

介護職員等処遇改善加算についての情報公開(見える化要件)

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度か取り組みが行われてきました。令和6年6月の介護報酬改定において、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加算」が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。当該加算を算定するにあたり、

1. 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
2. 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること
3. 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等を通じた「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。

3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 新加算の取得状況・賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表している事です。

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組（賃金以外）につきまして以下の通り公表いたします。

●各施設における処遇改善加算金の算定状況

令和6年6月より

| 施設名 | サービス内容 | 介護職員等処遇改善加算 |
|----------------|-------------------------|-------------|
| 特別養護老人ホームあけぼの | 介護老人福祉施設・(介護予防)短期入所生活介護 | 加算Ⅰ |
| ヘルパーステーションあけぼの | 訪問介護・訪問型サービス(独自) | 加算Ⅲ |
| グループホームあけぼの | (介護予防)認知症対応型共同生活介護 | 加算Ⅱ |

●職場環境要件

| 区分 | 内容 |
|---------------------|---|
| 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 |
| | 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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 |
| 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 |
| | 研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 |
| 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 |
| | 有給休暇が取得しやすい環境の整備 |
| 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 |
| | 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 |
| 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（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている |
| | 5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・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 |
| | 介護ロボット（見守り支援、移乗支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 |
| やりがい・働きがいの醸成 | 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 |
| | 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 |