



## 介護職員処遇改善の取り組みについて



介護人材の確保・定着は喫緊の課題であり、その処遇改善と職場環境の整備は、介護サービスの質の維持・向上に不可欠です。こうした状況を踏まえ、設けられた「介護職員等処遇改善加算」は、賃金改善に加え、職員が安心して働き続けられる職場環境の整備を推進することを目的としています。

当組合介護事業所では処遇改善加算Ⅰ（グループホーム南長池れんげそう・グループホーム栗田ゆうゆう 処遇改善加算Ⅱ）算定するにあたり、以下の算定要件を満たしている必要があり、さらにその中の「賃上げ以外の処遇改善の取り組みの見える化を行っていること」についてはその内容の具体的な公表が必要なことから、要件に基づき公表いたします。

### 当法人の職場環境要件

| 分類                  | 内容  | 実施事項  |
|---------------------|---|---|
| 入職推進に向けた取り組み        | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆法人や事業所の経営理念やケアの方針・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</li> <li>◆職業体験の受け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ための取組実施</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人としての制度研修の他、個人ごとに指導担当者を選任し育成を行っている。</li> <li>・勤続年数ごとに習得すべき専門スキルや知識、また経験についてキャリアラダーを定め、定期的な職責等による面談により達成度の評価や相談等のフォローしている。</li> <li>・中学生職場体験の受け入れ実施、信州ふっころフェスティバルへのエントリーを行っている、</li> </ul>  |
| 資質の向上やキャリアアップに向けた支援 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆働きながら介護福祉資格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ものに対する喀痰吸引、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</li> <li>◆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・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護福祉士・喀痰吸引研修・介護プロフェッショナルキャリア段位制度におけるアセッサー資格取得にあたり研修等に当たる日の就労免除や実務に関わる資格については一部費用に関して補助する制度がある。</li> <li>・介護福祉士を取得した場合給与等を級1号俸上位にする。</li> <li>・法人の制度研修として新人研修・中堅研修・職責研修・管理者研修等、職位の段階ごとの研修を設けている。</li> <li>・定期的なMBO面談の実施によるキャリアアップ、働き方相談の実施を行っている。</li> </ul> |
| 両立支援・多様な働き方の推進      | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指すための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員共済制度により各種見舞金や慶弔金等の給付がある。</li> <li>・心身の健康管理に関わる支援体制として担当部署(保健師等)を設置している。</li> <li>・託児施設(レインボーキッズルーム)、病児保育施設の整備、休業制度の整備を行っている。</li> </ul>   |
| 腰痛を含む心身の健康管理        | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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の健康管理対策の実施</li> <li>◆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</li> <li>◆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</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・心身の健康管理に関わる支援体制として担当部署(保健師等)を設置している。</li> <li>・年1回以上の職員健診の実施。各種予防接種の費用補助。</li> <li>・職員相談窓口とし保健室の設置、毎年のストレスチェックを実施している。</li> <li>・自動車事故、介護中の事故等のマニュアル整備を行い、トラブル対応を法人として対応をおこなう体制整備を行っている。</li> </ul>   |

|                    |   |  |
|--------------------|---|--|
| 生産性向上のための業務改善の取り組み | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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</li> <li>◆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事務処理部門の集約、共同で行う ICT インフラ整備、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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ タブレット端末の導入等による電子化を行っている。</li> <li>・ 見守り機器やセンサーを導入している。</li> <li>・業務改善委員会の体制構築の実施を行っている。</li> <li>・法人本部に介護事業部を設置し委員会、指針の策定、ICT 整備等一元管理を行い統一した事業運営、負担軽減を行っている。</li> <li>・物品購入は法人全体で SPD システムを利用し安定供給、過剰在庫の抑制を行っている。</li> <li>・人事管理、福利厚生の実施管理は法人本部で一元化して実施している。</li> </ul> |
| やりがい働き甲斐の構成        | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆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</li> <li>◆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確保</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人による理念学習や、自法人内、また関係他団体で開催する症例研究や活動交流の機会を持っている。</li> <li>・ 職能の委員会を設置し、交流や学習会を設定している。</li> <li>・毎年、法人内、上部団体主催の学会への報告や参加を実施している。事業所内では、職場会議でのケースカンファ、事業所内学運交等の報告会を実施している。</li> </ul>  |
| その他                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人でも視聴可能なネット配信研修サービスを利用しており、専門スキルや職員教育・職場運営に関わる動画学習が可能。</li> </ul>   |  |