

介護職員等処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

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

当該加算を算定するにあたり、下記要件を満たしている必要があります。

- ・介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組みを行っていること。
- ・職場環境等改善に係る取組みについて、「見える化」を行っていること。

以上の要件に基づき職場環境改善に係る医療法人社団俊聖会介護老人保健施設アルファ俊聖の取組みについて下記の通り公表いたします。

**加算の取得状況**

介護職員等処遇改善加算の取得状況は以下の通りです。

事業所名	サービス名	処遇改善加算
介護老人保健施設アルファ俊聖	介護老人保健施設	加算Ⅰ
介護老人保健施設アルファ俊聖	（介護予防）短期入所療養介護	加算Ⅰ
介護老人保健施設アルファ俊聖	（介護予防）通所リハビリテーション	加算Ⅰ
ほがらかデイサービスアルファ俊聖	認知症対応型通所介護	加算Ⅰ

## 処遇改善加算に関する具体的な取り組み内容（職場環境等要件について）

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
	☑事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築
	☑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
	☑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組の実施
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
	☑研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動
	☑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
	☑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	☑子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備
	☑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
腰痛を含む心身の健康管理	☑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
	☑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
	☑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（業務改善及び働く環境改善）のための取組	☑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又は外部の研修会の活用等）を行っている。
	☑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。
	☑5S活動（業務管理の手法の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
	☑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。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）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。
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
	☑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
	☑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