

介護職員等処遇改善加算についての情報公開（見える化要件）

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度か制度の変更が行われてきました。令和6年6月の介護報酬改定において、これまでの「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加算」が一本化され「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当法人におきましても加算算定を行っております。

当該等加算を算定するにあたり、

1. 現行の介護職員等処遇改善加算（I）から（IV）までを取得していること
2. 介護職員等処遇改善加算の職場環境登用件に関し、複数の取り組みを行っていること
3. 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等を通じた「見得る化」を行っていること

という3つの要件を満たしている必要があります。

3の「見得る化」要件とは、①2020年度からの算定要件で、②介護サービスの情報公開制度や自社のホームページを活用し新加算の取得状況・賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善加算に関する具体的な取組（賃金以外）につきまして以下の通り公表致します。

令和6年度

●各施設における処遇改善加算金の算定状況

令和6年5月まで

施設名	サービス内容	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
老人デイサービスセンターえそしま	通所介護（総合事業）	加算I	加算II	加算II
デイサービスセンター宮の原	地域密着型通所介護（総合事業）	加算II	加算II	加算II

令和6年6月より

施設名	サービス内容	介護職員等処遇改善加算
老人デイサービスセンターえそしま	通所介護（総合事業）	加算II
デイサービスセンター宮の原	地域密着型通所介護（総合事業）	加算II
dayterraceみなみ宇都宮	地域密着型通所介護（総合事業）	加算II

●職場環境要件

区分	内容
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
脂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者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するケアマネジメント研修の受講支援等
	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
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
	有給休暇が取得しやすい環境の整備
腰痛を含む心身の健康管理	短時間勤務労働者党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権利対策の実施
	事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制整備
生産性向上のための業務改善の取り組み	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減
	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
やりがい・はたらきがいの醸成	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を踏まえた勤務環境やケア内容の改善
	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

●キャリアパス要件

キャリアパス要件I

- イ) 介護職員の任用における職位、職責または職務内容等の要件を定めている。
- ロ) イに掲げる職位、職責または職務内容に応じた賃金体系を定めています。
- ハ) イ、ロについて、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知している。

キャリアパス要件II

- イ) ①資格向上のため計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施するとともに、介護職員の能力評価（年2回）を行う。
- ②資格取得のための支援の実施。（キャリア段位制度の「アセッサー」等の資格取得に必要な講習の受講。
- ロ) イについて、すべての介護職員に周知している。

キャリアパス要件III

- イ) ①経験に応じて昇給する仕組み
- ②一定の基準に基づき定期昇給を判定する仕組み
- ロ) イについて、すべての介護職員に周知している