

介護職員等特定処遇改善加算とは

介護職員の処遇改善については、平成 24 年度の介護報酬改定において介護職員処遇改善加算が創設されてから累次の改定により加算率等の充実が図られてきました。令和元年 10 月に介護職員等特定処遇改善加算、令和 4 年 10 月に介護職員等ベースアップ等支援加算が創設され、令和 6 年 6 月からはこれらの加算を一本化し、介護職員等処遇改善加算が創設されました。

この介護職員等処遇改善加算を算定するためには、下記の要件を満たす必要があります。

算定要件

- 月額賃金改善要件
- キャリアパス要件
- 職場環境等要件

賃上げや職場環境の改善を要件に盛り込むことで介護従事者にたいして幅広い支援を行うことを目的とされています。

当法人の各事業所における加算の取得状況は、介護サービス情報公表システムにて公表しております
介護サービス情報公表システム (<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/34/index.php>)

職場環境等要件の見える化

下記表にて、当法人の取り組みについて公表いたします。

職場環境等要件について		
区分	内容	法人の取り組み
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 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者などにこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④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	・地域主催の高卒者や転職者向けの企業ガイダンスへの出席。 ・地域の中学生の職場体験の受け入れや地域行事への参加、地域の高齢者に向けた介護予防事業の実施などによる施設の周知活動。
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	・外部研修に加え、eラーニングの活用、オンライン研修において使用するパソコンやモバイル機器の貸出や受講申請の事務手続きなどの研修受講の支援。 ・従事する業務に関する資格を有している、また資格を有した月より、資格に応じた能力手当の支給。

	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 ⑦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 ⑧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	・エルダー制度による新人職員の育成。 ・OJTによる人材育成体制の構築。
両立支援・多様な働き方の推進	⑩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 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている	・時間単位での有給休暇取得。 ・ライフスタイルに合わせた働き方の相談窓口の設置。 ・直属の上司が有給休暇の取得状況を定期的に把握し、積極的な有給休暇取得の声掛け。 ・情報共有や業務内容の役割分担を行うことにより、業務の属人化の解消。
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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 ⑭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 ⑯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	・全職員へ年次健康診断。ストレスチェックの実施。 ・インフルエンザワクチン費用の一部負担や接種医療機関への連絡手続。 ・介護ロボット導入による腰痛対策。 ・事故やトラブル発生時のフローチャートの整備および施設内への掲示や情報共有体制の構築。
生産性向上のための取り組み	⑰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を行っている ⑱現場の課題の見える化を実施している ⑲5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳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 ㉑介護ソフト、情報端末の導入 ㉒介護ロボット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機器の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特	・生産性向上委員会を設置し、定期的な課題の抽出や業務改善の取り組み。 ・見守りセンサー導入による業務負担の軽減。 ・各種委員会を各部署職員で人員配置し、情報共有の体制構築。 ・備品の共同購入や管理によるムダの削減。 ・介護ソフト、タブレット端末の導入による記録業務の負担の軽減。 ・間接業務（洗濯・清掃等）を担う介護助手の採用。

	に、間接業務がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ②④各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	
やりがい・働きがいの醸成	②⑤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職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ②⑥地域包括ケアの一員としてのモチベーションの向上に資する、地域の児童・生徒や住民との交流の実施 ②⑦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 ②⑧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	・介護職員主体のミーティングを月1回開催し、ケアの好事例や課題の共有を行うことでケア内容の改善につなげる。 ・地域の高齢者にむけた介護予防事業「元気がイチバン」の活動を通じた地域交流の実施。