介護職員等処遇加算とは

介護職員の処遇改善につきまして、
平成２９年度の臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充を含め、
これまで数次にわたる取り組みが行われてきましたが、
「新しい経済政策パッケージ（平成29年12月8日閣議決定）」において、
「介護人材確保のための取組をより一層進める為、経験・技能のある職員に
重点を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、
令和元年10月の消費税引き上げに伴う介護報酬改定において対応することとなり、
令和6年6月からは加算を一本化し、「介護職員等処遇改善加算」を創設となりました。

見える化要件とは

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を、「介護サービスの情報公開」や
事業者のホームページを活用する等して、外部から見える形で公表する事になっています。

職場環境要件の提示について

見える化要件に基づき、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を下記に提示します。

職員環境要件項目　及び　等事業所としての取り組み

【入職促進に向けた取り組み】

①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
②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修の為の制度構築
③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
④職業体験の受け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り組み実施

【資質の向上やキャリアアップに向けた支援】

①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
②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
③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
④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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保

【両立支援・多様な働き方の推進】

①子育てや家族等と仕事の両立を目指す者の為の休業制度等の充実、事業所内託児施設の設備
②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への転換の制度等の整備
③有給休暇が取得しやすい環境の整備
④業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設備等相談体制の充実

【腰痛を含む新進の健康管理】

①業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実
②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為の休憩室の設備等健康管理対策の実施
③職員の身体の負担軽減のための介護技術の習得支援、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
④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

【生産性向上の為の業務改善の取り組み】

①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、外部の研修会の活用等）を行っている。
②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。
③５S活動（業務管理の手法の１つ。整理・整頓・清掃・清潔・躾の頭文字をとったもの）等の
実施による職場環境の整備を行っている。
④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を行っている。

【やりがい・働きがいの醸成】

①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
②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
③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
④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

※上記の全てを網羅しています。