

「福祉・介護職員等処遇改善加算」の「見える化」要件について

障害・高齢分野における人材不足は、年々深刻さを増しており、その大きな原因として、膨大な業務量に対して賃金が低いという現状があります。その一時的な対策として、国が報酬への加算というかたちで職員の賃金アップにつながる措置を行っています。

2024 年度から、これまでの「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」の各加算・各区分の要件および加算率を組み合わせ「福祉・介護職員等処遇改善加算」として一本化されました。

当事業所では、職員の賃金改善、職務内容の整備や研修の機会などのキャリアパス要件、また、職場環境の整備などにより、算定要件を満たしていることから、この「福祉・介護職員等処遇改善加算」の申請を行ない加算が適用されています。職場環境要件を公表することが、「見える化要件」として、新たな算定要件として追加されたため、環境整備についての具体的な取り組みを公表します。

●各事業所の加算取得状況

事業所名	福祉・介護職員等処遇改善加算
ハートケア 磯子 定期巡回・随時対応型訪問介護看護	I
ハートケア 磯子 夜間対応型訪問介護	I
ハートケア つくし 訪問入浴介護	I
ハートケア つくし 訪問介護	I
ハートケア つくし 障害福祉サービス 居宅介護／重度訪問介護	I

●職場環境要件の取り組み内容

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 ◆他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・優資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築

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
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 ◆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
腰痛を含む身心の健康管理	◆介護職員の身体の負担軽減のための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 ◆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
生産性向上のための業務改善の取組	◆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 ◆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)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(ビジネスチャットツール含む)の導入
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を踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ◆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