

介護職員等処遇改善加算算定に係る「見える化要件」について

令和6年（2024年）6月から介護職員等処遇改善加算等の3加算が一本化され「介護職員等処遇改善加算」（新加算）が創設されました。

つきましては、新加算の取得状況、並びに加算要件の一つである職場環境等要件について、当法人の取組みを公表します。

1. 新加算の取得状況

- ① 特別養護老人ホーム翔洋苑
 - ② 翔洋苑短期入所生活介護事業所
 - ③ 特別養護老人ホーム翔洋苑ユニット棟
 - ④ 翔洋苑デイサービスセンター
 - ⑤ 姫戸町ホームヘルパーステーション翔洋苑
- ※ ①～⑤の全事業所が新加算（I）を取得

2. 職場環境等要件

| 区分 | 職場環境等要件の内容 | 当法人の取組み |
|---------------------|---|--|
| 入職促進に向けた取組 | 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 | 経営方針に「4. 魅力ある職場づくり」として明確化している。 |
| | 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 | 年齢、経験、資格の有無等にかかわらず採用に既に取り組んでいる。 |
| | 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向上の取組の実施 | 上天草高校福祉科生徒の実習受入れや町文化祭等への参加を行っている。 |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | 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 | 介護福祉士資格取得に向けては、受験資格を持つ職員には受験費用や問題集等の購入も支援している。 また、喀痰吸引、その他の研修についても積極的に働きかけて受講を支援している。 |
| | 研修受講やキャリア段位制度と人事考課との連動 | 年2回の人事考課により目標を設定し、必要に応じた研修受講に繋げている。 |

| | | |
|------------------|---|--|
| | 上位者・担当者等によるキャリア面接など、キャリアアップ等に関する定期的な相談の機会の確保 | 年2回の人事考課においては、担当部署の主任立会いの下で面接を行い、キャリアアップ等に関する相談・支援の機会を確保している。 |
| 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 | 経営方針に育児休業制度や介護休業制度の利用についての周知と利用促進を明記し説明を行っている。 また、昨年度も育児休業や子の看護休暇、介護休暇の利用実績がある。 |
| | 職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換制度等の整備 | 小学生以下の子どものいる職員について、勤務時間の制限等、事情に応じた配置等を行なっている。 また、一定の条件（有資格者（介護福祉士資格等）のもとで正職員への転換を積極的に行っている。 |
| | 有給休暇が取得しやすい環境の整備 | 1時間単位での有給取得が可能。 また、月の勤務表作成時に休日の希望等を確認し、有給や連休が取得できるよう取組んでいる。 |
| | 業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員窓口の設置等相談体制の充実 | 業務や福利厚生制度に関する相談窓口は総務で対応し、メンタルヘルスに関する相談窓口は安全衛生委員会を担当者を周知し、また、施設外の専門機関への連絡方法等も紹介している。 |
| 腰痛を含む心身の健康管理 | 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、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施 | 特殊浴槽の整備や電動ベッド（低床ベッド）、マッスルスーツの導入等により介護職員の腰痛予防、業務の負担軽減に取り組んでいる。 |
| | 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 | 健康診断やストレスチェックは健康保険への加入等に関わらず、全職員が受診している。 |
| 生産性向上のための業務改善の取組 | 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 | 介護ソフト、パソコン、タブレット端末、インカムによる音声入力等のシステムを導入・活用している。また、見守りセンサー等も導入することで、業務量の縮減を図っている。 |
| | 高齢者の活用（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、 | 調理員に高齢者を採用している。 |

| | | |
|--------------|---|--|
| | 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 | また、年齢に捉われず、本人の意向や能力に応じて常勤の介護職員、パートの介護職員等として採用している。 |
| | 5S 活動（業務管理手法の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 | 5S 活動を取入れ、職場環境の美化に取り組んでいる。 |
| | 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 | 介護ソフトとインカムによる音声入力システムの導入により、情報共有と記録等に係る作業負担の軽減を図っている。 |
| 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 | 各部署における会議等の意見を、毎月開催の主任者会議において議題として取り上げることで改善等に繋げている。 また、年1回の職員アンケート調査（無記名）を実施し、改善に繋げている。 |
| | 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 | 地域の小・中学校での認知症サポーター養成講座への職員の講師としての派遣や、上天草高校への職員の講師としての派遣を行っている。また、市社協と連携し市内の中学生を対象としたワークキャンプに取り組んでいる。 |
| | 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 | 毎年度末に事業経営計画書の概要を説明し、ケア方針や法人理念等を学ぶ機会としている。また、集団指導の報告を職員研修で実施している。 |
| | 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 | 利用者満足度調査を年1回実施し、意見や謝意等の情報を掲示して共有を図っている。また、本年度は食の自立支援に向けて取組みを行い、事例検討等を行なっている。 |