

介護職員等処遇改善加算に関する取り組みについて

当法人では、介護や福祉の現場を支える職員（以下「介護職員等」といいます）が、より安心して長く働ける環境を整えるため、国が進める処遇改善の取り組みに積極的に賛同しております。

これまでも、2019年10月の消費税率引き上げに伴う「特定処遇改善加算」の創設など、キャリアアップやICT活用による生産性向上といった「職場環境等要件」を満たす取り組みを継続してまいりました。

2024年6月より開始された新しい加算制度においても、これらの要件をしっかりと引き継ぎ、算定を行っております。新加算の算定にあたっては、賃金面の改善はもちろんのこと、それ以外の処遇改善についても具体的な取り組み内容をホームページ等で広く公表することが求められています。

当法人における、賃金以外の主な取り組み内容は以下の通りです。

賃金以外の処遇改善に関する具体的な取り組み内容

〈入職促進に向けた取り組み〉

- 経営理念やケア方針、人材育成方針を明確化し、それらを実現するための施策や仕組みを整えています。
- 他の事業者と協力し、採用や人事ローテーション、研修のための制度を構築しています。
- 異業種からの転職者、主婦層、中高年齢者など、経験や資格の有無にこだわらず、幅広い人材を受け入れる仕組みを整えています。
- 職業体験の受け入れや地域行事への参加・主催を通じ、介護の仕事の魅力を伝える活動を行っています。

〈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を目指す職員への実務者研修受講支援や、喀痰吸引、認知症ケア、マネジメント研修など、専門性を高めるための受講支援を行っています。
- 研修の受講状況やキャリア段位制度の結果を、人事考課（評価）と連動させています。
- 新人職員を支える「エルダー・メンター制度」を導入し、仕事面やメンタル面のサポート体制を整えています。
- 上司や担当者による定期的なキャリア面談を行い、今後のキャリアアップについて相談できる機会を確保しています。

〈両立支援・多様な働き方の推進〉

- 仕事と育児・介護の両立を目指す職員のため、休業制度の充実や事業所内託児施設の整備に努めています。
- 職員個々の事情に合わせた勤務シフトの調整、短時間正規職員制度の導入、非正規から正規職員への転換制度などを整備しています。
- 有給休暇を取得しやすい雰囲気作りのため、具体的な取得目標を定め、上司からの積極的な声掛けや取得状況の確認を行っています。

- 業務の属人化を防ぐための情報共有や複数担当制を導入し、特定の職員に負担が偏らないよう配慮しています。

〈腰痛を含む心身の健康管理〉

- 職員が悩みや不安を相談できるよう、メンタルヘルス等に関する専用の相談窓口を設置しています。
- 健康診断やストレスチェックを短時間勤務者も受診可能にするとともに、リフレッシュのための休憩室を設置しています。
- 身体的負担を軽減するための介護技術の習得支援や、腰痛対策、雇用管理改善に関する研修を実施しています。
- 万が一の事故やトラブルに備え、対応マニュアルの作成や体制整備を行っています。

〈生産性向上のための業務改善の取り組み〉

- 現場の課題を見える化し、業務時間調査等を通じて業務の構造化を行っています。
- 5S活動(整理・整頓・清掃・清潔・躰)を実践し、働きやすい職場環境の整備に努めています。
- 業務手順書(マニュアル)の作成や記録・報告様式の工夫により、情報の共有と作業負担の軽減を図っています。
- 介護ソフトやタブレット・スマートフォン等の情報端末を導入し、転記作業の削減や効率的な情報共有を行っています。
- 介護ロボットやインカム、ビジネスチャット等のICT機器を活用し、職員間の連絡調整を迅速化しています。
- 役割分担を明確にし、食後の片付けや清掃、ベッドメイクなどの間接業務を介護助手の活用や外注に切り替えることで、介護職員が本来のケアに集中できる環境を整えています。
- 事務処理部門の集約やICTインフラの共同整備など、他部署との協働を通じて職場環境を改善しています。

〈やりがい・働きがいの醸成〉

- ミーティング等を通じた円滑なコミュニケーションにより、現場職員の気づきを勤務環境やケア内容の改善に活かしています。
- 地域の児童・生徒や住民の方々との交流を通じ、地域包括ケアの一員としてのモチベーションを高めています。
- 利用者本位のケア方針や法人の理念を定期的に学ぶ機会を提供しています。
- ケアの好事例や、利用者様・ご家族様からいただいた感謝の言葉を共有し、喜びを分かち合う機会を作っています。

株式会社ウィズ