

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加算取得について必要とされる要件について、当法人での取り組み内容を以下に公表いたします

キャリアパス要件

介護職員の職位・職責・職務内容に応じた任用の要件などを定め、それに沿った賃金体系を整備する
介護職員の資質向上の目標や具体的な計画を策定し、それに沿った研修の機会を確保する
経験や資格に応じて昇給する仕組み、または一定の基準で定期的に昇給を判定する仕組みを設ける
経験・技能のある介護職員のうち1人以上は賃金改善後の賃金額が年間440万円以上であること

月額賃金改善要件

加算Ⅳの加算額の1/2以上を基本給等で配分する

職場環境要件

6つの区分ごとにそれぞれ2つ以上取り組む。ただし区分5【生産性向上の取り組み】は3つ以上、うち一部は必須

職場環境要件項目と当法人の具体的な取り組み

区分	職場環境要件	当法人としての取り組み
区分1 入職促進に向けた取り組み	①法人の経営理念やケア方針、人材育成方針、その実現に向けた施策・仕組みなどの明確化 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年など、経験者・有資格者らにこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	・経営方針、ケア方針をホームページにて掲載 ・人材育成は研修制度(パート職員も対象)により必須研修及び自己研鑽研修を計画的に受講、受講費用の会社負担制度がある。また、新採用者研修を毎年4・5月に実施し基本的知識や法人理念の浸透を図る ・前職等にこだわりなく幅広い層や中高年を受け入れる採用体制と実績がある
区分2 資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士の資格を目指す研修、喀痰吸引の研修、認知症ケアの研修、サービス提供責任者の研修、マネジメントの研修などの受講支援 ⑧上位者との面談など、キャリアアップに関する定期的な相談機会の確保	・資格取得受講費用の会社負担制度や勤務シフト考慮等で受講しやすい環境を整え、外部研修等の受講を促進し、職員の資質向上を図る ・年2回の人事考課時に管理者面談を実施、要望に応じて人事担当者との相談・面談の機会も設ける

区分	職場環境要件	当法人としての取り組み
区分3 両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族の介護などと仕事の両立を目指す休業制度の充実 ⑩職員の事情に応じた勤務シフトや、職員の希望に即した正規職員への転換制度などの整備 ⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	・育休・介護休暇の取得、家庭事情に合わせた短時間勤務、シフトの考慮、希望に合わせた正社員への転換、上長からの定期的な有給休暇取得の声掛けなど、職員のライフステージに沿った働き方を推進している
区分4 腰痛を含む心身の健康管理	⑭短時間労働者らも受診できる健康診断・ストレスチェック、従業員の休憩室の設置など健康管理対策の実施 ⑯事故・トラブルの対応マニュアルの作成など体制整備	・正規職員、パート職員ともに年一回健康診断を受診、ストレスチェックを実施し、事業所ごとに職員の休憩場所を設置している ・事故、トラブル対応マニュアルを整備し、迅速で確実な対応が行える体制を作っている
区分5 生産性向上の取り組み	⑱現場の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施など)を行っている ⑲業務手順書の作成、記録・報告様式の工夫などによる情報共有や作業負担の軽減を行っている ⑳業務を効率化する介護ソフト、スマートフォンなどの導入	・毎月の定例会で課題の洗い出しと対応策について話し合いを行っている。適正な業務時間についても注視し、時間外勤務の負担をなくする取り組みを行う ・各業務のマニュアル・記録、報告様式を整備し、業務負担の軽減を行っている ・介護ソフトを導入、職員個人専用に貸与しているスマートフォン上で介護記録を入力し情報を共有、業務の効率化を進めている
区分6 やりがい・働きがいの熟成	㉕ミーティングなど職場内コミュニケーションの円滑化により、個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境、ケア内容の改善 ㉖ケアの好事例や利用者・家族の謝意などの情報を共有する機会の提供	・日々の業務では企業用のコミュニケーションツールを使用し、もれのない情報の共有および円滑なコミュニケーションをとることができ、毎月の定例会では課題取り組みへの話し合いを行い、勤務環境、ケア内容の改善に努めている また、ケアの好事例や利用者のご家族を含む環境についても、上記ツール、定例会において報告と検討を行い、業務へのフィードバックを行っている