「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。
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。
	①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。
	③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。
腰痛を含む 心身の健康 管理		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。

	⑤雇用管理改善のための管理者に対 する研修等の実施	制度設計及び改善の責任を負う者を置き、事務部門に研修を受講させている。
	⑩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	高齢者の活躍(居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供)等による役割分担の明確化	
	⑲ 5 S 活動等の実践による職場環境 の整備を行っている	5 S(整理・整頓・清掃・清潔・躾)による 職場教育を実践している。
	⑩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。
やりがい・働き がいの醸成 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	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。

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。
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 インプレイレポートとして横展開をおこなう。