

介護職員等処遇改善加算における、職場環境等要件の見える化について

（基本的考え方）

介護職員の処遇改善については、平成 23 年度に介護職員処遇改善交付金、平成 24 年度の介護報酬改定において介護職員処遇改善加算の創設、累次の改定時の加算率等の充実、令和元年 10 月に介護職員等特定処遇改善加算の創設し、令和 4 年 10 月に介護職員等ベースアップ等支援加算を創設がなされてきました。

さらに、令和 6 年度介護報酬改定においては、これらの加算を一本化し、介護職員等処遇改善加算を創設するとともに、その創設に当たって、加算率の更なる引上げ及び配分方法の工夫を行うこととされています。

（介護職員等処遇改善加算等に関する基本的考え方 並びに事務処理手順及び様式例の提示について <https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001227822.pdf> より抜粋、一部改変）

令和 6 年度からは、「介護職員等処遇改善加算」として上記の加算が一本化され、さらなる介護職員をはじめとする介護事業所ではたらく職員の処遇を改善する形となっています。

介護職員等処遇改善加算を算定するにあたって、いくつかの要件がある中に「（取組についての）見える化要件」というものがあり、職場環境等の改善に係る取組について、ホームページへの掲載等により公表すること。とされています。

柏葉寿での職場環境等の改善にかかる取組は以下の通りです。

1. 入職促進に向けた取組

①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

【具体的な取組】

介護職員では、令和 6 年 4 月時点で

他産業からの未経験者の入職が	4 名
中高年の入職が	3 名
無資格者の入職が	5 名

介護職員以外では、看護師、事務職、厨房職員、清掃、送迎等の業務で未経験、中高年、無資格者が多数入職し、現在勤務しています。

また、令和 6 年 4 月時点で

60 歳以上 65 歳未満の職員	5 名
65 歳以上 70 歳未満の職員	5 名
70 歳以上の職員	6 名

の方が勤務しています。

2. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

①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取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、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等

【具体的な取組】

平成 29 年の立ち上げから令和 6 年 4 月までに実践者研修を 5 名、働きながら介護福祉士をとった職員が 6 名います。認知症実践者研修も 2 名の職員が受講しており、今後も希望者や適性が高い職員には積極的に資格取得や研修の受講を促していく予定です。

②研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動

【具体的な取組】

スキルアップを目指す職員を評価します。法定研修、任意研修に加えて、個人ごとにキャリア形成のための個人別研修を計画し、人事考課と連動して評価の対象としています。

③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

【具体的な取組】

人事考課の際には上司が面談を行い、キャリアアップや働き方の相談などの場としています。

3. 両立支援・多様な働き方の推進

- ①子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備

【具体的な取組】

子供の人数に応じて手当があります。有給休暇や看護休暇を取得しやすい環境づくりや、在宅でのリモートワーク制度を取り入れ、子育てや家族等の介護をしながら働きやすい職場環境づくりを行っています。男性の育休取得実績もあります。

- ②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

【具体的な取組】

変形労働時間制を採用し、職員の都合にできるだけ合わせた勤務シフト、短時間労働の実績があります。また、介護福祉士など資格取得を機に非正規から正規職員へ登用するなど柔軟な対応を実施しています。

- ③有給休暇が取得しやすい環境の整備

【具体的な取組】

有休取得実績の少ない職員へシフト作成時に声掛けをして有給取得を促すように取得しやすい環境づくりを心がけています。また職員の事情を考慮し有給休暇を取得しやすいように、時間単位で取得可能です。

4. 腰痛を含む心身の健康管理

- ①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

【具体的な取組】

令和 6 年度より、法定実施義務のないパートタイムの従業員に対しても健康診断を実施していく予定です。

- ②雇用管理改善のための管理者に対する研修等の実施

【具体的な取組】

管理者、リーダー層向けの雇用管理やハラスメントに関する研修を実施します。

5. 生産性向上のための業務改善の取組

- ①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

【具体的な取組】

今年度、離床や体動を検知する見守りセンサーの導入を検討中です。また、申し送りにタブレット端末を活用しています。

- ②5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備

【具体的な取組】

今年度新たに生産性向上委員会を立ち上げ、5S活動を行っていく予定です。

- ③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

【具体的な取組】

今年度新たに生産性向上委員会を立ち上げ、業務手順の見直しを行います。

6. やりがい・働きがいの醸成

- ①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

【具体的な取組】

ミーティング、カンファレンスを実施し、ケア内容の改善や業務内容等環境の改善に取り組んでいます。

- ②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

【具体的な取組】

令和6年度から、他事業所との連携協定を結び、地域住民が参加できる事例検討会や研修等を合同で実施することを計画しています。

- ③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

【具体的な取組】

法定研修や個別研修を通して、定期的に学ぶ機会を提供し、年に2回全職員が集まり、法人の理念や重点項目について学ぶ機会を設けます。

- ④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

【具体的な取組】

接遇や対応の優れた職員についてアンケートをとり、全体の研修会で発表・表彰します。職員ミーティング等において、良いケアの事例や、利用者や家族からの謝意を紹介し共有できる機会を作っています。