

令和6年度 介護職員等特定処遇改善加算 見える化

全産業を対象としている賃金調査において、介護職員の賃金が全産業の平均と比較し、低いという調査結果が出ています。これまでも介護職員の職場定着のための取り組みとして、介護職員処遇改善加算等の取り組みが行われていました。

さらに定着率の向上を目指し、特に現場でリーダー的な役割を担う介護職員の賃金を全産業の平均年収440万円へ引き上げるための取り組みとして、介護職員等特定処遇改善加算が設けられることとなりました。

長く勤めること、キャリアアップすることで、それに見合った賃金を得ることができ、給与面での不安から離職することを防ぐことが目的となっています。

介護職員等特定処遇改善加算の算定要件とは

- ① 現行の介護職員処遇改善加算Ⅰ～Ⅲを算定していること。
- ② 職場環境等要件について、「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」について、それぞれ1つ以上の取組を行うこと。
- ③ 介護職員処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じて「見える化」を行っていること。
- ④ サービス種別により定められた、サービス提供体制強化加算、日常生活継続支援加算を算定していること。

見える化要件とは

具体的には、介護サービス情報公表制度を活用し、特定加算の取得状況を大阪市へ報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を記載すること。当該制度における報告の対象となっていない場合等には、各事業所者のホームページを活用する等、外部から見える形で公表すること。なお、当該要件については、2020年度より算定要件とすることとなっております。

職場環境要件の掲示について

区分	職場環境要件項目	当施設としての取り組み
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	人材育成方針 【介護現場の強化】 介護現場をピラミッド型にして、現場を統括していくシステムを構築しています。 【実務者研修について】 介護福祉士を取得し、スキルアップを目指すため、実務者研修を受講しています。 【新人サポート体制】 新しい職員が一日でも早くひまわりの郷に慣れ、チームの一員として活躍できるよう私たちは新人研修をはじめ、新人1名に先輩職員が3～4名のチーム体制でサポートしています。 【内部研修】 施設の人材育成においては、「自律した職員」「専門職」をどれだけ育成することができるのか、どれだけ施設の力に結びつける

		ことができるのかを考えています。 個々の人材育成、施設の発展につなげるために、内部研修の内容は、各種委員会内で、実施しているかどうか、確認及び検討を行っています。
資質の向上 やキャリア アップに向 けた支援	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	管理職による、年2回のキャリア面談をおこなっています
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 換の制度用の整備	希望休シフトの維持を図ります。また、非正規職員⇒正規職員 への転換は、規程通りとしています。
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	全職員対象の健康診断を年1回実施しています。また希望する 職員にはストレスチェックを実施しています。職員が休息するた めの部屋を確保しています。
生産性向上 のための業 務改善の取 組	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。	業務日誌の入力はタブレット端末を使用しています。持ち運び 可能なため従来のパソコンでの入力に比べ、スタッフの負担軽減 につながっています。
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・夕のミーティングを実施し、職員間のコミュニケーション を図っています。また、休憩後の申し送りでは、ケア内容の引継 ぎ及び業務改善を行っています。