

## 処遇改善加算にかかる「見える化」要件について(情報公開)

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。

当法人では、職員の賃金体系の整備、計画的な研修機会の提供など職場環境整備を行い、事業所において加算の算定要件を満たしていることから、介護職員等処遇改善加算を取得しております。

介護職員等処遇改善加算の算定要件のひとつ「見える化要件」に基づき、介護職員等処遇改善加算の取得状況を報告し、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を、下記に公表します。

事業所名	介護職員等処遇改善加算
ハートヘルパーステーション	1

	職場環境要件項目	当社としての取り組み
入職促進に向けた取り組み	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	事業所内に経営理念、指針を掲示し、浸透を図っている。
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築	年齢問わず積極的に募集面接行っており、60歳以上の訪問介護員や事務員も在籍している。
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物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	喀痰吸引等の研修指導を事業所内で実施。実務者研修、介護福祉士資格取得の費用を補助。 研修受講日は勤務扱いやシフト調整も配慮。 毎月内部、外部研修を実施。
	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	6か月に1回、管理者と面談する機会を設け、仕事やメンタル面での相談及び助言を行っております。
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等の整備	希望するライフスタイルに応じた勤務形態に配慮した勤務シフトを作成している。 非正規職員から正規職員への転換制度あり。
	有休休暇を取得しやすい雰囲気・意識づくりのため、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	有休休暇が取得しやすい勤務体制の確保や、促しを職員へ実施しています。 2か月に1日は有休消化をするようにしている。

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	1年に1回健康診断を実施。 夜勤している職員に関しては1年に2回実施している。
	介護職員の身体負担軽減のため介護技術の取得支援、職員に対する腰痛対策研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施	身体負担を軽減するために、職員に対して腰痛予防研修を実施。 身体負担ないか適宜確認している。
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	会議を定期的で開催し、現場での課題を抽出、改善に向けて取り組みをしている。
	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	介護記録に関しては、介護記録ソフト、タブレット端末やスマートフォン端末等を使用し、記録時間を短縮している。
	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)また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(ビジネスチャットツール含む)の導入	現場ではインカムを使用し、職員間の連絡を迅速化、入浴介助用の機械も使用している。
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踏まえた勤務環境やケア内容の改善	定期的なミーティングを行い、職員間でコミュニケーションが取れる場を設けている。
	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	朝礼時や会議等で、謝意などがあった場合は発表できるよう時間を設けている。