

2024 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支援加算」が一本化され、「介護職員等処遇改善加算」が創設されました。加算算定には以下の要件を満たしている必要があります。

A 現行の介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)から(Ⅳ)まで取得していること
B 介護職員等処遇改善加算の職場環境要件に関し、複数の取組を行っていること
C 介護職員等処遇改善加算に基づく取組について、ホームページへの掲載を通じて「見える化」を行っていること

Cの「見える化」要件とは、ホームページ等を活用し、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇に関する具体的な取組内容を公表していることです。それらの要件に基づき、当施設における処遇改善加算に関する取組(賃金以外)について公表いたします。

1. 令和7年度介護職員等処遇改善加算取得状況

特別養護老人ホーム三九園 (ユニット型、従来型、短期入所)	新加算Ⅰを取得
-------------------------------	---------

2. 職場環境等の要件

区分	当施設としての取組内容
入職促進に向けた取組	法人・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・仕組みの明確化
	他産業からの転職者、主婦層、中高年齢等、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
	職場体験の受け入れ、地域行事への参加や主催等による職業魅力度の取組の実施
資質の向上やキャリアパスに向けた支援	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、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の連動
	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
	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の相談窓口の設置等相談体制の充実
腰痛等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
	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
	厚労省が示している「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、外部の研修会の活用等)を行っている
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等を行っている
	介護ソフト(記録、情報共有、請求業務転記不要なもの)、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
	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。
	各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施
	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
やりがい・働きがいの醸成	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
	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