

## 介護職員等処遇改善加算にかかる情報公開(見える化要件)について

令和6年度介護報酬改定により、旧介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算・介護職員等ベースアップ等支援加算が一本化され、新加算である「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。

◎加算を算定するにあたり以下の要件を全て満たしている必要があります。

- A 現行の介護職員等処遇改善加算Ⅰ～Ⅲまでを取得していること
- B 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取り組みを行っていること
- C 介護職員等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を通じた見える化を行っていること

介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ、Cの「見える化要件」について、加算の算定状況および職場環境等の改善に係る取り組み内容をホームページへの掲載等により公表することが求められていることから、以下のとおり公表いたします。

### 【加算取得状況】「看護小規模多機能型居宅介護 ゆい」 介護処遇改善加算(Ⅱ)口

| ～入職促進に向けた取組～                                                                                         |                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 職場環境要件                                                                                               | 当法人としての取り組み                                                  |
| 他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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                                                     | 介護経験や資格の有無を問わず、幅広い採用を行い、慢性的な職員不足の解消や職員の負担軽減を図る取り組みに努めている     |
| 職場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の実施                                                             | 職場体験、見学の受け入れを行い、地域行事へ積極的に参加することで介護の仕事や当社を知っていただける機会を作っている    |
| ～資質の向上やキャリアアップに向けた支援～                                                                                |                                                              |
| 職場環境要件                                                                                               | 当法人としての取り組み                                                  |
| 働きながら介護福祉士取得を目指すもの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、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 | 受講費用の補助、勤務シフトの考慮や有給取得など、職員が働きながら資格取得を目指しやすい環境を整えている          |
| 研修受講や、キャリア段位制度と人事考課との連動                                                                              | 研修内容によりキャリアごとに選定しており年2回の人事考課を行い、行動計画に基づく評価フィードバックを定期的の実施している |
| 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確保                                                            | 随時、キャリアに関する面談を実施し、アドバイスを行っている                                |

| ～両立支援・多様な働き方の推進～                                                                       |                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 職場環境要件                                                                                 | 当法人としての取り組み                                                                      |
| 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                        | 可能な限り希望に応じたシフト作成やライフスタイルに合わせた勤務形態に配慮している。当法人と本人が互いに望めば正規職員への転換も行っている             |
| 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掛けを行っている              | 有給休暇の取得は、1 カ月に 1 日取得を目標に掲げ、職員間での取得の差がないよう考慮しシフトを作成。本人の希望がない場合も有給休暇の取得を上司から提案している |
| ～腰痛を含む心身の健康管理～                                                                         |                                                                                  |
| 職場環境要件                                                                                 | 当法人としての取り組み                                                                      |
| 職員の身体の負担軽減のため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                              | 身体的負担軽減、腰痛対策を目的に実技を伴う介護技術の勉強会を開催。管理者へは雇用管理改善の研修を実施                               |
| 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                                                            | 各種事故マニュアルや委員会を整備し、事故の予防に繋げている                                                    |
| ～生産性向上のための取組～                                                                          |                                                                                  |
| 職場環境要件                                                                                 | 当法人としての取り組み                                                                      |
| 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                                         | 業務改善委員会を中心に、日々の業務の検討を行い、必要に応じて見直し、改善を行っている                                       |
| 5S 活動(業務管理体制の手法の1つ。整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭文字をとったもの)等の実践による職場環境の整備を行っている                        | 1日の中で清掃の時間を設けており、日々5S 活動を念頭に 職場環境の整備を行っている                                       |
| 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                                             | 各種マニュアルの作成。定期的な見直しの為のミーティングにて職員の作業効率の向上を図る                                       |
| 介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの。)、情報端末(タブレット端末、スマートフォン端末等)の導入                               | 介護ソフト(ケアカルテ)導入し、PC、スマートフォン、タブレットを活用して記録の電子化による業務の効率化を図っている                       |
| 業務内容の明確化と役割分担を行い、職員がケアに集中できる環境を整備。特に間接業務のある場合は、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を行う | 食事等の準備、片付け、清掃、ごみ捨て等の間接業務は、介護助手が担っており職員は直接支援業務に集中できる環境を整備している                     |

| ～やりがい・働きがいの醸成～                                            |                                                                                |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 職場環境要件                                                    | 当法人としての取り組み                                                                    |
| 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 | 職場内で定期的にミーティングを実施しており、サービス提供に関しての気づきや提案等をミーティング内で共有している                        |
| 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、児童・生徒や住民との交流の実施                | 2月に1回の運営推進会議に地域の方へ参加いただくほか、看護大学の実習施設となっており1年を通して看護学生の学びの場として地域包括ケアの一員として活動している |
| 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                       | 介護保険に必要な知識や、介護技術に関する研修など年間計画を立案し、実施している                                        |
| 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                       | 利用者や家族からの感謝の言葉や手紙等を全職員で共有し、好事例についての振り返りを行っている                                  |