

介護職員等処遇改善加算に係る「見える化」要件について(情報公開)

「介護職員等処遇改善加算」とは

介護職員の処遇改善につきましては、平成29年度の介護報酬臨時改定における介護職員処遇改善加算の拡充も含め、これまで数次にわたる取り組みが行われてきましたが、令和6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。

当該加算を算定するにあたり、下記の要件を満たしている必要があります。

【介護職員等処遇改善加算の算定要件】

- ・ 介護職員等処遇改善加算 I～IVを算定していること
- ・ 職場環境要件について、「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」、「やりがい・働きがいの醸成」の区分で、それぞれ2つ以上、「生産性向上のための取組」の区分で3つ以上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、上記の必要要件がありますが、その中で「見える化」に向けた取り組みについて、処遇改善加算の算定条件や、賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容の公表を想定されており、介護サービスの情報の公表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となっています。

以上の要件に基づき、当法人における処遇改善に係る取り組みにつきまして以下のとおり公表いたします。

「介護職員等処遇改善加算取得の状況」(令和8年度)

事業区分	介護職員等処遇改善加算
特別養護老人ホーム	加算 I (口)
ショートステイ	加算 I (口)
デイサービス	加算 I (口)
訪問介護事業所	加算 II (口) ・障害加算 II (イ)
グループホーム	加算 I (口)
居宅介護支援	あり

「職場環境等要件」

当法人の職場環境等についてお知らせします

分類	内 容
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・仕組みなどを明確化。
	他産業からの転職者、中高年者等、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。
	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度向上の取組の実施。
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。
	エルダー・メンター(仕事やメンタル面のサポート等をする担当者)制度等導入。
	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。
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。
腰痛を含 む心身の 健康管理	業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実。
	短時間勤務労働者等も受信可能な健康診断・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。
	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。
生産性 向上 のため の取 組	「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。
	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。
やりがい・ 働きがい の醸成	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。
	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。