「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、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。

		研修については同じグループ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、組合等への加入を行っている。
	④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	・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け入れを行う。 ・地域のお祭り、運動会に参加する他、法人祭等で地域の方をお招きする等活動を実施。
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	・職階、段位に応じた人事考課 ・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、グループ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定期的に実施し、積極的に人材の確保を行うことで、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	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	全職員の年次健康診断の実施 全館及び敷地内全面禁煙、

	めの休憩室の設置等健康管理対策の実施	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、施設内、法人内の腰痛対策研修を行い、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。
生産性向上のための業務改善の取組	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	生産性向上員会を設置して、介護の質の向上と職員の負担軽減を図り、ムリ・ムダ・ムラ（3M）をなくす体制構築を行っている。
	⑲５S 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・躾)による職場教育を実践している。
	⑳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、情報共有や作業負担軽減をはかっている。
	㉑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	介護ソフト、情報端末の導入を検討中。
	㉓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。	清掃業務は外注と高齢者を採用して役割を分担し、介護職員がケアに集中できる環境を整備している。
	㉔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	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

	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	インフラ、各種制度を共通化等、協働化させている。
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	週に1回、日勤の職員でミーティングを行い、職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善を行っている。
	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	ボランティアの受け入れ、地域の行事等に参加し、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	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	ヒヤリハット報告をおこない、ファインプレイレポートとして横展開をおこなう。