の身体的負担軽減および腰痛予防のため、介護技術研修の実施、介護機器・福祉用具の導入および使用研修を行い、安全で働きやすい職場環境の整備に取り組んでいる。</p> <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> </ul> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> </ul> <p>事故・トラブル発生時に迅速かつ適切に対応できるよう、対応マニュアルの整備、報告・連絡体制の確立、職員研修の実施等を通じて、組織的なリスク管理体制を構築している。</p>
生産性向上のための業務改善の取組み	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>5S活動を業務管理の一環として位置付け、整理・整頓・清掃・清潔・躰の各取組を継続的に実践することで、職員が安全かつ働きやすい職場環境の整備に努めている。</p> <p>業務手順書の整備や記録・報告様式の工夫を通じて、職員間の情報共有を円滑にし、作業負担の軽減と業務効率化に取り組んでいる。</p>
やりがい・働きがいの醸成	<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>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</p> <p>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</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>目標管理制度を導入し、毎年度、目標設定面談/中間面談/達成面談を通じて本人のやりがい向上につなげている。</li> <li>毎朝のミーティング実施、月次のべ会議の中で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> </ul> <p>職員が地域包括ケアの一員としての意識とモチベーションを高めることを目的に、地域の児童・生徒や住民との交流を積極的に実施し、世代間交流や地域連携活動を通じて職員のやりがい向上に取り組んでいる。</p> <p>【交流の具体的取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域の小学校や中学校との連携で、介護施設見学や職業体験の受け入れ</li> <li>施設内での世代間交流イベント（児童・生徒との交流会、地域住民とのふれあい活動）の実施</li> <li>地域の文化祭や健康フェア、ボランティア活動への参加を通じた地域交流</li> </ul> <p>職員が利用者本位のケアを実践できるよう、介護保険制度や法人理念・ケア方針等を定期的に学ぶ機会を提供し、研修内容を職場に反映させることで、質の高いケアの提供と職員のスキル向上に取り組んでいる。</p> <p>職員のモチベーション向上とケアの質の向上を目的に、ケアの好事例や利用者・家族からの謝意等の情報を定期的に共有する機会を設け、学びや改善に活かす取り組みを実施している。</p> <p>【具体的な取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員会議や全体会議で、利用者ケアの好事例や感謝の声を紹介</li> <li>ケア内容の工夫や改善点を共有し、他職員の学びにつなげる</li> </ul>