

# 社会福祉法人 白翁会

## 介護職員等処遇改善加算「見える化」要件について

2025年2月1日

令和6年4月に施行された介護報酬改定では、介護職員等の確保に向けて、介護職員等の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、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」について、各加算・各区分の要件及び加算利率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」として1本化されました。

### 《介護職員等処遇改善加算の算定要件》

当該加算を算定するためには、下記の要件を満たしている必要があります。

- (1) キャリアパス要件
  - ・キャリアパス要件Ⅰ（任用要件・賃金体系）
  - ・キャリアパス要件Ⅱ（研修の実施等）
  - ・キャリアパス要件Ⅲ（昇給の仕組み）
  - ・キャリアパス要件Ⅳ（改善後の賃金額）
  - ・キャリアパス要件Ⅴ（改善後の賃金額）
- (2) 月額賃金改善要件
  - ・新加算Ⅳ相当の加算額の1/2以上を、月給（基本給または決まって毎月支払われる手当）の改善に充てること。
- (3) 職場環境等要件
  - ・「入職促進に向けた取組」「資質の向上やキャリアアップに向けた支援」「両立支援・多様な働き方の推進」「腰痛を含む心身の健康管理」「生産性向上のための業務改善の取組」「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ2つ以上（生産向上は3つ以上、うち一部は必須）取り組んでいること。
  - ・賃上げ以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っていること

### 《見える化要件とは》

介護職員等処遇改善加算を取得するためには、上記の算定要件の「見える化」に向けた取り組みについて、介護職員等処遇改善の賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容を「情報公開制度」や事業者のホームページを活用するなどして、外部から見える形で公表することになっています。

当法人の職場環境等要件の提示について【高齢者介護施設】

入職促進に向けた取組		
職場環境要件	○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	当法人の取組
	○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（採用の実績でも可）	
		○法人の基本理念をホームページに掲載し、施設の基本方針を施設内に掲示している。
		○職員全体会議または、管理運営会議において事業計画や方針等を職員へ周知している。
		○他産業に従事していた期間においても職能給に反映した給与算定をしている。（他産業からの採用実績あり）
資質の向上やキャリアアップに向けた支援		
職場環境要件	○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	当法人の取組
	○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	
		○介護支援専門員証更新研修時の費用助成を行っている。
		○資格取得祝金制度がある。
		○資格試験日や研修受講日を優先した勤務シフトを作成している。
		○施設長や上位者による定期的な面談を実施して働きやすい職場環境を目指している。
両立支援・多様な働き方の推進		
職場環境要件	○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	当法人の取組
	○有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている。	
		○職員の有休・公休の希望を勤務表に反映している。
		○職員の体調を考慮した夜勤免除を実施している。
		○非正規職員から正規職員への転換実績がある。
		○介護ソフトによる情報の共有化を行っている。また、利用者数に沿った人員配置を常に実施している。

腰痛を含む心身の健康管理			
職場環境要件	○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	当法人の取組	○定期健康診断、腰痛診断、ストレスチェックを実施している。  ○休憩室を6か所設置し、休息が取れるようにしている。
	○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		○感染対策マニュアル・防災マニュアルを設置している。
生産性向上のための業務改善の取組			
職場環境要件	○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。	当法人の取組	○毎月行われる管理運営会議、ユニット会議、リーダー会議で課題を抽出して解決策を検討し、業務の効率化を図っている。  ○利用者のサービスの向上に関する提案など「職場改善提案運動実施要綱」を制定し、優れた提案や改善成果を上げた職員等を表彰して、提案内容や改善成果を掲示している。
	○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		○介護ソフトを導入し、勤務時のスマートフォン一人一台貸与を実施している。  ○施設内に wi-fi が設置されている。
	○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		○特別養護老人ホームの全居室に見守りシステム「眠りスキャン」及びワンロック電動ベッドを設置してある。  ○寝位浴槽・座位浴槽・リフト付浴槽・昇降機付寝台等を設置している。

やりがい・働きがいの醸成			
職場環境要件	○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	当法人の取組	○新任職員からの相談を受け、安心して働ける職場環境づくりを行っている。
	○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		○ワーカー会議、全体会議、職員朝礼、施設長ヒアリング等を通じてコミュニケーションを図り、支援内容の改善、統一に取り組んでいる。 ○講師を招いての研修や勉強会の開催を行っている。
			○地域の高齢者を募って認知症カフェを年間複数回開催している。 ○高齢者施設内の「地域交流センターうらら」を開放して地元の文化活動に活用している。

