

## 令和6年度 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件の公表について

令和6年度の「介護職員等処遇改善加算」の算定要件の一つの「職場環境等要件」について、以下の通り公表します。

| 区分                  | 取り組み項目  | 具体的な取り組み内容  |
|---------------------|---|---|
| 入社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  | ケア方針を含んだ法人の経営理念を建物の玄関等、職員等の目に触れやすい場所に掲示している。また、人材育成に関するキャリアパスを整備し、その実現のために計画的な研修の実施や人事考課制度の活用、目標面談などを実施している。                                |
| 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 | 入職後に働きながらの介護福祉士資格や他の資格取得を支援するための制度を運用しており、サービス免除や資格取得手当の支給などを実施している。<br>また、ケアマネージャーの更新研修に係る費用は、全額法人負担としている。                                 |
| 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  | 子育てのための制度として、法定以上の産前8週・産後8週の産前・産後休暇を設け、給与を満額支給している。その他にも、育児休業、出生時育児休業、子の看護休暇、育児短時間勤務等の制度も設けている。<br>また、家族等の介護等のための制度として、介護休業や介護短時間勤務等を設けている。 |
|                     | 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   | 希望休を聞くなど、職員の事情等を考慮した勤務シフトを作成している。また、非常勤職員から正規職員への転換制度を整備している。   |
|                     | 有給休暇が取得しやすい環境の整備  | 年5日以上の有給休暇の取得のために、定期的を取得状況を確認したり、上司が取得を促す声掛けをしている。令和5年度の有給取得率は71.8%を達成している。   |

| 区分               | 取り組み項目  | 具体的な取り組み内容                                |
|------------------|---|---|
| 腰痛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                   | 雇用形態を問わず全職員を対象として、毎年健康診断やストレスチェックを実施している。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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 | 介護業務以外の掃除や食事の配膳・下膳、洗濯物の管理等を行う介護補助を配置している。 |
| 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                                     | 年に1回、職員会議で介護保険や法人の理念の研修を実施している。           |