

「介護職員等処遇改善加算」について

介護職員等処遇改善加算とは、介護職員の賃金や職場環境の改善を目的とした制度です。介護業務に直接従事する職員に対して、キャリアアップや技能の向上などの取り組みを行った事業所に国から加算を支給する仕組みで、サービス種別ごとに算定要件や加算率が決められています。※詳細については、厚生労働省通知等をご確認ください。

職場環境要件

介護職員等処遇改善加算の公表要件に基づき、職場環境要件の取り組み内容を下記に掲示します。

区分	項目	当法人の取組み
入職促進に向けた取り組み	①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	理念や方針を事業所等各所に掲示をおこない、管理者が週1回の朝礼で理念の具体的行動例を示して浸透をはかっている。その実現のために、すべての施策、仕組みとの整合性をとり、会議や面談においても、各人が理念にたちもどって考えられるよう促している。
	②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	同じグループの医療法人と共同で採用、人事交流をおこない、入職者の価値観や希望とのマッチングをはかっている。

		研修についてはグループの医療法人に加えて県内の医療法人、介護事業者及び地域住民との共同で実施する取り組みを行っている。
	③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	他産業からの採用への取り組みとして、就業時間内、法人負担での、介護職員初任者研修への派遣実績がある。 高齢者の採用の取り組みとして、契約社員での常勤雇用制度を整え、1億総活躍社会の実現に努めている。 外国人の技能実習生等の採用についても、組合等への加入、介護記録の音声入力設備の導入及び管理者の介護技能実習評価者専門級取得等をおこなっている。
	④職業体験の受け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	グループ法人と合同で小学生向け職場体験、中学生向けの高崎市やるベンチャーの受入をおこなう。 地域のお祭り、地区運動会等に参加する他、法人祭等で地域の方を施設にお招きする等の活動を実施。
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤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等の受講支援 (研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	・実務者研修受講支援制度 ・喀痰吸引等研修支援制度 受験料や研修費等の補助、シフトの融通を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。
	⑥研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	・介護プロフェッショナルキャリア段位制度 アセッサーによるトレーニング実施 ・職階、段位に応じた人事考課

		<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパスを策定し、人事考課と連動を行い、キャリアに応じた外部研修への派遣を行っている。
	⑦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	プリセプター制度を設け、経験の浅い職員のサポート体制を敷いている。プリセプターのサポートのために、より上位のスーパーバイザーを置き、多面的、複層的な教育制度を整えている。
	⑧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の機会の確保	キャリアアンカー（E:シャイン）を用いて、個々人に合った目標管理 Management by Objectives（MBO）を年次で実施している。
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	仕事と子育ての両立の一環として、法人内に職員が利用できる保育室、病児保育室を設置している。
	⑩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	おもに育児介護中の職員の事情や状況に応じた勤務体制がある。障害のある者の短時間常勤制度、職種限定ではあるが、育児短時間常勤の期間延長制度、非常勤における柔軟な勤務体制をつくり、特別な事情を持つ方等が働きやすい環境を整えている。
	⑪有給休暇が取得しやすい環境の整備	すべての事業所で職員の加配をおこない、有給休暇のとりやすい環境を整備している。

	⑫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	生産性向上を検討する会議を毎週実施して、業務の属人化の解消や業務配分の改善をすすめている。
腰痛を含む心身の健康管理	⑬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	業務委託により、産業医および担当窓口を置いている。相談を待つだけでなく、ストレスチェックの結果が思わしくない者、時間外勤務が規定を超過する者については上司同席のもとで産業医面談を実施して、改善をはかっている。
	⑭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	全職員の年次健康診断の実施 全館及び敷地内全面禁煙、 ストレスチェックと産業医面談制度を整備。
	⑮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、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	理学療法士による技術習得支援のほか、 自立起立補助具、シャワーベッド、チエアインバス、全て電動ベッド（超低床ベッドを含む）を導入し、介護職員の腰痛対策を行っている。 雇用管理改善担当責任者（MBA、第一種衛生管理者資格）を置き、制度設計及び改善の責任を負う者を置き、管理者に研修を実施している。
	⑯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	各種委員会を運営し、BCP や急変対応マニュアル等を作成して体制を整備している。
	⑰厚生労働省が示している「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を行っている	生産性向上委員会を設置して、利用者さんの処遇を向上させることをゴールにおいて、5S 実践等を実施している。
のための生産性向上		

	⑯ 5S活動等の実践による職場環境の整備を行っている	5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)による職場教育を実践している。
	⑰ 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を行っている	業務手順書を整備して、介護ソフトに様式を整えることで、情報共有や作業負担軽減をはかっている。
	⑱ 介護ソフト、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入	導入機器： ・介護記録ソフト ・iPad および iphone
	⑲ 介護ロボット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	導入機器： ・施設内見守りカメラ 16 台 ・室内見守りカメラ 23 台 ・見守りカメラ連動眠りスキャン 2 台 ・インカム ・見守りカメラ連動バイタルセンサー ・他にセンサー4 種
	⑳ 業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務で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。	清掃業務は外注化。高齢者を採用して、介護補助業務の役割を分担している。
	㉑ 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	グループ法人内の 11 事業所間で、委員会、指針等の策定、購買、事務部門、IT インフラ、各種制度を共通化等、協働化させている。

	を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施	
やりがい・働きがいの醸成	㉕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	・ことり式 HYGGE プランの実施。利用者さんの人柄、好みや課題を深く知る ために担当者制を敷いており、月 1 回の発表会を実施し、パーソンセンタードケアの向上に努めている。
	㉖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	法人祭の開催、ボランティアの受け入れ、オレンジカフェの開催、地域の行事に参加し、児童や生徒、住民との交流を図っている。
	㉗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	パーソンセンタードケア委員会を組成して、月 1 回の事例発表会や、個人のキャリアパス、技術水準に応じた研修計画をたてている。
	㉘ケアの好事例や、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	地域の方等を招いた運営推進会議、月 1 回の事例発表会および、事故を防いだ場合でも、ヒヤリハット報告をおこない、ファインプレー報告として横展開をおこなう。