当法人の職場環境等要件の提示について【障害者支援施設】

入職促進に向けた取組	
職場環境要件	<p>○法人や事業所の経営理念や支援方針・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</p> <p>○職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力向上の取組の実施</p>
職場環境要件	<p>○法人の基本理念をホームページに掲載し、施設の基本方針とともに施設内にも掲示している。</p> <p>○職員全体会議または、管理運営会議において事業計画や方針等を職員へ周知している。</p> <p>○養成校の実習先として積極的に学生を受入れ、進路選択の候補となるための親切丁寧な指導を行っている。</p> <p>○地域行事や教育委員会を介して学生ボランティア受入れや職業体験など積極的な受入れを行っている。</p>
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	
職場環境要件	<p>○働きながら国家資格等の取得を目指す者に対する研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する各国家資格の生涯研修制度、サービス管理責任者研修、喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修等の業務関連専門技術研修の受講支援等</p> <p>○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</p>
職場環境要件	<p>○資格取得のための研修を優先した勤務調整、有資格者(職員)による試験対策指導を行っている。</p> <p>○サービス提供責任者研修、強度行動障害者養成研修、相談支援専門員研修の費用を負担している。</p> <p>○専門実践教育訓練給付金受給のための積極的な支援を行っている。</p> <p>○資格取得祝金制度がある。</p> <p>○施設長や上位者による定期的な面談を実施して働きやすい職場環境を目指している。</p>

両立支援・多様な働き方の推進		
職場環境要件	○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	当法人の取組 ○職員の体調や家族の養育、介護を考慮した夜勤免除を実施している。 ○職員の体調を考慮した短時間正規職員がいる。 ○非正規職員から正規職員への転換実績がある。
職場環境要件	○有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消に取り組んでいる	当法人の取組 ○介護支援ソフトの導入により情報を共有化している。 ○各種業務やイベント担当は当番制にして偏りのない配分を実行している。
腰痛を含む心身の健康管理		
職場環境要件	○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	当法人の取組 ○定期健康診断、腰痛診断、ストレスチェックを実施している。 ○夜勤者休憩室を含んだ休憩室を有効的に利用している。 ○管理職のメンタルヘルス講座の受講を行っている。
	○福祉・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やリフト等の活用、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	当法人の取組 ○腰痛ベルトの貸与や職員会議での腰痛予防研修を実施している。 ○特別浴槽の設置や介護用リフトを活用している。

生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための業務改善の取組	
<p>職場環境要件</p>	<p>○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</p> <p>○業務支援ソフト（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</p> <p>○業務内容の明確化と役割分担を行い、福祉・介護職員が支援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</p>
<p>当法人の取組</p>	<p>○毎月行われる管理運営会議、グループ会議、主任会議で課題を抽出して解決策を検討し、業務の効率化を図っている。</p> <p>○利用者のサービスの向上に関する提案など「職場改善提案運動実施要綱」を制定し、優れた提案や改善成果を上げた職員等を表彰して、提案内容や改善成果を掲示している。</p> <p>○記録管理システム(タブレット端末含む)を導入している。</p> <p>○施設内に wi-fi が設置されている</p> <p>○給食委託業務社員が食事の準備を行っている。また、毎日の清掃は外注に委託している。</p> <p>○介護助手職員（介助員）がベッドメイクやゴミ捨てを行っている。</p>
やりがい・働きがいの構成	
<p>職場環境要件</p>	<p>○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福祉・介護職員の気づきを踏まえた勤務環境や支援内容の改善</p> <p>○支援の好事例や、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</p>
<p>当法人の取組</p>	<p>○新任職員からの相談を受け、安心して働ける職場環境づくりを行っている。</p> <p>○グループ会議、全体会議、施設長ヒアリング等を通じてコミュニケーションを図り、支援内容の改善、統一に取組んでいる。</p> <p>○講師を招いての研修や勉強会の開催を行っている。</p> <p>○「職場改善提案運動実施要綱」を制定し、優れた提案や改善成果を上げた職員等を表彰している。</p> <p>○1年間に4回開催される全体会議で支援の好事例や家族からの謝意などを全職員に伝えている。</p> <p>○毎月職員を含めた利用者懇談会を開催して利用者の嬉しかったことなどを共有している。</p>