

「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。

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。

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ひまわりの郷としての取組み

区分	内容	ひまわりの郷としての取組
介護職入社促進に向けた取組み	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	・入職時には、法人と施設理念の説明を行い、事業内職業能力開発計画を説明し、職員が興味を持っている分野の外部研修に参加させている。
	職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施	・職業体験の受入れを応募し、介護の魅力を伝えている。 ・大阪市老人福祉施設連盟の「介護の魅力伝え隊」に参加し、学生への介護の魅力を伝えている。 ・夏祭りの主催、ハロウインの協賛を行い、地域の子どもから高齢者までの参加を促している。
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	・施設命令/職員の希望を問わず、介護福祉士の資格を取得して、業務上その資格を活かす職員に対して、資

	<p>の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、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</p>	<p>格に応じた「資格手当」を支給する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士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、資格取得に係る受験料の内5,000円を補助する。 また、受験等のための勤務シフト調整等に配慮する。 ・介護福祉士を目指す職員に対しては、実務者研修の実費(研修費用・受験料・登録料等)について全額補助を行う。
	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年1回の個別面談を行い、キャリアアップを中心とした面談を実施。
<p>両立支援・多様な働き方の推進</p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業の整備が整っている。
	<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員から正規職員への転換を制度化するために、定期的に上司との面談において希望の有無、意思の確認を行う。 ・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。 また、雇用契約に拠らず、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>腰痛を含む心身の健康管理</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>	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・年1回のストレスチェックを実施し、フロア及び性別による分析を行い、課題検討を実施している。

	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、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	<ul style="list-style-type: none"> 単体の腰痛委員会は廃止し、腰痛になりやすい介護場面での委員会を設置し、排せつ、給食、入浴委員会で、介助時の腰痛予防を検討課題としている。 年に1回の腰痛予防研修を実施している。
生産性向上のための業務改善の取組	現場の課題の見える化(課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等)を実施している	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上委員会を設置し、リーダー等による現場の課題抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施している。
	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)の導入	<ul style="list-style-type: none"> 介護記録について、介護ソフトの導入、PC、タブレットを活用し、業務効率化を促進する。 移乗支援について、走行リフトを導入し、介護負担軽減を促進する。
	業務内容の明確化と役割分担を行った上で、間接業務(食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等)については、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担い、介護職員がケアに集中できる環境を整備	<ul style="list-style-type: none"> アシスタントワーカーを導入し、間接業務を中心に、介護職員がケアに集中できる仕組みを構築。 私物洗濯は、外注依頼を行い、介護職員
やりがい・働きがいの醸成	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	<ul style="list-style-type: none"> カフェテリひまわりを中心に、夏祭りを主催し、また、地域住民を対象とした終活イベント/お花あそびサロン/お化粧品ボランティアを招いた。
	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	<ul style="list-style-type: none"> 内部研修 26 項目の内、理念浸透研修を開催する。 経営事務において、介護保険制度を定期的に学ぶ。