

介護職員等処遇改善加算についての情報公開（見える化要件）

とちぎYMCA福祉会では、今まで「介護職員処遇改善加算の取得」、「資格手当など諸規定の整備」、「キャリアアップ制度の導入」などを通して、賃金改善を行ってきました。

令和6年6月の介護報酬改定にて新たに整備された「介護職員等処遇改善加算」においても、加算算定を行っております。

当該加算を算定するにあたり、下記の3つ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）までを取得していること
- B 介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件に関し、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、「2020年度（令和2年度）からの算定要件」であり、「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、当法人における処遇改善に関する具体的な取り組み（賃金以外）につきまして、以下の通り公表いたします。

1）処遇改善に関する具体的な取り組み

	当法人としての取組み
入職促進に向けた取り組み	・とちぎYMCAグループ（社会福祉法人・学校法人・公益財団法人）において、合同での求人や研修を行っている。 ・人事ローテーションにおいては、法人内（部署異動、職種変更）だけでなく、グループ内（出向や移籍）でも行っている。 ・介護職については、他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者、外国籍者等、そして経験者や有資格者にこだわらない幅広い採用を行っている。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	・介護福祉士等の資格取得については、資格取得支援制度を導入し、費用の補助を行っている。また勤務シフトの考慮等を行い、職員が取得しやすい環境を整えている。 ・サービス提供を行う上で必要な研修（喀痰吸引等研修など）については、業務として受講をしている。（＊費用は事業所負担） ・初任者及び実務者研修修了、介護福祉士、介護支援専門員など新たに資格を取得した場合は、資格手当を新たにまたは追加で支給をし、職員のスキル向上を後押ししている。

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が出来るよう産休育休介護休等の休業制度を整備している。また利用しやすいようシフトの配慮も行っている。 ・非正規職員から正規職員への転換を奨励している。 ・派遣職員の直接雇用も、当法人との相性が合えば（＊心的負担等を考慮）行っている。 ・勤務シフトは、有給休暇を含む休暇の希望を考慮して、組んでいる。
腰痛を含む心身の健康管理	・リフト浴導入による入浴介助での人員や業務の効率化とともに、業務における職員の腰痛対策等負担軽減を図っている。 ・パートタイム職員も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	・介護記録はタブレット端末（専用の介護支援ソフト）を使用し、また送りなど情報共有ツールによって共有し、業務の効率化を図っている。 ・インカムを使用して職員間の業務連絡をスムーズに行っている。 ・ベッドセンサー等を使用することにより、入居者の安全と業務の効率化を図っている。
やりがい・働きがいの醸成	・高校生ボランティアを積極的に受入れ、社会福祉事業の理解と普及に努めている。 ・地域内の複数法人と協働し、子ども食堂の開設、児童虐待防止のための相談ルートなどを構築している。 ・いちごハートねっと事業（栃木県社会福祉法人による地域における公益的な取組推進協議会）へ積極的に取り組み、地域への公益的な取り組みを進めている。

2) 処遇改善加算の取得状況

介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）

- ・特別養護老人ホーム「マイホームきよはら」
- ・短期入所生活介護（介護予防含む）「ショートステイきよはら」
- ・通所介護（通所型サービス含む）「デイホームきよはら」
- ・地域密着型特別養護老人ホーム「マイホームきよはら」
- ・定期巡回随時対応型訪問介護看護「コミュニティーケア・イースト」