

# 当事業所における介護職員の処遇改善加算に基づく取組について

当事業所では、介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算について、下記のとおり算定し、介護職員の処遇改善に関して取組んでおります。

## <提供サービスの内容>

- 算定状況 介護職員処遇改善加算Ⅰ（2023年4月～2024年3月）  
介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ（2023年4月～2024年3月）  
介護職員等ベースアップ等支援加算（2023年4月～2024年3月）

## <従業者に関する情報>

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

### ・キャリアパス要件

#### 要件Ⅰ

- イ. 介護職員の任用における職位、職責又は職務内容等の要件を定めている。
- ロ. イに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。
- 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、すべての介護職員に周知している。

#### 要件Ⅱ

イ. 介護職員の職務内容等を踏まえ、介護職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び①、②に関する具体的な計画を策定し、研修の実施又は研修の機会を確保している。

イの実現のための具体的な取組内容

- ①「介護職員の資質向上研修計画」にて研修機会の確保を行い、人事考課制度にて能力評価を行っている
- ②介護福祉士資格取得支援制度にて資格取得をサポート、研修受講のための勤務シフトの調整

ロ. イについて、全ての介護職員に周知している。

#### 要件Ⅲ

イ. 介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けている。

- ①経験に応じて昇給する仕組み
- ②資格等に応じて昇給する仕組み
- ③一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み

ロ. イについて、全ての介護職員に周知している。

### ・職場環境等要件

#### 入職促進に向けた取組

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・有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

#### 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  
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

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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施

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

#### 生産性向上のための業務改善の取組

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

高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化

#### やりがい・働きがいの醸成

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

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