

介護職員等処遇改善加算に基づく取り組みについて

介護職員の処遇改善につきましては、これまでも何度か取り組みが行われてきました。令和 6（2024）年 6 月の介護報酬改定においては、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」が一本化となり「介護職員等処遇改善加算」が創設され、当社におきましても加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたっては、下記の 3 つの要件が求められます。

- A 現行の介護職員処遇改善加算ⅠからⅣまでを取得していること。
- B 介護職員処遇改善加算の職場環境等要件に関し、複数の取組を行っていること。
- C 介護職員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等を通じた見える化を行っていること。

C の「見える化」要件とは、① 2020 年度からの算定要件で、② 介護サービスの情報公表制度や自社のホームページを活用して、新加算の取得状況、賃金改善以外の処遇改善に関する具体的な取組内容を公表していることです。

以上の要件に基づき、当社における処遇改善に関する具体的な取組につきまして、以下の通り公表いたします。

■介護職員等処遇改善加算の取得状況

早稲田イーライフ福岡株式会社は令和 7 年度は介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定しています。

■介護職員等処遇改善加算Ⅰを算定するにあたり、賃金以外の改善として以下のような取り組みを行っています。

1.入職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
- ・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

2.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習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、中堅食員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担をするための代替職員確保を含む）
- ・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機会の確保

3.両立支援・多様な働き方の推進

- ・職員の諸事情等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充実
- ・有給休暇が取得しやすい環境の整備

4.腰痛を含む心身の健康管理

- ・雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施
- ・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

5.生産性向上のための業務改善の取り組み

- ・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
- ・5 S 活動等の実践による職場環境の整備
- ・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

6.やりがい・働きがいの醸成

- ・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



早稲田イーライフ福岡株式会社